

**SEZIONE
UNIVERSITÀ E AZIENDE OSPEDALIERO-
UNIVERSITARIE**

TITOLO I RELAZIONI SINDACALI

Art. 41 Soggetti e materie di relazioni sindacali

1. La contrattazione integrativa per le Università si svolge tra la delegazione datoriale costituita dall'amministrazione e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e la RSU.
2. La delegazione di parte datoriale di cui al comma 1 è nominata dal Consiglio di amministrazione ed è presieduta dal Rettore e dal Direttore generale **o da soggetti loro delegati**. Nelle Aziende Ospedaliere Universitarie la delegazione datoriale è nominata dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti ed è composta dal titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda o da un suo delegato e dal Rettore dell'Università o da un suo delegato, tra i quali è individuato il presidente.
3. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione del Fondo di cui all'art. 63 tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri di utilizzo della quota riservata al fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi e progetti comunitari;
 - c) i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
 - d) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - e) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;
 - f) i criteri per la determinazione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità di cui all'art. 91, **commi 2 e 4** del CCNL del 16/10/2008;
 - g) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - i) le linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - j) le linee di indirizzo e i criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti con disabilità;

k) i criteri generali per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati, per il personale della categoria EP;

l) i criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

m) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 55;

n) la definizione del limite individuale annuo delle ore che possono confluire nel conto individuale di cui all'art. 27 del CCNL del 16/10/2008;

o) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti i servizi amministrativi e a supporto dell'Ateneo;

p) elevazione fino a sei mesi del limite di cui all'art. 4, comma 3 del d. lgs. n. 66/2003 nonché individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, tale limite.

4. Le materie a cui si applica l'art. 7, comma 6 (contrattazione integrativa) sono quelle di cui al comma 5, lettere i), j), l), m), n), o), p).

5. Le materie a cui si applica l'art. 7, comma 7 (contrattazione integrativa) sono quelle di cui al comma 5, lettere a), b), c), d), e), f), g), h), k).

6. Sono oggetto di confronto con i soggetti sindacali di cui al comma 1:

a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;

b) i criteri generali di priorità per la mobilità d'ufficio tra diverse sedi di lavoro dell'amministrazione;

c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;

d) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d. lgs. n. 165/2001;

e) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi al personale della categoria EP;

f) i criteri generali per la graduazione degli incarichi al personale della categoria D di cui all'art. 91, comma 3 del CCNL 16/10/2008 ed alla categoria EP;

g) le linee generali dei piani per la formazione del personale;

h) i regolamenti per l'attività conto terzi.

7. Sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 5, comma 5, oltre agli esiti del confronto e della trattazione integrativa già previsti dal predetto comma:

- a) i regolamenti di ateneo, limitatamente alle parti degli stessi che abbiano riflessi sul rapporto di lavoro;
- b) i piani triennali dei fabbisogni di personale;
- c) i dati sugli andamenti occupazionali;
- d) i dati sui contratti a tempo determinato, sui contratti di somministrazione a tempo determinato e sulle altre tipologie di lavoro flessibile.**

Art. 42

Diritto di assemblea

1. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali del 4 dicembre 2017.
2. I dipendenti delle amministrazioni destinatarie della presente Sezione hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, alle assemblee sindacali per il numero di ore annue retribuite pro-capite previsto dal CCNQ di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto su tale specifico aspetto dall'art. 16 del CCNL del 16 /10/2008.

TITOLO II RAPPORTO DI LAVORO

Art. 43

Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale

1. Le parti, nel concordare sull'opportunità di dover proseguire il processo di innovazione del sistema di classificazione professionale delle amministrazioni destinatarie della presente Sezione, affermano il loro impegno ad individuare le soluzioni più idonee a garantire in modo ottimale le esigenze organizzative e funzionali delle amministrazioni stesse e quelle di riconoscimento e valorizzazione della professionalità dei dipendenti.

2. Le parti convengono sull'opportunità di prevedere una fase istruttoria che consenta di analizzare l'attuale sistema di classificazione professionale al fine di verificare le possibilità di una sua evoluzione nella prospettiva di valorizzare le competenze professionali e assicurare una migliore gestione dei processi lavorativi.

3. Per realizzare la fase istruttoria di cui al comma 2, in coerenza con le finalità indicate, è istituita, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, una specifica Commissione paritetica, presso l'ARAN, composta anche dai rappresentanti del MIUR, della CRUI e del CODAU, alla quale sono affidati i seguenti compiti:

a) valutazione dell'efficacia e dell'appropriatezza dell'attuale sistema con riferimento all'organizzazione del lavoro, alle funzioni e alla struttura delle amministrazioni interessate;

b) analisi dell'attuale classificazione in quattro categorie, nonché verifica e possibile revisione degli inquadramenti professionali e dei livelli di responsabilità attribuibili;

c) revisione del sistema di inquadramento del personale dipendente dalle aziende ospedaliero-universitarie, in relazione anche all'evoluzione dei sistemi di classificazione professionale del servizio sanitario nazionale ed alle necessità funzionali dei dipartimenti dell'area medica, tenendo altresì conto dell'esigenza di assicurare l'invarianza del trattamento stipendiale complessivo nei passaggi tra Azienda Ospedaliera e Università;

d) verifica delle declaratorie di categoria, nell'ottica del possibile adeguamento delle stesse ai cambiamenti dei processi lavorativi, indotti dalle innovazioni di servizio o processo e dalle nuove tecnologie, ed alle conseguenti esigenze di fungibilità delle prestazioni e di valorizzazione delle competenze professionali;

e) valutazione dell'opportunità di introdurre nuove aree professionali da ricomprendere nelle categorie B-C-D-EP, al fine dell'adeguamento al mutato quadro

organizzativo derivante dalla legge 240/2010; in tale ottica, occorre considerare la possibilità di individuare specifici compiti e funzioni diretti a supportare l'organizzazione dei corsi, dei servizi agli studenti, dell'assistenza ai docenti nella gestione dei progetti di ricerca e nelle strategie di internazionalizzazione degli atenei;

f) verifica della possibilità di introdurre specifici profili professionali che possano consentire di individuare nuove figure o di pervenire alla definizione di figure polivalenti, nell'ottica di sostenere i cambiamenti organizzativi dovuti ai processi digitalizzazione;

g) previsione di ulteriori opportunità di progressione economica per il personale apicale di ciascuna area o categoria, mediante una più ampia articolazione delle posizioni economiche nell'ambito del sistema di classificazione;

h) revisione dei criteri di progressione economica del personale all'interno delle aree o categorie, in correlazione con la valutazione delle competenze professionali acquisite e dell'esperienza professionale maturata, anche mediante eventuali percorsi formativi;

i) verifica della possibilità di operare una revisione degli schemi di remunerazione correlati alle posizioni di lavoro;

j) analisi degli strumenti per sostenere lo sviluppo delle competenze professionali e per riconoscere su base selettiva il loro effettivo accrescimento, anche in relazione al miglioramento della qualità dei servizi e dell'efficacia dell'azione amministrativa;

k) analisi e valorizzazione delle specificità professionali;

l) verifica della disciplina prevista per i Collaboratori esperti linguistici, anche sulla base di una ricognizione dei trattamenti economici riconosciuti in sede di contrattazione integrativa dai diversi atenei, ai sensi dell'art. 22 del CCNL 13/5/2003, al fine di definire, mediante il recupero delle risorse già utilizzate, trattamenti stipendiali uniformi a livello nazionale, in correlazione con l'orario di lavoro previsto.

4. La Commissione concluderà i suoi lavori entro il prossimo mese di luglio, formulando proposte organiche alle parti negoziali sui punti indicati al comma 3.

Art. 44

Ferie

1. L'art. 28, comma 15 del CCNL 16 /10/2008, è così sostituito:

“15. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all’atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.”

Art. 45 **Ferie e riposi solidali**

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell’art. 10 del d. lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell’orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell’orario settimanale di lavoro su sei giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all’art. 28 del CCNL 16/10/2008.

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all’amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l’amministrazione rende tempestivamente nota a tutto il personale l’esigenza, garantendo l’anonimato del richiedente.

4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell’avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo

stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 47 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

10. la presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

Art. 46 **Permessi retribuiti**

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;

b) lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.

2. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

3. I permessi dei commi 1 e 2 non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

5. Il presente articolo sostituisce l'art. 30, comma 1, primo e secondo alinea e comma 2 del CCNL del comparto Università del 16/10/2008.

Art. 47

Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

1. Al dipendente, possono essere concessi, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.
2. I permessi orari retribuiti del comma 1:
 - a) non riducono le ferie;
 - b) non sono fruibili per frazione di ora;
 - c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
 - d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;
 - e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;
 - f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.
3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
5. Il presente articolo sostituisce l'art. 30, comma 2 del CCNL del comparto Università del 16/10/2008.

Art. 48

Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge

1. I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.
2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1,

predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.

3. In caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.

4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 46, comma 1, lettera b).

5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

6. Il presente articolo sostituisce l'art. 30, comma 6 del CCNL del comparto Università del 16/10/2008.

Art. 49 **Permessi orari a recupero**

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro per brevi periodi previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue.

2. Per consentire al responsabile dell'ufficio di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile e comunque non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo i casi di particolare urgenza o necessità valutati dal responsabile stesso.

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente o del funzionario dal responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

4. Il presente articolo sostituisce l'art. 34 del CCNL del comparto Università del 16/10/2008.

Art. 50

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.
3. I permessi orari di cui al comma 1:
 - a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;
 - b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.
4. Ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.
6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.
7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

10. L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;

b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante le attestazioni di cui al comma 11, lett. a) e b).

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.

14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario, ove previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi orari a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi al conto ore individuale, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL o dai precedenti CCNL relativi al comparto Università.

16. Il presente articolo sostituisce la previsione di cui all'art. 34, comma 1, del CCNL comparto Università del 16/10/2008, III e IV capoverso.

Art. 51 **Aspettativa per dottorato di ricerca**

2. L'art. 37, comma 1 del CCNL del comparto Università del 16 /10/2008 è sostituito dal seguente:

“1. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 possono essere collocati, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, fatta salva l'applicazione dell'art. 2 della citata legge n. 476/1984 e s.m.i.”.

TITOLO III

TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 52

Contratto di lavoro a tempo determinato

1. Le amministrazioni possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del d. lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del d. lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
2. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, fermo restando quanto previsto per le attività stagionali.
3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascuna amministrazione complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per le amministrazioni che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.
4. Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal d.lgs. n. 81/2015, sono:
 - a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati a all'accrescimento di quelli esistenti;
 - b) particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione;
 - c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
 - d) necessità correlate a progetti di ricerca che beneficino di finanziamenti esterni, anche per le attività di supporto amministrativo.
5. Le amministrazioni disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del d. lgs. n.165/2001, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto conto

della programmazione dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165 del 2001.

6. Nell'ambito delle esigenze straordinarie e temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:

a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;

b) sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di congedo di maternità, di congedo parentale, di congedo parentale e di congedo per malattia del figlio, di cui agli artt. 16, 17, 32 e 47 del d. lgs. n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.

7. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 6, l'amministrazione può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art. 52 del d. lgs. n.165/2001 a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

8. Nei casi di cui alle lettere a) e b), del comma 6, nel contratto individuale è specificata per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma.

9. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.

10. L'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero a tempo parziale.

11. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.

12. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del d. lgs. n. 81/2015, fermo restando quanto stabilito direttamente dalla legge per le attività stagionali, nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima area o categoria, è possibile derogare alla durata massima

di trentasei mesi di cui al comma 2. Tale deroga non può superare i dodici mesi e può essere attuata esclusivamente nei seguenti casi:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati a all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d) prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
- e) rinnovo o la proroga di un contributo finanziario.

13. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del d. lgs. n. 81/2015, in deroga alla generale disciplina legale, nei casi di cui al comma 12, l'intervallo tra un contratto a tempo determinato e l'altro, nell'ipotesi di successione di contratti, può essere ridotto a cinque giorni per i contratti di durata inferiore a sei mesi e a dieci giorni per i contratti superiori a sei mesi.

14. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5 del d. lgs. n. 165/2001.

15. Per le assunzioni a tempo determinato, restano fermi i casi di esclusione previsti dall'art. 20 del d.lgs. n. 81 del 2015.

16. Il presente articolo sostituisce l'art. 22 del CCNL comparto Università del 16/10/2008.

Art. 53

Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine e con le precisazioni seguenti e dei successivi commi:

- a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 28, comma 4 del CCNL del 16/10/2008; nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni,

le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 28 o 32 giorni, a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o su sei giorni;

b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dall'art. 35 del CCNL del 16/10/2008, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638, ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico; i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti, secondo i criteri di cui al medesimo art. 35, in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi, caso nel quale il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;

c) il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 35 del CCNL del 16/10/2008;

d) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 46 comma 2;

e) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre ai permessi di cui alla lett. d), possono essere concessi i seguenti permessi:

- permessi retribuiti per motivi personali o familiari, di cui all'art. 47;
- permessi per esami o concorsi, di cui all'art. 46 (Permessi retribuiti), comma 1, lettera a);
- permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche, di cui all'art. 50 (assenze per visite specialistiche);
- permessi per lutto di cui, all'art. 46 (Permessi retribuiti), comma 1 lettera b);

f) il numero massimo annuale dei permessi di cui alla lettera e) deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso dei permessi per lutto; l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5;

g) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n.53/2000, ivi compresi i permessi per lutto nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi.

2. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 20 del CCNL del 16/10/2008, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dal citato art. 20, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti nell'ambito del medesimo periodo di prova. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'amministrazione deve essere motivato.

3. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il comma 2, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.

4. In tutti i casi in cui il presente CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 11 dell'art. 52 e dal comma 2 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni, nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.

5. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, possono essere adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento della stessa o di altra amministrazione, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra la professionalità richiesta nei posti da coprire e l'esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.

6. Le amministrazioni assicurano ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato interventi informativi e formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del d. lgs. n. 81/2008, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività ed alla durata del contratto.

7. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso la medesima amministrazione, con mansioni del medesimo profilo e area o categoria di inquadramento, concorrono

a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.

8. Il presente articolo sostituisce l'art. 22 del CCNL comparto Università del 16/10/2008.

Art. 54

Contratto di somministrazione

1. Le amministrazioni possono stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del d. lgs. n. 81/2015, per soddisfare esigenze temporanee ed eccezionali, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001.

2. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono stipulati entro il limite di cui all'art. 54, comma 3 e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla vigenti disposizioni di legge in materia.

3. Il ricorso al lavoro somministrato non è consentito per il personale che esercita attività di vigilanza nonché per i profili della categoria B.

4. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti in contrattazione integrativa. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

5. L'amministrazione comunica tempestivamente al somministratore, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori somministrati, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore somministrato, ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970.

6. Le amministrazioni sono tenute, nei riguardi dei lavoratori somministrati, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal d. lgs. n. 81/2008, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.

7. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare, presso le amministrazioni utilizzatrici, i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

8. Ai sensi dell'art. 41, comma 7, lett. d), sono fornite informazioni sul numero e sui motivi ei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi, sulla durata degli stessi, sul numero e sui profili professionali interessati.

9. Per quanto non disciplinato da presente articolo trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.

Art. 55

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Le amministrazioni possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:

a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree o categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;

b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area o categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

3. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 6.

4. L'amministrazione può concedere, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11, oppure nega la stessa qualora:

a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 2;

b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;

c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione.

5. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle

previsioni dell'art. 1, comma 59, della legge n. 662/1996, come modificato dall'art. 73 del D.L. n. 112/2008.

6. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'amministrazione nella quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

7. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dalle amministrazioni in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 fino ad un ulteriore 10%. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali.

8. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 7, viene data la precedenza ai seguenti casi:

a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 8, commi 4 e 5, del d. lgs. n. 81/2015;

b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;

c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;

d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;

e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;

f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

9. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del d. lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'amministrazione dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 7.

10. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni,

l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

11. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 10.

12. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

13. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno, decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

14. Il presente articolo sostituisce l'art. 21 del CCNL del 16/10/2008.

Art. 56

Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. La prestazione lavorativa in tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.

2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

a) orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);

b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);

c) misto, con combinazione delle due modalità indicati nelle lettere a) e b).

3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dipendente.

4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'amministrazione, senza effetti di ricaduta sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.

5. Il presente articolo sostituisce i corrispondenti commi dell'art. 21 del CCNL del 16/10/2008.

Art. 57

Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art. 6, comma 1, del d. lgs. n. 81/2015. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

3. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

4. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.

5. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione prevista per le ore di lavoro straordinario, maggiorata di una percentuale

pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

6. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 25%.

7. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del d. lgs. n. 81/2015. Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario.

8. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'art. 6, comma 2, del d. lgs. n. 81/2015.

9. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal presente contratto o dai precedenti CCNL relativi al comparto Università, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal d. lgs. n. 151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, il congedo parentale ed i riposi giornalieri per maternità, permessi per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

10. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e area professionale.

11. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa,

sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.

12. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

13. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel d. lgs. n. 81/2015.

14. Il presente articolo sostituisce l'art. 21 del CCNL del 16/10/2008.

TITOLO IV DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 59

Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione

1. Nel quadro dei processi di innovazione del lavoro pubblico, le parti ritengono opportuno valorizzare e migliorare le attività di informazione e di comunicazione svolte dalle pubbliche amministrazioni, mediante la previsione di un specifica area professionale “Informazione e comunicazione”.
2. In linea con quanto previsto al comma 1, i contenuti professionali della suddetta area, con riferimento alle categorie D ed EP, sono così articolati e definiti:
 - gestione e coordinamento dei processi di comunicazione e informazione esterna ed interna in relazione ai fabbisogni dell’utenza ed agli obiettivi dell’amministrazione;
 - definizione di procedure interne per la comunicazione istituzionale;
 - raccordo i processi di gestione dei siti internet, nell’ottica dell’attuazione delle disposizioni di materia di trasparenza e della comunicazione esterna dei servizi erogati dall’Amministrazione e del loro funzionamento;
 - promozione e cura dei collegamenti con gli organi di informazione;
 - individuazione e/o implementazione di soluzioni innovative e di strumenti che possano garantire la costante e aggiornata informazione sull’attività istituzionale dell’amministrazione;
 - gestione degli eventi, dell’accesso civico e delle consultazioni pubbliche.
3. L’area professionale di cui al presente articolo potrà essere oggetto di ulteriore approfondimento nell’ambito dei lavori della Commissione di cui all’art. 43, anche in relazione alle modalità specifiche di adesione alle casse previdenziali e di assistenza dei giornalisti, alla definizione dei percorsi formativi, ad eventuali e specifiche modalità di articolazione dell’orario di lavoro. Gli Atenei, in relazione alla propria organizzazione, possono prevedere un’analogo area anche nella categoria C, tenendo conto della relativa declaratoria.

TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO SEZIONE UNIVERSITÀ

Art. 60 Incrementi degli stipendi tabellari

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dall'art. 3 del CCNL Università 12/3/2009, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata Tabelle A2, con le decorrenze ivi stabilite.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dall'allegata Tabelle B2.
3. Al personale docente incaricato esterno di cui all'art. 15 del DPR 3 agosto 1990 n. 319, sono corrisposti incrementi mensili della retribuzione, nelle misure ed alle decorrenze previste per la posizione economica EP 2 dal comma 2.
4. A decorrere dal 1/4/2018, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare, come indicato nell'allegata Tabella C2. Nella medesima tabella è altresì prevista, in corrispondenza di ciascuna categoria, una ulteriore posizione, a cui si accede mediante progressione economica a carico dei fondi **di cui all'art. 63 e 64-bis, rispettivamente per le categorie B-C-D e per la categoria EP.**

Art. 61 Effetti dei nuovi stipendi

1. Salvo diversa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art. 60 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.
2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 60 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalla tabella A2, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di anzianità o altri analoghi trattamenti, nonché del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del

preavviso e dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 C.C., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Sono confermati gli effetti delle previgenti disposizioni che hanno operato il conglobamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare.

Art. 62

Elemento perequativo

1. Tenuto conto degli effetti degli incrementi retributivi di cui all'art. 60 (Incrementi degli stipendi tabellari) sul personale già destinatario delle misure di cui all'art. 1, comma 12, legge 23 dicembre 2014, n. 190, nonché del maggiore impatto sui livelli retributivi più bassi delle misure di contenimento della dinamica retributiva, è riconosciuto al personale individuato nell'allegata Tabella D2 e nelle misure ivi indicate, un elemento perequativo mensile, in relazione ai mesi di servizio nel periodo 1/3/2018 – 31/12/2018. La frazione di mese superiore a quindici giorni dà luogo al riconoscimento dell'intero rateo mensile. Non si tiene conto delle frazioni di mese uguali o inferiori a 15 giorni e dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative o congedi non retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa.

2. L'elemento perequativo di cui al comma 1 non è computato agli effetti dell'articolo 61 (Effetti dei nuovi stipendi) comma 2, secondo periodo ed è corrisposto con cadenza mensile, analogamente a quanto previsto per lo stipendio tabellare, per il periodo 1/3/2018-31/12/2018.

3. Per i lavoratori in part-time, l'importo è riproporzionato in relazione al loro ridotto orario contrattuale. Detto importo è analogamente riproporzionato in tutti i casi di interruzione o sospensione della prestazione lavorativa che comportino la corresponsione dello stipendio tabellare in misura ridotta. Per i collaboratori ed esperti linguistici non opera il riproporzionamento in base al loro ridotto orario contrattuale.

Art. 63

Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D: costituzione

1. A decorrere dall'anno 2018, è istituito il nuovo "Fondo risorse decentrate", finanziato, in prima applicazione, dalle risorse stabili del precedente Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale, di cui all'art. 87 del CCNL 16/10/2008, come certificate dal Collegio dei revisori.

2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:

a) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità che non saranno più corrisposte al personale delle categorie B, C e D cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;

b) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, che saranno ottenute mediante interventi di razionalizzazione dei servizi attuati dalle amministrazioni, secondo la disciplina di cui all'art. 86 del CCNL 16/10/2008 e che le amministrazioni stesse, ad invarianza complessiva di spesa, abbiano deciso di destinare al presente Fondo; l'importo confluisce, a seguito dell'effettivo accertamento di tali stabili riduzioni, nel Fondo dell'anno successivo a quello in cui le stesse si sono verificate;

c) di eventuali risorse che saranno riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

d) delle risorse di cui all'art. 87 comma 2 del CCNL 16/10/2008, ove le stesse siano stanziare dalle amministrazioni, nell'ambito della propria autonomia e capacità di bilancio, per far fronte ai maggiori oneri per i trattamenti economici a carico del presente Fondo, derivanti da stabili incrementi delle dotazioni organiche;

e) delle risorse corrispondenti ai differenziali retributivi tra le posizioni economiche rivestite ed il valore iniziale della categoria o della posizione di primo inquadramento in quest'ultima, dei cessati dal servizio dell'anno precedente, appartenenti alle categorie B, C e D;

f) di un importo pari allo 0,1% del monte salari anno 2015 relativo al personale delle categorie B, C e D, con decorrenza 31/12/2018 e a valere dall'annualità successiva, con destinazione vincolata alle progressioni economiche di cui all'art. 64, comma 2, lett. e).

3. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche per attività in conto terzi;

b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;

c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'art. 113 del d. lgs. 18 aprile 2016, n. 50;

d) degli importi corrispondenti ai ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;

e) dei risparmi accertati a consuntivo nell'utilizzo delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario nell'anno precedente, secondo la disciplina di cui all'art. 86 del CCNL 16/10/2008, ove gli stessi non siano destinati ed accertati, ai sensi del comma 3 lett. b), quali stabili riduzioni di tali risorse;

f) delle risorse di cui all'art. 87 comma 2 del CCNL 16/10/2008, qualora le stesse siano stanziare dall'amministrazione, nell'ambito della propria autonomia e capacità di bilancio, per far fronte al maggiore impegno richiesto al personale di categoria B, C e D per l'attivazione di nuovi servizi o l'accrescimento di quelli esistenti, anche in attuazione di programmi comunitari.

4. Nella costituzione del Fondo di cui al presente articolo e del Fondo di cui all'art. 64-bis le amministrazioni devono comunque applicare tutte le disposizioni di legge di contenimento che ne limitino complessivamente la crescita, tenendo conto di quanto previsto al comma 5.

5. A decorrere dal 1° gennaio 2018 e sino al 31 dicembre 2020, in via sperimentale, le università statali individuate ai sensi dell'art. 23, comma 4-bis del d. lgs. 25 maggio 2017 n. 75 possono incrementare, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2 del medesimo decreto legislativo, l'ammontare della componente variabile del presente Fondo, costituita dalle risorse di cui al comma 3, in misura non superiore ad una percentuale della sua componente stabile, costituita dalle risorse di cui ai commi 1 e 2. Tale percentuale è individuata secondo le modalità e le procedure indicate dal citato art. 23, comma 4-bis. La presente disciplina può essere applicata solo a seguito dell'emanazione dei decreti attuativi previsti dalle disposizioni di legge sopra richiamate.

Art. 64

Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D: utilizzo

1. Le amministrazioni rendono annualmente disponibili per la contrattazione integrativa tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse già destinate agli incarichi al personale della categoria D relative **all'annualità precedente** ed alla indennità di cui al **comma 5**.

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa ai sensi del comma 1 sono destinate ai seguenti utilizzi:

a) premi correlati alla performance organizzativa;

- b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità;
 - d) indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale delle categorie B, C e D, secondo la disciplina di cui all'art. 91 del CCNL del 16/10/2008;
 - e) progressioni economiche, secondo la disciplina dei precedenti CCNL e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili, ivi compresi quelli derivanti dall'applicazione del **comma 4**;
 - f) misure di welfare integrativo in favore del personale delle categorie B, C e D secondo la disciplina di cui all'art. 65;
 - g) compensi riconosciuti al personale delle categorie B, C e D ai sensi delle disposizioni di legge di cui all'art. 63, comma 3, lett. c).
3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 63, comma 4, con esclusione delle lettere c), f) e, specificamente, ai premi di cui al comma 2, lett. a) almeno il 30% di tali risorse.
4. Il personale delle Aziende Ospedaliere Universitarie di categoria B, C o D che torni a prestare servizio presso le Università, per effetto di trasferimento d'ufficio disposto da queste ultime, conserva la posizione economica acquisita presso l'Azienda, con onere a carico del Fondo di cui al presente articolo.
5. Resta confermata l'indennità di cui all'art. 41, comma 4 del CCNL Università del 27/1/2005 con finanziamento a carico del Fondo di cui al presente articolo.

Art. 64-bis

Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP: costituzione

1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse stabili dell'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori.
2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:
 - a) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità che non saranno più corrisposte al personale della categoria EP cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;

b) di eventuali risorse che saranno riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

c) delle risorse di cui all'art. 87 comma 2 del CCNL 16/10/2008, ove le stesse siano stanziolate dalle amministrazioni, nell'ambito della propria autonomia e capacità di bilancio, per far fronte ai maggiori oneri per i trattamenti economici a carico del presente Fondo, derivanti da stabili incrementi delle dotazioni organiche del personale di categoria EP;

d) delle risorse corrispondenti ai differenziali retributivi tra le posizioni economiche rivestite ed il valore iniziale della categoria o della posizione di primo inquadramento in quest'ultima, dei cessati dal servizio dell'anno precedente nella categoria EP;

e) di un importo pari allo 0,1% del monte salari anno 2015 relativo al personale della categoria EP, con decorrenza 31/12/2018 e a valere dall'annualità successiva, con destinazione vincolata alle progressioni economiche di cui all'art. 64-ter, comma 1, lett. b).

3. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche per attività in conto terzi;

b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;

c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'art. 113 del d. lgs. 18 aprile 2016, n. 50;

d) degli importi corrispondenti ai ratei di RIA del personale della categoria EP cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;

e) delle risorse di cui all'art. 75, comma 8 del CCNL 16/10/2008;

f) delle risorse di cui all'art. 87 comma 2 del CCNL 16/10/2008, qualora le stesse siano stanziolate dall'amministrazione, nell'ambito della propria autonomia e capacità di bilancio, per far fronte al maggiore impegno richiesto al personale di categoria EP per l'attivazione di nuovi servizi o l'accrescimento di quelli esistenti, anche in attuazione di programmi comunitari.

4. Nella costituzione del Fondo di cui al presente articolo e del Fondo di cui all'art. 63 le amministrazioni devono comunque applicare tutte le disposizioni di legge di contenimento che ne limitino complessivamente la crescita, tenendo conto di quanto previsto al comma 5.

5. A decorrere dal 1° gennaio 2018 e sino al 31 dicembre 2020, in via sperimentale, le università statali individuate ai sensi dell'art. 23, comma 4-bis del d. lgs. 25 maggio 2017 n. 75 possono incrementare, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2 del medesimo decreto legislativo, l'ammontare della componente variabile del presente Fondo, costituita dalle risorse di cui al comma 3, in misura non superiore ad una percentuale della sua componente stabile, costituita dalle risorse di cui ai commi 1 e 2. Tale percentuale è individuata secondo le modalità e le procedure indicate dal citato art. 23, comma 4-bis. La presente disciplina può essere applicata solo a seguito dell'emanazione dei decreti attuativi previsti dalle disposizioni di legge sopra richiamate.

Art. 64-ter

Fondo retribuzione di posizione e risultato della categoria EP: utilizzo

1. Le risorse del Fondo di cui all'art. 64-bis sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) retribuzione di posizione e di risultato corrisposta al personale della categoria EP, secondo la disciplina di cui all'art. 76 del CCNL 16/10/2008;
 - b) progressioni economiche del personale EP, secondo la disciplina dei precedenti CCNL e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili, ivi compresi quelli derivanti dall'applicazione del comma 3;
 - c) misure di welfare integrativo in favore del personale della categoria EP secondo la disciplina di cui all'art. 65;
 - d) compensi riconosciuti al personale della categoria EP ai sensi della disposizioni di legge di cui all'art. 64-bis, comma 3, lett. c).
2. Il valore massimo della retribuzione di posizione per il personale della categoria EP di cui all'art. 76, comma 1, del CCNL 16/10/2008 è rideterminato in Euro 14.000.
3. Il personale di categoria EP delle Aziende Ospedaliere Universitarie che torni a prestare servizio presso le Università, per effetto di trasferimento d'ufficio disposto da queste ultime, conserva la posizione economica acquisita presso l'Azienda, con onere a carico del Fondo di cui al presente articolo.

Art. 65

Welfare integrativo e ulteriori disposizioni di parte economica

1. Le Università disciplinano, in sede di contrattazione integrativa, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale, nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 63.

3. E' confermata la disciplina dell'indennità di ateneo di cui all'art. 85 del CCNL 16/10/2008.