

BOZZA

IPOTESI

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
del
Comparto
ISTRUZIONE E RICERCA

Periodo 2025-2027

Riunione del 24 giugno 2026

SOMMARIO

A.	PARTE COMUNE	3
Titolo I	DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1	Campo di applicazione e struttura del contratto	4
Art. 2	Struttura, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	7
Art. 3	Interpretazione autentica del contratto collettivo nazionale di lavoro	8
Titolo II	RELAZIONI SINDACALI	9
Art. 4	Obiettivi e strumenti	9
Art. 5	Informazione	10
Art. 6	Confronto	11
Art. 7	Organismo paritetico per l'innovazione	11
Art. 8	Contrattazione collettiva integrativa	13
	DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1	15
Art. 9	Clausole di raffreddamento	15
Titolo III	MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL LAVORO A DISTANZA	16
Art. 10	Destinatari del presente Titolo	16
Capo I	LAVORO AGILE	16
Art. 11	Definizione e principi generali	16
Art. 12	Accesso al lavoro agile	17
Art. 13	Accordo individuale	18
Art. 14	Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione	19
Art. 15	Formazione	20
Capo II	ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA	21
Art. 16	Lavoro da remoto	21
B.	SEZIONE SCUOLA	23
Titolo I	RELAZIONI SINDACALI	24
Art. 17	Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali	24
C.	SEZIONE UNIVERSITÀ E AZIENDE OSPEDALIERO UNIVERSITARIE	29
Titolo I	RELAZIONI SINDACALI	30
Art. 18	Soggetti e materie di relazioni sindacali	30
Titolo II	RAPPORTO DI LAVORO	34
Art. 19	Orario di lavoro	34
Art. 20	Ferie, festività del Santo patrono e festività soppresse	36
	DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2	38
Art. 21	Assenze per malattia	38
Art. 22	Diritto allo studio	41
Art. 23	Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato	43
Art. 24	Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale	45
Titolo III	A.O.U.	49
Art. 25	Personale che opera presso le A.O.U.	49
Art. 26	Progressioni economiche all'interno delle aree	50
Art. 27	Clausole particolari	50
Art. 28	Norme finali	51
Art. 29	Conferme e disapplicazioni	51
D.	SEZIONE ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	52

Titolo I	RELAZIONI SINDACALI	53
Art. 30	Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali	53
Titolo II	RAPPORTO DI LAVORO	56
Art. 31	Articolazione dell’orario di lavoro.....	56
Art. 32	Ferie, festività del Santo Patrono e recupero festività sopresse	56
	DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3	58
Art. 33	Assenze per malattia	59
Art. 34	Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato	61
E.	SEZIONE AFAM	65
Titolo I	RELAZIONI SINDACALI	66
Art. 35	Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali	66
F.	ALLEGATI.....	69
	Allegato -Tabella di corrispondenza economica AOU	69
	DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4	70

A.PARTE COMUNE

Titolo I **DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1

Campo di applicazione e struttura del contratto

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dalle amministrazioni del comparto indicate all'art. 5 del CCNQ sulla definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale del 28 ottobre 2025, di seguito CCNL 28 ottobre 2025.
2. Il presente CCNL si articola in:
 - a) parte comune: contenente le disposizioni applicabili a tutti i dipendenti del comparto, fatte salve specifiche eccezioni;
 - b) specifiche sezioni: contenenti le disposizioni applicabili esclusivamente al personale in servizio presso le amministrazioni destinatarie della sezione stessa, che sono:
 - istituzioni scolastiche ed educative;
 - istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica;
 - università e aziende ospedaliero-universitarie;
 - istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione.
3. Con la locuzione “*istituzioni scolastiche ed educative*” vengono indicate: le scuole statali dell'infanzia, primarie e secondarie, le istituzioni educative, nonché ogni altro tipo di scuola statale.
4. Con il termine “*istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica*” o “*AFAM*” si indicano: le Accademie di belle arti, l'Accademia nazionale di danza, l'Accademia nazionale di arte drammatica, gli Istituti superiori per le industrie artistiche – ISIA, i Conservatori di musica e gli Istituti superiori di studi musicali.
5. Con il termine “*università*” e con il termine “*aziende ospedaliero-universitarie*” o “*A.O.U.*” o “*A.O.U. integrate con il S.S.N.*” si intendono le amministrazioni di cui all'art. 5, comma 1, punto III del CCNQ 28 ottobre 2025.
6. Con il termine “*enti di ricerca*” si intendono gli enti/amministrazioni di cui all'art. 5, comma 1, punto IV, V e VI del CCNQ 28 ottobre 2025.
7. Con l'acronimo MIM si intende il Ministero dell'Istruzione e del Merito, mentre con l'acronimo MUR si intende il Ministero dell'Università e delle Ricerche.
8. Nel presente CCNL con il termine “*amministrazioni*” si intendono tutte le pubbliche amministrazioni indicate nei **commi 3, 4, 5 e 6**.
9. Con la locuzione “*pubblica amministrazione*”, in assenza di ulteriori specificazioni, si intendono le amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001.

10. I riferimenti ai precedenti CCNL espressamente citati sono così indicati:

- a) CCNL 7/10/1996, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto Istituzioni ed Enti di ricerca e sperimentazione per quadriennio normativo 1994-1997, biennio economico 1994-1995" sottoscritto il 7 ottobre 1996;
- b) CCNL 21/02/2002, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto delle Istituzioni e degli Enti di ricerca e sperimentazione per il quadriennio 1998-2001, biennio economico 1998-1999" sottoscritto il 21 febbraio 2002;
- c) CCNL 21/02/2002- biennio 2000-2001, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione per il biennio economico 2000-2001" sottoscritto il 21 febbraio 2002;
- d) CCNL 27/01/2005, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto Università per il quadriennio normativo 2002 - 2005 e il biennio economico 2002-2003" sottoscritto il 27 gennaio 2005;
- e) CCNL 16/02/2005, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto delle Istituzioni di Alta Formazione e Specializzazione Artistica e Musicale per il quadriennio normativo 2002 - 2005 e il biennio economico 2002-2003" sottoscritto il 16 febbraio 2005;
- f) CCNL 07/12/2005, con cui si intende il "CCNL per il secondo biennio economico 2004/2005 del personale del comparto scuola" sottoscritto il 7 dicembre 2005;
- g) CCNL 28/03/2006, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto università per il biennio economico 2004-2005" sottoscritto il 28 marzo 2006;
- h) CCNL 07/04/2006, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 2002-2005 e il primo biennio economico 2002-2003" sottoscritto il 7 aprile 2006;
- i) CCNL 07/04/2006 - biennio economico 2004-2005, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il secondo biennio economico 2004-2005" sottoscritto il 7 aprile 2006;
- j) CCNL 11/04/2006, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto delle Istituzioni di Alta Formazione e Specializzazione Artistica e Musicale per il biennio economico 2004 - 2005" sottoscritto l'11 aprile 2006;
- k) CCNL 29/11/2007, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del Comparto Scuola per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007" sottoscritto il 29 novembre 2007;
- l) CCNL 25/07/2008, con cui si intende la "Sequenza contrattuale ai sensi dell'art. 62 del CCNL 29/11/2007 relativo al Comparto Scuola per il quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/2007" sottoscritto il 25 luglio 2008;

- m) CCNL 16/10/2008, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto università per il quadriennio normativo 2006-2009 e il biennio economico 2006-2007" sottoscritto il 16 ottobre 2008;
- n) CCNL 13/05/2009, con cui si intende il "CCNL relativo al personale non dirigente del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007" sottoscritto il 13 maggio 2009;
- o) CCNL 04/08/2010, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto delle Istituzioni di Alta Formazione e Specializzazione Artistica e Musicale per il quadriennio normativo 2006 - 2009 e il biennio economico 2007-2007" sottoscritto il 4 agosto 2010;
- p) CCNL ATA 7/8/2014, con cui si intende il "CCNL relativo al riconoscimento al personale ATA del comparto Scuola dell'emolumento una-tantum avente carattere stipendiale di cui all'art. 1-bis del decreto legge 23 gennaio 2014, n. 3, convertito con modificazioni dalla legge 19 marzo 2014, n. 41" sottoscritto il 7 agosto 2014;
- q) CCNL Risorse 7/8/2014, con cui si intende il "CCNL relativo al reperimento delle risorse da destinare per le finalità di cui all'art. 8, comma 14 del D.L. n. 78/2010 e dell'art. 4 comma 83 della legge n. 183/2011 ed al recupero dell'utilità dell'anno 2012 ai fini dell'anzianità necessaria alla maturazione degli scatti stipendiali del personale del comparto Scuola" sottoscritto il 7 agosto 2014;
- r) CCNL 19/04/2018, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca - triennio 2016-2018" sottoscritto il 19 aprile 2018;
- s) CCNL 6/12/2022, con cui si intende il "CCNL sui principali aspetti del trattamento economico del personale del comparto Istruzione e ricerca - Triennio 2019-2021" sottoscritto il 6 dicembre 2022;
- t) CCNL 18/01/2024, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca – triennio 2019-2021" sottoscritto il 18 gennaio 2024;
- u) CCNL 23/12/2025, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca – triennio 2022-2024" sottoscritto il 23 dicembre 2025;
- v) CCNL, con cui si intende il "CCNL sui principali aspetti del trattamento economico del personale del comparto Istruzione e ricerca - Triennio 2025-2027" sottoscritto il

11. Per quanto concerne il personale scolastico delle province autonome di Trento e Bolzano, si applicano le disposizioni in materia previste dai decreti legislativi 24/07/1996, nn. 433 e 434, quest'ultimo come integrato dal d.lgs. n. 354/1997.

12. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d.lgs. n. 165 del 2001.

13. Il riferimento al D.P.R. 27 luglio 2011, n. 171 “Regolamento di attuazione in materia di risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche dello Stato e degli enti pubblici nazionali in caso di permanente inidoneità psicofisica, a norma dell’art. 55-octies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165” è riportato come D.P.R. 171 del 2011.

~~13~~14. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione, nei limiti del d.lgs. n. 165 del 2001, i CCNL dei precedenti comparti di contrattazione e del comparto Istruzione e ricerca e le specifiche norme di settore, ove compatibili e/o non sostituite dalle previsioni del presente CCNL e dalle norme legislative.

Art. 2

Struttura, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2025 - 31 dicembre 2027 sia per la parte giuridica che per la parte economica. Esso si compone anche del CCNL ~~.../.../2026~~, che ne costituisce parte integrante e che viene riportato – a fini ricognitivi - nel presente CCNL.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L’avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate mediante la pubblicazione nel sito web dell’A.Ra.N e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni destinatarie entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o pec almeno sei mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente a tale data, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro saranno presentate sei mesi prima della scadenza del contratto o, se firmato successivamente a tale data, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva e comunque in tempo utile per consentire l’apertura della trattativa. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Art. 3

Interpretazione autentica del contratto collettivo nazionale di lavoro

1. Il presente CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. n. 165 del 2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.
2. L'eventuale accordo, stipulato entro trenta giorni con le procedure di cui all'art. 47 del d.lgs. n. 165 del 2001, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.
3. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.
4. Il presente articolo abroga l'art. 3 del CCNL 23/12/2025.

Titolo II RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione attiva e consapevole, alla correttezza e trasparenza dei comportamenti, al dialogo costruttivo, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si persegue l'obiettivo di temperare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati a vantaggio della collettività;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale, la valorizzazione e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa;
- si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle amministrazioni pubbliche e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione, da svolgere al livello istituzionale competente per materia;
- b) contrattazione collettiva integrativa, secondo le discipline delle specifiche sezioni, ove prevista anche di livello nazionale e regionale, ivi compresa l'interpretazione autentica dei contratti collettivi integrativi, di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa).

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi. Essa si articola, a sua volta, in:

- a) informazione;
- b) confronto;
- c) organismi paritetici di partecipazione.

5. Le clausole del presente CCNL sostituiscono integralmente tutte le disposizioni previste dai precedenti CCNL che riguardino obiettivi e strumenti delle relazioni sindacali, modelli relazionali, livelli, soggetti, materie, tempi, procedure e modalità, nonché clausole di raffreddamento.

6. Alle organizzazioni sindacali sono garantite, ove ne ricorrano i presupposti, tutte le forme di accesso previste dalla disciplina legislativa in materia di trasparenza, nei limiti e con le modalità dalle stesse previste.

7. Il presente articolo abroga l'art. 4 del CCNL 23/12/2025.

Art. 5 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dalle amministrazioni ai soggetti sindacali aventi titolo - ovvero quelli titolari della contrattazione collettiva integrativa individuati nelle specifiche sezioni - secondo quanto previsto dal presente articolo.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti e dal presente contratto, l'informazione consiste nella trasmissione preventiva e puntuale di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza delle questioni inerenti alle materie di confronto e di contrattazione collettiva integrativa previste nei successivi art. 17 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), art. 18 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), art. 30 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), e art. 35 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali).

3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al comma 1, secondo quanto previsto nelle specifiche sezioni e nel rispetto dei relativi ambiti di competenza, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli prevedano il confronto o la contrattazione collettiva integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

5. Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165 del 2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale nonché le materie di cui all'art. 5, comma 2, del medesimo d.lgs. n. 165 del 2001. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti. L'informazione relativa al piano triennale dei fabbisogni di personale ed alle modalità di attuazione degli stessi (ivi incluse, ove previste, le progressioni giuridiche, quali, ad esempio, le progressioni tra le aree nella Sezione Università e le progressioni tra i livelli per i ricercatori e tecnologi della Sezione Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione) è seguita da un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali di cui all'art. 18 (Livelli, soggetti e materie

di relazioni sindacali), all'art. 30 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali) e all'art. 35 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali).

6. I soggetti sindacali di cui al comma 1 ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione collettiva integrativa, durante la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro.

7. Nelle Istituzioni scolastiche ed educative l'informazione di cui al comma 4 è data dal dirigente scolastico in tempi congrui rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'anno scolastico, e comunque non oltre il ~~10~~20 settembre di ciascun anno.

8. Il presente articolo abroga l'art. 5 del CCNL 23/12/2025.

Art. 6 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali aventi titolo - ovvero quelli titolari della contrattazione collettiva integrativa individuati nelle specifiche sezioni - di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al comma 1 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni o, per le istituzioni scolastiche ed educative, a 10 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Il presente articolo abroga l'art. 6 del CCNL 23/12/2025.

Art. 7 Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza - per il settore scuola presso il MIM, per il settore AFAM e per il settore Università presso il MUR, per gli enti pubblici di ricerca a livello nazionale di Ente - una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria titolari della contrattazione collettiva integrativa nazionale su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione.

Le amministrazioni entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL provvedono, ove necessario, ad aggiornarne la composizione.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione collettiva integrativa nazionale o, per il settore Università, di singola amministrazione.

3. Per il settore Scuola e per il settore AFAM, l'organismo di cui al presente articolo affronta anche le tematiche del lavoro agile e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

4. L'organismo paritetico per l'innovazione:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione collettiva integrativa nazionale o di singola amministrazione secondo la collocazione stabilita per il predetto organismo, nonché da una rappresentanza dell'amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- b) si riunisce obbligatoriamente almeno due volte l'anno e, comunque, ogniquale volta l'amministrazione o le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale. In tale ultimo caso l'organismo si riunisce entro 20 giorni dal ricevimento delle proposte;
- c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione collettiva integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;
- d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
- e) può svolgere analisi, indagini e studi, in riferimento a quanto previsto dall'art. 20 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 18/01/2024;
- f) redige un report annuale delle proprie attività.

5. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 4, lett. a). In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 4, lett. c).

6. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 20 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 18/01/2024.

7. Il presente articolo abroga l'art. 7 del CCNL 23/12/2025.

Art. 8

Contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL ed è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
2. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui al presente articolo. La procedura di interpretazione autentica si avvia entro sette giorni dalla richiesta. Il termine di durata della sessione negoziale di interpretazione autentica è di trenta giorni dall'inizio delle trattative. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.
3. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale rappresenta un accordo unitario, si svolge in un'unica sessione negoziale, sia pure articolata in più incontri e si riferisce a tutte le materie indicate nelle specifiche sezioni. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale. Per garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale annuale va avviata, di norma, entro il mese di aprile dell'anno di riferimento, salvo quanto previsto dall'art. 17 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 8. A tal fine, prima dell'avvio della contrattazione collettiva integrativa, l'amministrazione fornisce compiuta ed esaustiva informativa sulla costituzione del fondo risorse decentrate.
4. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale, ove non già prevista, entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto. Resta fermo quanto previsto nelle singole sezioni in merito ai termini per l'avvio della contrattazione collettiva integrativa presso le singole amministrazioni.
5. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 4, la propria delegazione.
6. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie indicate nelle specifiche sezioni.
7. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle specifiche sezioni ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo. L'amministrazione prosegue comunque le trattative convocando nuovamente la delegazione sindacale al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata

delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d.lgs. n. 165 del 2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

8. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

9. Ai sensi dell'art. 40 bis, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, le amministrazioni ivi previste, conclusa la procedura di controllo interno di cui al comma 8, trasmettono entro dieci giorni l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo, corredata da una apposita relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa certificate dai competenti organi di controllo previsti dal comma 8, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'Economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, che ne accertano, congiuntamente, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, la compatibilità economico-finanziaria. Decorso tale termine, che può essere sospeso in caso di richiesta di elementi istruttori, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, l'amministrazione informa tempestivamente la componente sindacale e le parti riprendono le trattative.

10. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.

11. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'A.Ra.N. ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 6 e 7, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

12. È istituito presso l'A.Ra.N., senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti definiti unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, d.lgs. n. 165 del 2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

13. Le materie di contrattazione collettiva integrativa, i livelli e i soggetti sono definiti nelle specifiche sezioni.

14. Il presente articolo abroga l'art. 8 del CCNL 23/12/2025.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

In relazione a quanto previsto all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa), comma 12, le Parti auspicano che l'Osservatorio a composizione paritetica composto dall'Aran e dalle Confederazioni sindacali rappresentative avvii i propri lavori in tempi celeri e valuti positivamente la possibilità di organizzarsi in articolazioni di comparto.

Art. 9

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, nei primi trenta giorni del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo sulle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto di cui all'art. 6 (Confronto) le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

4. Il presente articolo abroga l'art. 9 del CCNL 23/12/2025.

Titolo III

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL LAVORO A DISTANZA

Art. 10

Destinatari del presente Titolo

1. Le disposizioni in materia di lavoro a distanza di cui al presente Titolo si applicano, ove compatibili con le attività svolte nonché con le esigenze e l'organizzazione del lavoro, agli assistenti tecnici, agli assistenti amministrativi ed ai Funzionari, ivi inclusi quelli titolari di incarico DSGA, al personale tecnico e amministrativo delle istituzioni scolastiche ed educative, ~~ivi inclusi i Funzionari titolari di incarico di DSGA~~, al personale degli Enti di ricerca – ivi inclusi, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 140 (Lavoro a distanza) del CCNL 18/01/2024, i ricercatori e tecnologi -, al personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, al personale delle Università ad eccezione dei CEL e del personale medico, sanitario ed ausiliario delle A.O.U. che svolge attività assistenziali.
2. Il presente articolo abroga l'art. 10 del CCNL 18/01/2024.

Capo I

LAVORO AGILE

Art. 11

Definizione e principi generali

1. Il lavoro agile di cui alla legge n. 81 del 2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro nonché una mobilità sul territorio più sostenibile.
2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali della sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dal lavoratore e/o per

assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso, nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscano la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica ed ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'amministrazione che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia ai sensi dell'art. 22 della legge n. 81 del 2017.

3. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici eventualmente assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

4. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione, con le precisazioni di cui al presente Titolo.

5. L'amministrazione garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della qualità della prestazione e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa esclusivamente in presenza.

6. Il presente articolo abroga l'art. 11 del CCNL 18/01/2024.

Art. 12 Accesso al lavoro agile

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori indicati al comma 1 dell'art. 10 (Destinatari disciplina del Titolo III) – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato – con le precisazioni di cui al presente Titolo.

2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 17 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 9, lett. b5), dall'art. 18 (Soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 6, lett. i), dall'art. 30 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 8, lett. e) e dall'art. 35 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 8, lett. b2), l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro

agile. Sono esclusi i lavori effettuati in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

3. L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione – previa contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 17 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 4, lett. c11), dell'art. 18 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 3, lett. u), dell'art. 30 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 4, lett. q) e dell'art. 35 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 3, lett. b6), - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure. In particolare, per i lavoratori o che godano dei benefici previsti dal d.lgs. n. 151/2001 a sostegno della genitorialità o che documentino particolari condizioni di salute o che assistano familiari con disabilità in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992 ~~o che godano dei benefici previsti dal d.lgs. n. 151/2001 a sostegno della genitorialità~~ e per le altre casistiche individuate in sede di contrattazione collettiva integrativa, con l'accordo individuale di cui all'art. 13 (Accordo individuale) è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile rispetto a quelle previste per il restante personale.

4. Il presente articolo abroga l'art. 12 del CCNL 18/01/2024.

Art. 13 Accordo individuale

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della legge n. 81 del 2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza, ferma restando la possibilità di adeguare la calendarizzazione alle esigenze operative che di volta in volta possono presentarsi;

- c) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'amministrazione, che deve avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81 del 2017;
 - d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
 - e) indicazione delle fasce di cui all'art. 14 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), comma 1, lett. a) e lett. b);
 - f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza, e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
 - g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge n. 300 del 1970 e s.m.i.;
 - h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione;
 - i) l'eventuale strumentazione che l'amministrazione intenda fornire per la durata dell'accordo individuale.
2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.
3. Il presente articolo abroga l'art. 13 del CCNL 18/01/2024.

Art. 14

Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

1. La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:
- a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che tramite posta elettronica o con altre modalità simili previste nell'accordo individuale. Tale fascia oraria, indicata nell'accordo individuale, non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;
 - b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 7 del d.lgs. n. 66 del 2003, al cui rispetto il lavoratore è tenuto, che include il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.
2. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme

di legge. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi è sollevato, per la durata degli stessi, dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per la fascia di contattabilità.

3. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

3-bis. Nelle università e negli enti di ricerca, per le tipologie professionali per le quali il CCNL disciplina i requisiti per l'erogazione del buono pasto, ai fini della verifica della sussistenza degli stessi le ore di lavoro convenzionali della giornata di lavoro resa in modalità agile sono pari alle ore di lavoro ordinarie che il dipendente avrebbe svolto per la medesima giornata se avesse reso la prestazione in presenza.

4. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni ipotesi di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

5. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio può anche comportare, nei limiti e con le modalità concordate con il dirigente responsabile, il recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

6. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett. b) e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'amministrazione.

7. Il presente articolo abroga l'art. 14 del CCNL 18/01/2024 ~~come modificato dal~~ e l'art. 3 del **CCNL .../.../2026**.

Art. 15 Formazione

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

2. La formazione di cui al comma 1 dovrà perseguire l'obiettivo di fornire al personale le competenze necessarie per l'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

3. Il presente articolo abroga l'art. 15 del CCNL 18/01/2024.

Capo II

ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA

Art. 16

Lavoro da remoto

1. Il lavoro a distanza può essere prestato anche con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:

- a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente o in altro luogo idoneo concordato con l'amministrazione;
- b) altre forme di lavoro a distanza, come il coworking o il lavoro decentrato da centri satellite.

3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari, buono pasto ove contrattualmente previsto e trattamento economico.

4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 17 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), dall'art. 18 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), dall'art. 30 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), e dall'art. 35 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate

dalle stesse amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistano i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli obiettivi ed automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro.

5. Per i lavoratori che godano dei benefici previsti dal d.lgs. n. 151/2001 a sostegno della genitorialità o che documentino particolari condizioni di salute o che assistano familiari con disabilità in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992 o ~~che godano dei benefici previsti dal d.lgs. n. 151/2001 a sostegno della genitorialità~~ e per le altre casistiche individuate in sede di contrattazione collettiva integrativa, con l'accordo individuale di cui all'art. 13 (Accordo individuale) del CCNL 18/01/2024 è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità da remoto rispetto a quelle previste per il restante personale.

6. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di telelavoro domiciliare, la stessa concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

7. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo, si applica quanto previsto in materia di lavoro agile dall'art. 13 (Accordo individuale) con eccezione del comma 1, lett. e) dello stesso, dall'art. 14 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), commi 4 e 5, e dall'art. 15 (Formazione).

8. Il presente articolo abroga l'art. 16 del CCNL 18/01/2024.

B.SEZIONE SCUOLA

Titolo I **RELAZIONI SINDACALI**

Art. 17

Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali

1. La contrattazione collettiva integrativa di cui al presente articolo è finalizzata ad incrementare la qualità dell'offerta formativa, sostenendo i processi di innovazione in atto, anche mediante la valorizzazione delle professionalità coinvolte.
2. La contrattazione collettiva integrativa per il settore scuola si svolge:
 - a) a livello nazionale, tra la delegazione costituita dal MIM e i rappresentanti nazionali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL;
 - b) a livello regionale, tra il dirigente titolare del potere di rappresentanza nell'ambito dell'ufficio o suo delegato e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL;
 - c) a livello di istituzione scolastica, tra il dirigente scolastico e, per la componente sindacale, la RSU e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, che costituiscono la parte sindacale.
3. È esclusa la sovrapposizione, duplicazione e ripetibilità di materie trattate ai diversi livelli di cui al comma 2, ferma restando la possibilità per i contratti di cui al comma 2, lettere a) e b) di demandare ai livelli inferiori la regolazione delle materie di loro pertinenza individuate nel successivo comma 4, o di loro parti specifiche, nel rispetto della legge e del CCNL.
4. Sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa:
 - a) a livello nazionale:
 - a1) le procedure e i criteri generali per la mobilità professionale e territoriale, incluse le modalità di applicazione dell'art. 58 del D.L. n. 73 del 2021, convertito in legge n. 106 del 2021, fatte salve le disposizioni di legge;
 - a2) i criteri generali per le assegnazioni provvisorie ed utilizzazioni annuali del personale docente, educativo ed ATA;
 - a3) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale docente educativo ed ATA;
 - a4) i criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 18 comma 3 del CCNQ 4/12/2017 e s.m.i.;

- a5) i criteri di riparto del fondo di cui all'art. 78 (Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa) del CCNL 18/01/2024 sulla base dei parametri indicati al comma 10 di tale articolo;
 - a6) l'importo dell'indennità di disagio di cui all'art. 77 (Indennità di disagio per gli assistenti tecnici del primo ciclo) del CCNL 18/01/2024;
 - a7) l'importo dell'indennità di cui all'art. 54, comma 4, terzo periodo (Incarichi specifici al personale ATA) del CCNL 18/01/2024;
 - a8) l'incremento dell'indennità di direzione parte variabile di cui all'art. 56 (Trattamento economico del personale con incarico di DSGA), comma 1, del CCNL 18/01/2024;
 - a9) i criteri e le modalità di accesso al sistema di assistenza integrativa di cui all'art. 14, comma 6, del D.L. n. 25 del 2025, convertito con L. 69 del 2025;
 - a10) le modalità ed i criteri di utilizzo delle risorse di cui all'art. 1, comma 330, della legge n. 213 del 2023 come modificato dall'art. 14 bis, comma 7, del D.L. 71 del 2024 convertito dalla L. n. 106 del 2024.
- b) a livello regionale:
- b1) le linee di indirizzo per la tutela della salute nell'ambiente di lavoro;
 - b2) i criteri di allocazione e utilizzo delle risorse, provenienti dall'Ente Regione e da Enti diversi dal MIM, a livello d'istituto per la lotta contro l'emarginazione scolastica e per gli interventi sulle aree a rischio e a forte processo immigratorio;
 - b3) i criteri, le modalità e la durata massima delle assemblee territoriali ai sensi dell'art. 31 (Assemblee sindacali) del CCNL 18/01/2024;
 - b4) i criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio;
 - b5) le materie di cui ai punti a1), a2), a3) e a4) ove delegate dal contratto di livello nazionale e nei limiti ivi previsti;
- c) a livello di istituzione scolastica ed educativa:
- c1) i criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - c2) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa e la determinazione dei compensi;
 - c3) i criteri per l'attribuzione e la determinazione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative ai percorsi di formazione scuola lavoro e di tutte le risorse relative ai progetti nazionali e comunitari eventualmente destinate alla remunerazione del personale;

- c4) i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale dall'art. 1, comma 249 della legge n. 160 del 2019;
- c5) i criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 10 del CCNQ 4/12/2017 e s.m.i.;
- c6) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- c7) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti;
- c8) i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione);
- c9) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica;
- c10) il personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale;
- c11) i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto e i casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto.

5. È inoltre oggetto di contrattazione collettiva integrativa a livello di singola istituzione il Protocollo di intesa per la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e di conciliazione in caso di sciopero nel comparto Istruzione e Ricerca del 2 dicembre 2020 validata dalla Commissione di Garanzia con delibera 303 del 17 dicembre 2020, nei limiti, con i soggetti e con le modalità ivi previste.

6. Le materie a cui si applica l'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa), comma 6, sono quelle di cui ai punti a1), a2), a3), a4), a9), b1), b3), b4), b5), c1), c5), c6), c7), c8), c9), c10), c11) del comma 4 e al comma 5.

7. Le materie a cui si applica l'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa), comma 7, sono quelle di cui ai punti a5), a6), a7), a8), a10) b2), c2), c3) e c4) del comma 4.

8. Fermi restando i termini di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa), commi 6 e 7, la sessione negoziale di contrattazione collettiva integrativa è avviata entro il 15 settembre e la durata della stessa, nel rispetto dei citati commi 6 e 7, non può comunque protrarsi oltre il 30 ~~novembre~~dicembre.

9. Sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 6 (Confronto):

a) a livello nazionale e regionale:

- a1) gli obiettivi e le finalità della formazione del personale;
- a2) gli strumenti e le metodologie per la valutazione dell'efficacia e della qualità del sistema scolastico, anche in rapporto alle sperimentazioni in atto;
- a3) gli organici e il reclutamento del personale scolastico; su tali materie, il periodo di confronto non può superare i cinque giorni;
- a4) i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 59 (Norme di prima applicazione) del CCNL 18/01/2024;
- a5) i criteri per il conferimento degli incarichi di DSGA, ivi inclusi gli incarichi *ad interim*;
- a6) i criteri di ripartizione delle risorse del fondo per le posizioni economiche di cui all'art. 79 (Fondo per le posizioni economiche del personale ATA) tra le diverse posizioni economiche del CCNL 18/01/2024;
- a7) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro.

b) a livello di istituzione scolastica ed educativa:

- b1) l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo per il miglioramento dell'offerta formativa;
- b2) i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA;
- b3) i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;
- b4) la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out;
- b5) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto;
- b6) i criteri per il conferimento degli incarichi al personale ATA.

10. Sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 5 (Informazione), comma 6, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione collettiva integrativa già previsti dal predetto comma:

a) a livello nazionale e regionale:

- a1) gli esiti dei monitoraggi effettuati con gli strumenti di cui al comma 9, punto a2);
- a2) le risorse finanziarie assegnate alle istituzioni scolastiche ai sensi del comma 4, punti a3) e b2);

- a3) le risorse finanziarie erogate a livello di istituzione scolastica a valere sui fondi comunitari;
 - a4) operatività di nuovi sistemi informatici o modifica di quelli esistenti, relativi ai servizi amministrativi e di supporto all'attività scolastica.
- b) a livello di istituzione scolastica ed educativa:
- b1) la proposta di formazione delle classi e degli organici;
 - b2) i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei
 - b3) i dati relativi all'utilizzo delle risorse del fondo di cui all'art. 78 (Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa) del CCNL 18/01/2024 precisando per ciascuna delle attività retribuite, l'importo erogato, il numero dei lavoratori coinvolti e fermo restando che, in ogni caso, non deve essere possibile associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito.
11. Il presente articolo abroga l'art. 11 del CCNL 23/12/2025.

**C.SEZIONE UNIVERSITÀ E AZIENDE OSPEDALIERO
UNIVERSITARIE**

Titolo I **RELAZIONI SINDACALI**

Art. 18

Soggetti e materie di relazioni sindacali

1. La contrattazione collettiva integrativa per le Università si svolge tra la delegazione datoriale costituita dall'amministrazione e la delegazione sindacale composta dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e dalla 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 da 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 collettiva integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione del fondo di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari: costituzione) del CCNL 18/01/2024 e all'art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione) del CCNL 18/01/2024 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 nazionali, europei o internazionali;
 - c) l'integrazione e la ponderazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche di cui all'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle Aree) del CCNL 18/01/2024;
 - d) la quota di risorse di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari: costituzione) del CCNL 18/01/2024 e all'art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione) del CCNL 18/01/2024 da destinare alle progressioni economiche di cui all'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle Aree) del CCNL 18/01/2024;
 - e) i criteri per l'attribuzione dei trattamenti economici correlati alla valutazione della prestazione lavorativa;
 - f) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;
 - g) i criteri per la determinazione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità di cui all'art. 117 (Indennità di specifiche responsabilità) del CCNL 18/01/2024;

- h) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- i) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- j) le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- k) le linee di indirizzo e i criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti con disabilità;
- l) i criteri generali per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati, per il personale dell'Area EP, nonché la quota di cui all'art. 75 (Conferimento e revoca di incarichi al personale della categoria EP), comma 9, del CCNL 16/10/2008;
- m) i criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, anche con riguardo al lavoro da remoto, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 107 (Rapporto di lavoro a tempo parziale) del CCNL 18/01/2024;
- o) la definizione del limite individuale annuo delle ore che possono confluire nel conto individuale di cui all'art. 27 (Conto ore individuale) del CCNL del 16/10/2008;
- p) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'Ateneo;
- q) elevazione fino a sei mesi del limite di cui all'art. 4, comma 3, del d.lgs. n. 66 del 2003 nonché individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, tale limite;
- r) la determinazione del termine di cui all'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle Aree), comma 2, lett. a), del CCNL 18/01/2024;
- s) l'elevazione dei limiti massimi previsti per l'indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 87 (Posizioni organizzative e professionali), comma 3, del CCNL 18/01/2024;
- t) i criteri per l'assegnazione al personale del 50% delle risorse di cui all'art. 1, comma 297, lett. b) della legge n. 234/2021, in ragione della partecipazione dello stesso ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, nel limite massimo pro capite del 15% del trattamento tabellare annuo lordo;
- u) i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto e i casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto;

v) i criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio di cui all'art. 22 (Diritto allo studio) e la definizione di eventuali ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per i quali è possibile richiedere detti permessi di cui all'art. 32 (Congedi per motivi di famiglia, di studio e di formazione), commi 11 e 12, del CCNL 16/10/2008;

w) criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023.

4. Le materie a cui si applica l'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa), comma 6, sono quelle di cui al comma 3, lettere j), k), m), n), o), p), q), r), u) e v).

5. Le materie a cui si applica l'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa), comma 7, sono quelle di cui al comma 3, lettere a), b), c), d), e), f), g), h), i), l), s), t) e w).

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 prestazione lavorativa individuale, ivi comprese le relative procedure;

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

e) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi al personale dell'Area EP;

f) i criteri generali per la graduazione degli incarichi al personale dell'Area EP;

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

h) i regolamenti per l'attività conto terzi, ivi inclusi quelli di cui all'art. 9, comma 1, secondo periodo della legge 240/2010;

i) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto;

j) i criteri generali per la graduazione degli incarichi di posizione organizzativa e professionale, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;

k) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e professionale;

l) i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 92 (Norme di prima applicazione) del CCNL 18/01/2024.

7. I soggetti sindacali di cui al comma 1 ricevono, a richiesta, la sola informazione su:

a) i regolamenti di ateneo, limitatamente alle parti degli stessi che abbiano riflessi sul rapporto di lavoro;

b) i dati sugli andamenti occupazionali;

c) i dati relativi all'utilizzo delle risorse dei fondi di cui agli artt. 120 (Fondo risorse decentrate personale delle aree Operatori, Collaboratori e Funzionari: utilizzo) e 122 (Fondo risorse decentrate personale dell'area EP: utilizzo) del CCNL 18/01/2024 precisando, per ciascuna delle attività retribuite, l'importo erogato ed il numero dei lavoratori coinvolti, fermo restando che, in ogni caso, non deve essere possibile associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito.

8. L'amministrazione garantisce alle OO.SS., alle RSU e ai RLS l'accesso alla rete telematica per lo svolgimento delle relative attività.

9. Il presente articolo abroga l'art. 17 del CCNL 23/12/2025.

Titolo II RAPPORTO DI LAVORO

Art. 19 Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è di norma suddiviso dall'Amministrazione in cinque giorni settimanali, con una pianificazione dei rientri che consenta la fruizione dei servizi, da parte degli utenti, nelle ore pomeridiane e che, comunque, assicuri l'ottimale funzionamento delle strutture.

2. L'articolazione dell'orario di ~~servizio-lavoro~~ è determinata dai dirigenti responsabili e, negli atenei, dai direttori amministrativi, al fine della armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti, avuto riguardo anche alla presenza di adeguati servizi sociali. ~~I criteri generali per tale articolazione delle tipologie di orario di lavoro è oggetto di confronto articolazione sono oggetto di informazione e, a richiesta, di concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art 9 di cui all' art. 18, comma 6, lett. a) (Soggetti e materie di relazioni sindacali).~~

3. Le tipologie dell'orario di lavoro, nel rispetto della programmazione dei servizi e delle attività ~~formulate individuate~~ dall'Amministrazione, sono improntate ai seguenti criteri di flessibilità, che possono anche coesistere:

- a. utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione dell'orario di lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;
- b. ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento;
- c. orario flessibile giornaliero, che consiste nel consentire di anticipare o posticipare l'orario di entrata o di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura. In tali ipotesi deve essere garantita la presenza in servizio del personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;
- d. turnazione, che consiste nella rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario;
- e. priorità nell'impiego flessibile, purchè compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della normativa vigente;

- f. il personale addetto alla guida degli autoveicoli, ove per ragioni di servizio venga applicato alla guida per un periodo superiore all'ordinario orario di servizio~~lavoro~~, ha diritto al pagamento delle ore di straordinario ~~eccedenti~~, in misura conforme a quanto riportato sull'apposito libretto di servizio.

~~4. L'adattamento delle tipologie dell'orario di cui al comma 3 alle esigenze di organizzazione e funzionamento dei servizi è oggetto di contrattazione integrativa.~~

~~54.~~ Al personale adibito a regimi d'orario articolati su più turni o coinvolto in sistemi d'orario comportanti significative oscillazioni degli orari individuali finalizzati all'ampliamento dei servizi all'utenza e/o comprendenti particolari gravosità, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto collettivo integrativo, una riduzione d'orario a 35 ore settimanali. La riduzione potrà realizzarsi alla condizione che, nel quadro degli obiettivi di efficienza ed efficacia dei servizi, il relativo costo sia fronteggiato con proporzionali riduzioni di lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi che portano all'autofinanziamento.

~~65. L'orario di lavoro massimo giornaliero, salva diversa disciplina riferita a particolari tipologie di prestazione professionale, è di 9 ore. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.~~

~~76.~~ Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi integrativi, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.

~~87.~~ Nell'~~e~~-ipotesi di cui al comma precedente, in difetto di disciplina collettiva integrativa che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti, ~~e~~ la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo, come previsto dal d.lgs. n. 66 del 8.4.2003 e s.m.i., n. 66.

~~8.~~ In via sperimentale e ferma restando la garanzia del livello di servizi resi all'utenza, le amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 18 (Soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 6, lett. a), possono articolare - limitatamente alle strutture che non erogano servizi o prestazioni sanitarie - l'orario ordinario di lavoro di 36 ore settimanali previsto all'art. 25, comma 1, del CCNL 16 ottobre 2008, su quattro giorni.

~~9.~~ L'adesione all'articolazione oraria su quattro giorni da parte del lavoratore è volontaria.

~~10.~~ L'articolazione dell'orario di lavoro su quattro giorni comporta il riproporzionamento delle giornate di ferie annue nonché di tutte le altre assenze

giornaliere dal servizio previste dalla legge e/o dai CCNL, fatto salvo il permesso per matrimonio.

11. Il presente articolo abroga e sostituisce l'art. 25 del CCNL 16 ottobre 2008.

Art. 20

Ferie, festività del Santo patrono e festività soppresse

1. Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, esclusi i compensi previsti per prestazioni di lavoro straordinario e quelli collegati ad effettive prestazioni di servizio.
2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937.
3. I dipendenti neoassunti hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.
4. Dopo 3 anni di servizio presso una qualsiasi pubblica amministrazione, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.
5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937.
6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937 del 1977. È, altresì, considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.
7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 97 (Permessi retribuiti) del CCNL 18/01/2024, all'art. 98 (Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari) del CCNL 18/01/2024 e all'art. 99 (Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge) del CCNL 18/01/2024 conserva il diritto alla maturazione delle ferie.
9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e la mancata fruizione non dà luogo alla corresponsione di compensi sostitutivi, salvo quanto previsto nel comma 16. Esse vanno fruite nel corso di ciascun anno solare, secondo le richieste del dipendente, tenuto conto delle esigenze di servizio. L'amministrazione ~~pianifica~~ entro il mese di aprile di ciascun anno le ferie dei dipendenti al fine di garantire e agevolare la fruizione

delle stesse nel rispetto dei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti. L'amministrazione monitora nel corso dell'anno l'effettiva fruizione delle ferie programmate.

9 bis – Ai fini della pianificazione di cui al comma 9, l'amministrazione acquisisce preventivamente le preferenze dei lavoratori previa comunicazione agli stessi dell'eventuale programmazione della chiusura degli uffici per l'anno di riferimento.

10. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi nel corso dell'anno. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1° giugno – 30 settembre. Qualora, durante tale periodo, sia programmata la chiusura per più di una settimana consecutiva della struttura in cui presta servizio, il dipendente che non voglia-intenda usufruire delle ferie può chiedere ~~„ove possibile,~~ di prestare servizio „ove possibile, presso altra struttura o in modalità a distanza (lavoro agile o lavoro da remoto), previo assenso del responsabile, ~~ferme-fermo~~ restando gli obblighi in materia di ferie e recupero psicofisico e le mansioni dell'Area e settore professionale di appartenenza.

11. Le ferie autorizzate o in corso di fruizione possono essere sospese o interrotte per indifferibili e motivate esigenze di servizio. In tal caso il dipendente ha diritto al rimborso di tutte ~~elle~~ spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale è stato richiamato. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o sostenute per il periodo di ferie non goduto. Le ferie sospese o interrotte per ~~indifferibili-le~~ esigenze di servizio di cui al primo periodo andranno-devono essere in ogni caso fruite entro ~~il mese di giugno~~ diciotto mesi successivi al termine dell'anno ~~suecessivo a quello~~ di maturazione.

12. Nel caso di motivate esigenze di carattere personale che rendano impossibile per il lavoratore la fruizione dell'intero periodo di ferie nel corso dell'anno di maturazione, ~~il-al~~ lavoratore ~~può-che ne faccia richiesta è consentito~~ ~~richiedere-di~~ posticiparne la fruizione – nel limite massimo di 10 giornate (elevabili a 12 in caso di articolazione della prestazione lavorativa ~~in-su~~ 6 giornate settimanali) - ~~nei-entro i 18-diciotto~~ mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

13. Ove si verificano le ipotesi di cui ai commi 11 e 12, le ferie dovranno essere ripianificate entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione ed il datore di lavoro dovrà assicurarsi che il lavoratore ne fruisca invitandolo formalmente a farlo nel rispetto dei termini previsti.

14. Le ferie sono sospese da malattie debitamente documentate che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero, nonché al ricorrere di taluna delle ipotesi di cui all'art. 97 (Permessi retribuiti), comma 1, del CCNL 18/01/2024. L'amministrazione deve essere posta in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti.

15. Le assenze per malattia non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se si protraggano per l'intero anno solare. In tal caso la fruizione delle ferie è previamente autorizzata dal dirigente responsabile, in relazione alle esigenze di servizio, anche in deroga ai termini di cui al comma 12.

16. 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.

17. Il presente articolo abroga l'art. 95 del CCNL 18/01/2024.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

In relazione a quanto previsto all'art. 20 (Ferie, festività del Santo patrono e festività soppresse) le ~~parti~~Parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative di quanto stabilito dall'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 2012 convertito nella legge n. 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale dello Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell'8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruite sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

Art. 21

Assenze per malattia

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso, per casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo.

3. Laddove l'amministrazione ritenga sussistere le condizioni per concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, la stessa, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle condizioni di salute del dipendente stesso, per il tramite dell'organismo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni secondo le modalità previste dal ~~D.P.R. 27 luglio 2011, n. 171~~D.P.R. 171 del 2011 ~~“Regolamento di attuazione in materia di risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche dello Stato e degli enti pubblici nazionali in caso di permanente inidoneità psicofisica”,~~ al fine di stabilire

la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psicofisica a svolgere proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 o 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni della propria Area e settore professionale, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal D.P.R. n. 171 ~~del~~/2011.

5. Ove non sia possibile applicare il comma 4, oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione, con le procedure di cui al D.P.R. n. 171 ~~del~~/2011, risolve il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo l'indennità di preavviso.

6. L'amministrazione può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, l'accertamento della idoneità psicofisica del dipendente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 o 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.

7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle mansioni della propria Area e/o settore professionale, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi in cui il dipendente venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.

8. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

9. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

10. Il trattamento economico spettante al dipendente assente per malattia, fermo restando quanto previsto dall'art. 71 del D.L. n. 112/2008, è il seguente:

- a) intera retribuzione mensile fissa e continuativa con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio fisso e ricorrente, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa e la retribuzione di posizione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità legate allo svolgimento della prestazione lavorativa; in tale periodo sono computati la giornata del sabato, anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni, nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso;

- b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;
- c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
- d) i periodi di assenza di cui al comma 2 non sono retribuiti;
- e) i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 18 (Soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 3, lett. e), se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

10-bis. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a day-hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero e ai conseguenti periodi di convalescenza.

11. L'assenza per malattia ovvero la sua eventuale prosecuzione deve essere comunicata alla struttura di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio del turno di lavoro del giorno in cui si verifica, salvo comprovato impedimento.

12. L'Amministrazione dispone il controllo della malattia secondo le modalità stabilite dalle disposizioni vigenti.

13. Il dipendente che durante l'assenza per malattia dimori in luogo diverso da quello abituale comunicato all'Amministrazione deve darne tempestiva comunicazione, indicando il relativo indirizzo.

14. Il dipendente assente per malattia, ancorché formalmente autorizzato ad uscire dall'abitazione dal medico curante, è tenuto a rendersi reperibile all'indirizzo comunicato all'amministrazione, fin dal primo giorno e per tutto il periodo dalla malattia, ivi compresi i giorni domenicali, festivi o comunque non lavorativi, per consentire il controllo medico dell'incapacità lavorativa. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni e terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti, o per altri giustificati motivi, di cui il dipendente è tenuto a dare preventiva informazione all'Amministrazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

15. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'Amministrazione. L'eventuale risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile ottenuto dal dipendente è versato da quest'ultimo all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 10, compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente

disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'amministrazione, di eventuali azioni dirette nei riguardi del terzo responsabile.

16. In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia di cui al comma 1 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital anche quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie. Pertanto, per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione, ivi compresa quella accessoria, secondo i criteri definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa-. La certificazione relativa sia alla gravità della patologia che al carattere invalidante della necessaria terapia è rilasciata dalla competente struttura sanitaria pubblica.

17. Il presente articolo abroga l'articolo 35 del CCNL 16/10/2008.

Art. 22 Diritto allo studio

1. Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione all'inizio dell'anno, con arrotondamento all'unità superiore.

2. I permessi di cui al comma 1 spettano ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. Nell'ambito del medesimo limite massimo percentuale già stabilito al comma 1, essi sono concessi nella misura massima individuale di cui al medesimo comma 1, riproporzionata alla durata temporale, nell'anno solare di riferimento, del contratto a tempo determinato stipulato.

3. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico, per sostenere i relativi esami, per la frequenza di tirocini obbligatori per il conseguimento del titolo e per la preparazione all'esame finale.

4. Il personale di cui al presente articolo interessato ai corsi, anche nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda un tirocinio, ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

5. In sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 18 (Soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 3, lett. v, sono definiti i criteri di priorità per la concessione dei permessi qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% di cui al comma 1, fermo restando che, in ogni caso, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media superiore, universitari o post-universitari.

6. Nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa, potranno essere previste ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento, anche organizzati dall'Unione Europea, finalizzati alla acquisizione di specifica professionalità ovvero corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo, nel rispetto delle priorità di cui al comma 5.

~~87~~. Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali.

~~98~~. Ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato ai sensi del comma 2, iscritti a corsi universitari con lo specifico *status* di studente a tempo parziale, i permessi per motivi di studio sono concessi in misura ridotta, in proporzione al rapporto tra la durata ordinaria del corso di laurea rispetto a quella stabilita per il medesimo corso per lo studente a tempo parziale.

~~109~~. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 3, il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 97 (Permessi retribuiti), comma 1 lettera a), del CCNL 18/01/2024.

~~110~~. I permessi di cui al presente articolo sono fruiti, con le modalità di cui ai commi precedenti, anche dai dipendenti appartenenti a profili professionali comportanti l'iscrizione ad ordini o collegi professionali, per la partecipazione ai corsi di formazione organizzati dagli ordini e collegi o da altri soggetti autorizzati, ai sensi della vigente normativa in materia.

~~121~~. Resta fermo che tutti i lavoratori che non possono avvalersi dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, ivi inclusi quelli con contratto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi, possono fruire dei permessi di cui all'art. 10 della legge n. 300 del 1970.

~~123~~. Il presente articolo abroga l'art. 32, commi da 8 a 13 del CCNL 16/10/2008.

Art. 23

Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato

1. Al personale assunto con contratto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto con contratto 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. 20 (Ferie, festività del Santo patrono e festività soppresse), commi 3 e 5; 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. 21 (Assenza per malattia):
 - b1) 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. 21 (Assenza per malattia);
 - b2) ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638, nel limite massimo di cui all'art. 21 (Assenza per malattia), comma 1;
 - b3) ai fini della determinazione della percentuale di retribuzione spettante, secondo i criteri di cui al medesimo art. 21 (Assenza per malattia), comma 10, i relativi periodi sono stabiliti in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico determinato con le modalità indicate alla precedente lettera b2). In ogni caso, nei primi due mesi di assenza è corrisposto il trattamento economico in misura intera;
 - b4) resta fermo che il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;
- c) 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. 97 (Permessi retribuiti), comma 2, del CCNL 18/01/2024;
- d) 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. c), possono essere concessi i seguenti permessi:

- permessi retribuiti per motivi personali o familiari di cui all'art. 98 (Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari) del CCNL 18/01/2024;
- permessi per esami o concorsi di cui all'art. 97 (Permessi retribuiti), comma 1, lettera a) del CCNL 18/01/2024;
- permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche di cui all'art. 101 (Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici) del CCNL 18/01/2024;
- permessi per lutto di cui all'art. 97 (Permessi retribuiti), comma 1, lettera b) del CCNL 18/01/2024;

- e) il numero massimo annuale per ciascuna tipologia di permesso di cui alla lettera d) 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;
- f) 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 e s.m.i., 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. 94 (Periodo di prova) del CCNL 18/01/2024, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e a quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dal citato art. 94 (Periodo di prova) del CCNL 18/01/2024, 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 assunzione con contratto a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il comma 5 dell'art. 19 (Contratto individuale di lavoro) del CCNL 16/10/2008, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso ehe-in cui 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 CCNL preveda la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 11 dell'art. 104 (Contratto a tempo determinato) del CCNL 18/01/2024 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 adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività ed alla durata del contratto, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del d.lgs. n. 81 del 2008, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere.

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 della medesima Area e settore professionale di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.

8. Il presente articolo abroga l'art. 105 del CCNL 18/01/2024.

Art. 24

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

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro 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 settimanali, 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 del 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 settimanale del corrispondente lavoratore a tempo pieno anche 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 anche 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 del 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 del 2015.

9. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale:

a) il numero dei giorni di ferie, delle giornate di riposo di cui all'art. 20 (Ferie, festività del Santo patrono e festività soppresse), comma 6, e delle altre assenze giornaliere dal servizio - previste dalla legge, dal presente contratto o dai precedenti CCNL relativi al comparto Università e comunque denominate - sono pari a quelli previsti per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo pieno. Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera;

b) le assenze orarie dal servizio - previste dalla legge, dal presente contratto o dai precedenti CCNL relativi al comparto Università e comunque denominate - sono riproporzionate in ragione della percentuale di lavoro a tempo parziale;

9-bis. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale:

- a) il numero dei giorni di ferie, delle giornate di riposo di cui all'art. 26 (Ferie, festività del Santo patrono e festività soppresse), comma 6, e delle altre assenze giornaliere dal servizio - previste dalla legge, dal presente contratto o dai precedenti CCNL relativi al comparto Università e comunque denominate - sono riproporzionati in ragione del rapporto tra il numero di giornate di lavoro teorico previste per il lavoratore a tempo parziale nell'anno rispetto al numero di giornate di lavoro teorico previste per il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo pieno nell'anno; fanno eccezione i permessi ex art. 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992 i quali si riproporzionano solo qualora nel singolo mese il numero di giornate di lavoro del lavoratore a tempo parziale sia pari o inferiore al 50% del numero di giornate di lavoro teorico previste nel medesimo mese per il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo pieno;
- b) le assenze orarie dal servizio - previste dalla legge, dal presente contratto o dai precedenti CCNL relativi al comparto Università e comunque denominate - sono riproporzionate in ragione del rapporto tra il numero di ore lavorative annuali previste per il lavoratore a tempo parziale rispetto al numero di ore lavorative annuali previste per il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo pieno; fanno eccezione i permessi ex art. 33, commi 3 e 6, legge n. 104/1992 i quali si riproporzionano solo qualora l'orario teorico mensile sia pari o inferiore al 50% di quello del personale a tempo pieno;
- c) il criterio di proporzionalità di cui alla lettera a) primo periodo si applica anche per le assenze per malattia, fermo restando che, ai fini della maturazione del periodo di conservazione del posto:
 - c1) si considerano solo le giornate di lavoro teorico del lavoratore a tempo parziale comprese nel certificato medico;
 - c2) alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso si sommano le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente;
- d) il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal d.lgs. n. 151 del 2001 è riconosciuto per intero, anche per la parte ricadente in periodo non lavorativo. Il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è determinato con le modalità di cui ai commi 10 e 11.
- e) il permesso per matrimonio, i riposi giornalieri per maternità, i permessi per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è determinato con le modalità di cui ai commi 10 e 11.

9-ter. In presenza di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il periodo di preavviso. A tal fine i termini previsti vengono trasformati nel corrispondente numero di giornate di lavoro teorico per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo pieno; per la maturazione dei termini così ridefiniti, si considerano solo le giornate effettivamente lavorate dal dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale.

9-quater. Ai soli fini dell'effettuazione del calcolo dei giorni/ore di lavoro teorico di cui ai commi 9, 9-bis e 9-ter le giornate festive infrasettimanali si considerano come giornate lavorative.

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 Area e settore professionale.

11. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché gli altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti collettivi integrativi.

12. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore con contratto di lavoro 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 del 2015.

14. Il presente articolo abroga l'art.109 del CCNL 18/01/2024.

Titolo III

A.O.U.

Art. 25

Personale che opera presso le A.O.U.

1. A decorrere dall'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione di cui alla Sezione Università e A.O.U., Titolo II, del CCNL 18/01/2024, il personale dipendente dalle A.O.U. integrate con il S.S.N. ed il personale dipendente dalle Università operante in convenzione presso le A.O.U. integrate con il S.S.N.:

- a) è collocato nelle nuove aree di inquadramento sulla base della disciplina contenuta alla Sezione Università e A.O.U., Titolo II, del CCNL 18/01/2024 e nel rispetto della tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione del personale università di cui all'allegato F del medesimo CCNL 18/01/2024;
- b) mantiene, sotto forma di differenziali stipendiali, eventuali progressioni economiche già conseguite alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione di cui al comma 1.

2. Ferma restando l'applicazione del comma 1, lett. a), a decorrere dall'entrata in vigore del presente CCNL, il personale viene collocato, ai soli fini del trattamento economico, nelle specifiche fasce di cui alla colonna C della tabella di corrispondenza contenuta all'Allegato del presente contratto, la quale individua la corrispondenza tra le fasce A.O.U. definite dalla tabella allegata all'art. 64 del CCNL 16/01/2008 (colonne A e B) e le nuove fasce A.O.U. definite dalla presente sequenza contrattuale (colonne C e D).
Di tale collocazione è data immediata informazione scritta al lavoratore stesso.

3. Il trattamento economico fondamentale e l'indennità di ateneo del personale dipendente dall'Università resta a carico dell'Università per l'importo relativo all'Area di inquadramento giuridico di cui al comma 1, lett. a), e per la restante parte, ivi compreso il salario accessorio, viene finanziato con l'indennità perequativa prevista dall'art. 31 del DPR n. 761/79, avendo riguardo alla fascia di cui alla colonna C dell'Allegato

4. L'equivalenza economica riconosciuta in applicazione del comma 1, lett. b) e comma 2 spetta esclusivamente al personale dipendente dalle A.O.U. integrate con il S.S.N. ed al personale dipendente dalle Università operante in convenzione presso le A.O.U. integrate con il S.S.N. nonché al personale di cui all'art. 28 (Norme finali), comma 1. La stessa non comporta effetti di trascinamento economico e di conservazione della retribuzione nelle ipotesi di mobilità compartimentale o intercompartimentale del personale stesso verso strutture diverse dalle A.O.U. integrate con il S.S.N., salvo che presso il S.S.N. medesimo.

5. Al personale di cui al presente articolo e dell'art. 28 (Norme finali) si applica, per quanto concerne i diritti e gli obblighi di formazione professionale, la normativa in vigore nei CCNL Sanità.

6. Per il personale di cui al presente articolo gli incarichi previsti dal CCNL 18/01/2024 sono conferiti dall'A.O.U. integrata con il S.S.N.. In particolare, per il personale dell'Area delle Elevate Professionalità il conferimento è disposto dal titolare del potere di rappresentanza delle A.O.U. integrate con il S.S.N..

Art. 26

Progressioni economiche all'interno delle aree

1. La progressione economica orizzontale del personale di cui al presente Titolo si realizza con le modalità, con i valori economici e alle condizioni previste dal CCNL 18/01/2024, tenendo conto dell'area di inquadramento giuridico di cui all'art. 25 (Personale che opera presso le A.O.U.), comma 1, lett. a).

Art. 27

Clausole particolari

1. I requisiti di base per l'accesso alle aree sono quelli previsti dall'allegato E del CCNL 18/01/2024. Pertanto, le A.O.U. integrate con il S.S.N. e le università con riferimento al personale da assegnare previa convenzione alle A.O.U. integrate con il S.S.N. assumono il personale sulla base dei requisiti e titoli abilitativi richiesti per l'assunzione delle singole professionalità e lo inquadrano nelle aree di cui all'art. 85 del CCNL 18/01/2024 in base ai titoli di studio ed abilitativi richiesti nel bando di concorso.

2. Il personale già in servizio alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione di cui al comma 1, continua ad essere inquadrato nell'area ove lo stesso è confluito in applicazione dell'art. 25 (Personale che opera presso le A.O.U.), comma 1, lett. a). Lo stesso, laddove in possesso dei titoli abilitanti per l'esercizio della professione richiesti dalle normative vigenti, può partecipare alle selezioni per il passaggio tra le aree di cui all'art. 92 (Norme di prima applicazione), commi 5, 6 e 7 del CCNL 18/01/2024.

3. Il personale di cui al comma 1, all'atto dell'assunzione presso l'A.O.U. integrate con il S.S.N. o all'atto dell'assegnazione funzionale alle A.O.U. integrate con il S.S.N., viene collocato, ai soli fini del trattamento economico, nelle specifiche fasce di cui alla colonna C della tabella di corrispondenza contenuta **all'Allegato** del presente contratto. Per il personale di cui al comma 2, resta fermo quanto previsto dall'art. 25 (Personale che opera presso le A.O.U.), comma 2.

Art. 28
Norme finali

1. Le disposizioni di cui all'art. 25 (Personale che opera presso le A.O.U.), all'art. 26 (Progressioni economiche all'interno delle aree), all' art. 27 (Clausole particolari) e al comma 2 dell'art. 29 (Conferme e disapplicazioni), del presente contratto si applicano anche al personale dipendente delle Università operante in convenzione presso le Aziende Ospedaliere Universitarie diverse da quelle di cui all'art. 5, comma 1, punto III del CCNQ 28 ottobre 2025 o presso strutture del Servizio Sanitario Nazionale (ad es. IRCCS).

Art. 29
Conferme e disapplicazioni

1. Per quanto non disciplinato diversamente nel presente Titolo, al personale dipendente dalle A.O.U. integrate con il S.S.N. ed al personale dipendente dalle Università operante in convenzione presso le medesime A.O.U., si applicano le norme dei CCNL comparto Istruzione e ricerca.

2. Sono abrogati gli articoli 64 - commi da 1 a 4, 8 e 9 -, 65 e 66 del CCNL 16/10/2008.

D.SEZIONE
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E
SPERIMENTAZIONE

Titolo I **RELAZIONI SINDACALI**

Art. 30

Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali

1. Nelle amministrazioni articolate al loro interno in una pluralità di uffici individuati come autonome sedi di elezione di RSU, la contrattazione collettiva integrativa per gli Enti di ricerca si svolge:

- a) a livello nazionale, tra la delegazione di parte pubblica dell'ente, composta dal Presidente o da un suo delegato, che la presiede, e dal direttore generale o un suo delegato e le organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL (contrattazione collettiva integrativa nazionale);
- b) a livello di uffici individuati come autonome sedi di elezione di RSU, tra il dirigente dell'ufficio o un suo delegato, per la parte datoriale, nonché dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e dalla RSU, per la parte sindacale (contrattazione collettiva integrativa di sede locale).

2. È esclusa la sovrapposizione, duplicazione e ripetibilità di materie trattate ai diversi livelli di cui al comma 1.

3. Nelle amministrazioni diverse da quelle di cui al comma 1, la contrattazione collettiva integrativa per gli Enti di ricerca si svolge presso un unico livello e sede (contrattazione collettiva integrativa di sede unica), tra la delegazione datoriale costituita dall'amministrazione ed i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e la RSU.

4. Sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa nazionale o di sede unica:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri generali per l'utilizzazione delle risorse che confluiscono nel fondo di cui all'art. 19 del CCNL del 07/04/2006;
- c) i criteri per l'attribuzione dei trattamenti economici correlati alla valutazione individuale della prestazione lavorativa;
- d) i criteri generali per le progressioni economiche di cui agli artt. 53 e 54 del CCNL del 21/2/2002;
- e) i criteri per la ripartizione del contingente dei permessi per il diritto allo studio;
- f) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;

- g) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di cui all'art. 9, comma 1, lett. a) del CCNL 21/02/2002 - biennio economico 2000-2001;
- h) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- i) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo, ai sensi dell'art. 144 del CCNL 18/01/2024;
- j) 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;
- k) le linee di indirizzo e i criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- l) i criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, anche con riguardo al lavoro da remoto, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- m) la definizione del limite individuale annuo delle ore che possono confluire nel conto individuale di cui all'art. 49 del CCNL 21/02/2002;
- n) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'ente;
- o) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 47 del CCNL 7/10/1996, in merito ai turni effettuabili;
- p) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità;
- q) i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto e i casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto;
- r) criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023.

5. Sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa di sede locale i criteri di adeguamento presso la sede, di quanto definito a livello nazionale relativamente alle materie di cui al comma 4, lettere c), j), l) e n).

6. Le materie a cui si applica l'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa), comma 6, sono quelle di cui al comma 4, lettere d), e), j), k), l), m), n), o), e q).

7. Le materie a cui si applica l'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa), comma 7, sono quelle di cui al comma 4, lettere a), b), c), f), g), h), i), p), e r).

8. Sono oggetto di confronto, a livello nazionale o di sede unica, rispettivamente con i soggetti sindacali di cui al comma 1, lett. a) ed i soggetti sindacali di cui al comma 3:

- 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 individuale della prestazione lavorativa;
- d) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- e) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto;
- f) le linee generali di riferimento per la pianificazione dell'attività formativa.

9. Sono oggetto di confronto, a livello di sede locale, con i soggetti sindacali di cui al comma 1, lett. b), i criteri di adeguamento di quanto definito dall'amministrazione ai sensi del comma 8, lett. a).

10. I soggetti sindacali di cui al comma 1 ricevono, a richiesta, la sola informazione su:

- a) gli statuti ed i regolamenti di ente o istituzione, limitatamente alle parti degli stessi che abbiano riflessi sul rapporto di lavoro;
- b) dati sulla consistenza di personale, ivi compresi i contratti di lavoro flessibile;
- c) i dati relativi all'utilizzo delle risorse del Fondo **di cui all'art. 43, comma 2, lett. e) del CCNL 7/10/1996** precisando per ciascuna delle attività retribuite, l'importo erogato ed il numero dei lavoratori coinvolti, fermo restando che, in ogni caso, non deve essere possibile associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito.

11. Il presente articolo abroga l'art. 24 del CCNL 23/12/2025.

Titolo II RAPPORTO DI LAVORO

Art. 31

Articolazione dell'orario di lavoro

1. In via sperimentale e ferma restando la garanzia del livello di servizi resi all'utenza, le amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 30, comma 8, lett. a) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), possono articolare l'orario ordinario di lavoro di 36 ore settimanali previsto dagli artt. 48 e 58 del CCNL 21 febbraio 2002, su quattro giorni.
2. L'adesione all'articolazione oraria su quattro giorni da parte del lavoratore è volontaria.
3. L'articolazione dell'orario di lavoro su quattro giorni comporta il riproporzionamento delle giornate di ferie annue nonché di tutte le altre assenze giornaliere dal servizio previste dalla legge e/o dai CCNL, fatto salvo il permesso per matrimonio.

Art. 32

Ferie, festività del Santo Patrono e recupero festività soppresse

1. Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro straordinario e quelle collegate ad effettive prestazioni di servizio.
2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
3. I dipendenti neoassunti hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.
4. Dopo 3 anni di servizio presso una qualsiasi pubblica amministrazione, ai dipendenti di cui al comma 3, anche a tempo determinato, spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.
5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. È altresì

considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.

7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

8. Il dipendente che ha usufruito delle assenze e permessi retribuiti di cui **all'art. 127** (Permessi retribuiti) del CCNL 18/01/2024, **all'art. 128** (Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari) del CCNL 18/01/2024 e **all'art. 130** (Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge) del CCNL 18/01/2024 -conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e la mancata fruizione non dà luogo alla corresponsione di compensi sostitutivi, salvo quanto previsto nel comma 15. Esse vanno fruite nel corso di ciascun anno solare, su richiesta del dipendente, previa autorizzazione, tenuto conto delle esigenze di servizio. L'amministrazione -pianifica entro il mese di aprile di ciascun anno le ferie dei dipendenti al fine di garantire e agevolare la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti. L'amministrazione monitora nel corso dell'anno l'effettiva fruizione delle ferie programmate.

9 bis – Ai fini della pianificazione di cui al comma 9, l'amministrazione acquisisce preventivamente le preferenze dei lavoratori previa comunicazione agli stessi dell'eventuale programmazione della chiusura degli uffici per l'anno di riferimento.

10. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi nel corso dell'anno. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni prestabiliti o della programmazione delle ferie, in relazione alle richieste del dipendente, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1° giugno - 30 settembre. Qualora, durante tale periodo, sia programmata la chiusura, per più di una settimana consecutiva, della struttura in cui presta servizio, il dipendente che non voglia-intenda usufruire delle ferie può chiedere di prestare servizio, ove possibile, presso altra struttura o in modalità a distanza (lavoro agile o lavoro da remoto), previo assenso del responsabile, fermo restando gli obblighi in materia di ferie e recupero psicofisico e, ferme restando le mansioni del profilo e livello professionali professionali di appartenenza. Si fa salvo, per ricercatori e tecnologi, quanto previsto dall'art. 59 del CCNL 21/02/2002.

11. Le ferie in corso di fruizione possono essere interrotte o sospese per motivi di servizio. In tal caso il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale è stato richiamato, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o sostenute per il periodo di ferie non goduto.

12. In caso di impossibilità di godere delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruita entro il 31 agosto dell'anno successivo. In tal caso le ferie dovranno essere ripianificate entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione ed il datore di lavoro dovrà assicurarsi che il lavoratore ne fruisca, invitandolo formalmente a farlo nel rispetto dei termini previsti.

13. Le ferie sono sospese da malattie che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. È cura del dipendente informare tempestivamente l'Ente, per gli accertamenti del caso, producendo la relativa documentazione sanitaria.

14. Le assenze per malattia o infortunio non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se si protraggano per l'intero anno solare. In tal caso la fruizione delle ferie può avvenire anche in deroga ai termini di cui al comma 12.

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. A tal fine, in prossimità della cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore deve essere autorizzato alla fruizione delle ferie maturate.

16. Al personale che presenti i requisiti previsti dall'articolo 5, comma 1, della legge [n. 724/94](#), spettano ulteriori quindici giorni di ferie, non frazionabili, per recupero biologico, nel rispetto delle disposizioni del D. Lgs. n. 230/95.

17. Il presente articolo abroga l'articolo 6 del CCNL 21/02/2002 e l'art. 125 del CCNL 18/01/2024.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

In relazione a quanto previsto all'art. 32 (Ferie, festività del Santo Patrono e recupero festività soppresse), le ~~parti~~ [Parti](#) si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative di quanto stabilito dall'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 2012 convertito nella legge n. 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale dello Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell'8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruita sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

Art. 33
Assenze per malattia

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso, per casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, ~~senza diritto ad alcun trattamento retributivo~~.
3. Laddove ~~l'ente~~ l'amministrazione ritenga sussistere le condizioni per concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, la stessa, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle condizioni di salute del dipendente stesso, per il tramite dell'organismo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni secondo le modalità previste dal ~~D.P.R. 27 luglio 2011, n. 171 "Regolamento di attuazione in materia di risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche dello Stato e degli enti pubblici nazionali in caso di permanente inidoneità psicofisica"~~ DPR 171 del 2011, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psicofisica a svolgere proficuo lavoro.
4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 o 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'ente procede secondo quanto previsto dal ~~D.P.R. n. 171 del 2011~~.
5. Ove non sia possibile applicare il comma 4, oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'ente, con le procedure di cui al D.P.R. n. 171/2011, risolve il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo l'indennità di preavviso.
6. ~~L'ente~~ L'amministrazione, ai sensi del D.P.R. 171 del 2011, può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, l'accertamento della idoneità psicofisica del dipendente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 o 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.
7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi in cui il dipendente venga dichiarato

assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.

8. In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui al comma 1 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day- hospital anche quelli di assenza dovuti a terapie. Pertanto, per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione, ivi compresa quella accessoria, secondo i criteri definiti in sede di ~~contrattazione integrativa~~ contrattazione collettiva integrativa. La certificazione relativa sia alla gravità della patologia che al carattere invalidante della necessaria terapia è rilasciata dalla competente struttura sanitaria pubblica.

9. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

10. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

11. Il trattamento economico spettante al dipendente assente per malattia, fermo restando quanto previsto dall'art. 71 del D.L. n. 112/2008, è il seguente:

- a. intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, che non sia fisso o ricorrente o con carattere di generalità per i primi 9 mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi, per i periodi di ricovero ospedaliero e per quello successivo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio di produttività e fatta eccezione per i compensi per lavoro straordinario; in tale periodo sono computati la giornata del sabato, anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni, nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso.
- b. 90 % della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;
- c. 50 % della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
- d. i periodi di assenza di cui al comma 2 non sono retribuiti;
- e. i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i **criteri definiti ai sensi dell'..... comma, lett.** (Soggetti e materie di relazioni sindacali), se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

12. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a day-hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di day-surgery, day-service, pre- ospedalizzazione e pre-

ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero e ai conseguenti periodi di convalescenza.

13. L'assenza per malattia ovvero la sua eventuale prosecuzione deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque, ove fissato, all'inizio del turno di lavoro del giorno in cui si verifica, salvo comprovato impedimento.

14. ~~L'Ente~~L'amministrazione dispone il controllo della malattia secondo le modalità stabilite dalle disposizioni vigenti.

15. Il dipendente che durante l'assenza per malattia dimori in luogo diverso da quello abituale comunicato ~~all'Ente~~all'amministrazione, deve darne tempestiva comunicazione, indicando il relativo indirizzo.

16. Il dipendente assente per malattia, ancorché formalmente autorizzato ad uscire dall'abitazione dal medico curante, è tenuto a rendersi reperibile all'indirizzo comunicato all'Ente, fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, ivi compresi i giorni domenicali e festivi, per consentire il controllo medico dell'incapacità lavorativa, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 salvo diversa previsione introdotta in applicazione dell'art. 55-septies, comma 5-bis del d.lgs. n. 165/2001. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni e terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti, o per altri giustificati motivi, di cui il dipendente è tenuto a dare preventiva informazione all'Ente, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

17. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione ~~all'Ente~~all'amministrazione. L'eventuale risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile ottenuto dal dipendente con riferimento al rapporto di lavoro in essere con l'amministrazione è versato da quest'ultimo all'amministrazione ~~Ente~~ fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 11, compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

18. Resta fermo quanto previsto dall'art. 1 della legge n. 106 del 2025.

19. Il presente articolo abroga l'articolo 17 del CCNL 21/02/2002 e l'art. 131 del CCNL 18/01/2024.

Art. 34

Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato

1. Al personale assunto con contratto 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. 32 (Ferie, festività del Santo Patrono e recupero festività soppresse), comma 3; 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 ~~stabilito dall'art. 6 del CCNL del 21/02/2002,~~ a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o su sei giorni;

b) in caso di assenza per malattia o per infortunio sul lavoro, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dall'art. 33 (Assenze per malattia) del presente contratto e dall'art. 18 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio) del CCNL del 21/02/2002:

b1) 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. 33 (Assenza per malattia);

b2) ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638, nel limite massimo di cui all'art. 33 (Assenza per malattia), comma 1;

b3) ai fini della determinazione della percentuale di retribuzione spettante, secondo i criteri di cui al medesimo art. 33 (Assenza per malattia), comma 11, i relativi periodi sono stabiliti in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico determinato con le modalità indicate alla precedente lettera b2). In ogni caso, nei primi due mesi di assenza è corrisposto il trattamento economico in misura intera;

b4) resta fermo che il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;

c) 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. 127, comma 2 (Permessi retribuiti) del CCNL 18/01/2024;

d) 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. c), possono essere concessi i seguenti permessi:

- permessi retribuiti per motivi personali o familiari, di cui all'art. 128 (Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari) del CCNL 18/01/2024;

- permessi per esami o concorsi, di cui all'art. 127, comma 1, lettera a) (Permessi retribuiti) del CCNL 18/01/2024;
- permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche, di cui all'art. 130 (Assenze per l'espletamento di visite specialistiche) del CCNL 18/01/2024;
- permessi per lutto di cui, all'art. 127 (Permessi retribuiti), comma 1, lettera b) del CCNL 18/01/2024;

e) il numero massimo annuale per ciascuna tipologia di permessi di cui alla lettera d) 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;

f) 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 del 2000, anche con riferimento, nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi, ai permessi per lutto ivi inclusi.

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. 124 (Periodo di prova) del CCNL 18/01/2024, 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 dall'art. 124 (Periodo di prova) del CCNL 18/01/2024, 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 nel richiamato articolo. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'ente 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 5 dell'art. 3 (Contratto individuale di lavoro) del CCNL 07/04/2006, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso in cui 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 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. 141 (Contratto di lavoro a tempo determinato) del CCNL 18/01/2024 e al 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 sono adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento della stessa o di altra amministrazione o ente, 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. ~~Gli enti~~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 del 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 il medesimo ente, con mansioni del medesimo profilo professionale di inquadramento o profilo superiore, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.

8. Il presente articolo abroga l'art. 142 del CCNL 18/01/2024.

E. SEZIONE AFAM

Titolo I RELAZIONI SINDACALI

Art. 35

Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali

1. La contrattazione collettiva integrativa per le Istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica si svolge:
 - a) a livello nazionale, tra la delegazione costituita dal MUR e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL;
 - b) a livello di Istituzione, tra la delegazione di parte datoriale nominata dal Consiglio di amministrazione ed i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e dalla RSU, che costituiscono la parte sindacale.
2. È esclusa la sovrapposizione, duplicazione e ripetibilità di materie trattate ai diversi livelli di cui al comma 1.
3. Sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa:
 - a) a livello nazionale:
 - a1) le linee di indirizzo per la tutela della salute nell'ambiente di lavoro;
 - a2) i criteri generali di ripartizione del fondo di cui [all'art. 72 del CCNL 16/02/2005](#) tra i singoli Istituti, nel rispetto della disciplina ivi prevista;
 - a3) i criteri generali per le utilizzazioni annuali del personale in particolari situazioni di bisogno;
 - a4) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definite dall'amministrazione;
 - a5) i criteri generali per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio
 - a6) l'individuazione delle specifiche professionali e dei requisiti di base per l'accesso alle figure di accompagnatore, modello vivente, tecnico di laboratorio;
 - b) a livello di Istituzione:
 - b1) i criteri generali per l'utilizzazione del fondo d'istituto;
 - b2) i criteri generali per corrispondere compensi accessori finanziati nell'ambito della programmazione accademica e delle convenzioni ed accordi fra l'istituzione accademica ed altre istituzioni, enti pubblici e privati, a livello nazionale ed internazionale (conto terzi);
 - b3) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - b4) le modalità e i criteri di applicazione dei diritti sindacali - assemblea, affissione all'albo e utilizzo dei locali -, fermi restando la disciplina del diritto di assemblea

prevista dall'art. 4 del CCNQ 4/12/2017 e s.m.i. e le modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali disciplinate dal medesimo CCNQ;

- b5) i criteri per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro;
- b6) i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione);
- b7) 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;
- b8) gli importi dell'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 161 (Indennità di specifiche responsabilità) del CCNL 18/01/2024;
- b9) i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto e i casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto.

4. È inoltre oggetto di contrattazione collettiva integrativa a livello di singola istituzione la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e di conciliazione in caso di sciopero nel comparto Istruzione e Ricerca del 2 dicembre 2020 validata dalla Commissione di Garanzia con delibera n. 303 del 17 dicembre 2020, nei limiti e con le modalità ivi previste.

5. Le materie a cui si applica l'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa), comma 6, sono quelle di cui al comma 3, punti a1), a3), a4), a5), a6), b4), b5), b6), b7) e b9).

6. Le materie a cui si applica l'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa), comma 7, sono quelle di cui al comma 3, punti a2), b1), b2), b3) e b8).

7. Fermi restando i termini di cui al l'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa), commi 6 e 7:

- la sessione negoziale di contrattazione collettiva integrativa avente ad oggetto il contratto integrativo triennale è avviata entro il 15 novembre del primo anno accademico di riferimento e la durata della stessa, ai sensi dei citati commi 6 e 7, non può comunque protrarsi oltre il 31 gennaio dell'anno solare immediatamente successivo;
- la sessione negoziale di contrattazione collettiva integrativa avente ad oggetto le materie oggetto di contrattazione annuale è avviata entro il 15 novembre dell'anno accademico di riferimento e la durata della stessa, ai sensi dei citati commi 6 e 7, non può comunque protrarsi oltre il 31 gennaio dell'anno solare immediatamente successivo.

8. Sono oggetto di confronto:

a) a livello nazionale:

a1) l'integrazione dei criteri per la mobilità del personale docente tra le Istituzioni, nel rispetto dei seguenti principi:

- adeguata valorizzazione dell'esperienza professionale;
- valutazione della domanda di formazione per ciascun insegnamento;

a2) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 165 (Norme di prima applicazione) del CCNL 18/01/2024;

a3) i criteri generali per la graduazione degli incarichi al personale dell'Area delle Elevate Qualificazioni;

a4) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi al personale dell'Area delle Elevate Qualificazioni;

a5) i criteri generali per l'attuazione della didattica a distanza.

b) a livello di Istituzione:

b1) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro ed i criteri generali per l'adattamento delle tipologie dell'orario del personale tecnico e amministrativo alle esigenze delle singole istituzioni;

b2) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto;

b3) le linee generali dei piani per la formazione del personale.

9. I soggetti sindacali di cui al comma 1, lett. a), ricevono, a richiesta, la sola informazione sullo stato di attuazione del processo di riforma delle Istituzioni.

10. I soggetti sindacali di cui al comma 1, lett. b), ricevono, a richiesta, la sola informazione su:

a) i dati relativi alla distribuzione degli organici e ai contratti atipici.

b) i dati relativi all'utilizzo delle risorse del fondo **di cui all'art. 17 del CCNL 4/08/2010** precisando per ciascuna delle attività retribuite, l'importo erogato ed il numero dei lavoratori coinvolti, fermo restando che, in ogni caso, non deve essere possibile associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito.

11. Il presente articolo abroga l'art. 30 del CCNL 23/12/2025.

F. ALLEGATI

Allegato -Tabella di corrispondenza economica AOU

A		B		C		D	
FASCE A.O.U.		EQUIVALENZA DI POSIZIONE ECONOMICA NEL SSN		NUOVE FASCE A.O.U.		NUOVA EQUIVALENZA DI POSIZIONE ECONOMICA NEL SSN	
IV		A - ausiliario specializzato		I		Personale di supporto - ausiliario specializzato*	
IV		A - commesso		I		Personale di supporto - commesso*	
V		B - operatore tecnico		I		Personale di supporto - operatore tecnico	
V		B - operatore tecnico addetto all'assistenza		I		Personale di supporto - operatore tecnico addetto all'assistenza*	
V		B - coadiutore amministrativo		I		Personale di supporto - coadiutore amministrativo	
V		BS - puericultrice		II		Operatori - puericultrice*	
VI		BS - operatore tecnico specializzato		II		Operatori - operatore tecnico specializzato	
VI		BS - coadiutore amministrativo esperto		II		Operatori - coadiutore amministrativo esperto	
VI		BS - infermiere generico		II		Operatori - infermiere generico*	
VI		BS - infermiere psichiatrico		II		Operatori - infermiere psichiatrico*	
VI		BS - massaggiatore		II		Operatori - massaggiatore*	
VI		BS - massofisioterapista		II		Operatori - massofisioterapista*	
VI		BS - operatore socio - sanitario		II		Operatori - operatore socio - sanitario	
VII		C - assistente tecnico		III		Assistenti - assistente tecnico	
VII		C - programmatore		III		Assistenti - assistente informatico	
VII		C - assistente amministrativo		III		Assistenti - assistente amministrativo	
VIII		D - infermiere professionale		IV		Professionisti della salute e funzionari - infermieri	
VIII		D - ostetrica		IV		Professionisti della salute e funzionari - ostetrica	
VIII		D - dentista		IV		Professionisti della salute e funzionari - dentista	
VIII		D - assistente sanitario		IV		Professionisti della salute e funzionari - assistente sanitario	
VIII		D - infermiere pediatrico		IV		Professionisti della salute e funzionari - infermiere pediatrico	
VIII		D - podologo		IV		Professionisti della salute e funzionari - podologo	
VIII		D - igienista mentale		IV		Professionisti della salute e funzionari - igienista mentale	
VIII		D - tecnico sanitario di laboratorio biomedico		IV		Professionisti della salute e funzionari - tecnico sanitario di laboratorio biomedico	
VIII		D - tecnico sanitario di radiologia medica		IV		Professionisti della salute e funzionari - tecnico sanitario di radiologia medica	
VIII		D - tecnico di neurofisiopatologia		IV		Professionisti della salute e funzionari - tecnico di neurofisiopatologia	
VIII		D - tecnico ortopedico		IV		Professionisti della salute e funzionari - tecnico ortopedico	
VIII		D - tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare		IV		Professionisti della salute e funzionari - tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare	
VIII		D - odontotecnico		IV		Professionisti della salute e funzionari - odontotecnico	
VIII		D - ottico		IV		Professionisti della salute e funzionari - ottico	
VIII		D - audiometrista		IV		Professionisti della salute e funzionari - audiometrista	
VIII		D - audioprotesista		IV		Professionisti della salute e funzionari - audioprotesista	
VIII		D - fisioterapista		IV		Professionisti della salute e funzionari - fisioterapista	
VIII		D - logopedista		IV		Professionisti della salute e funzionari - logopedista	
VIII		D - ortottista		IV		Professionisti della salute e funzionari - ortottista	
VIII		D - terapia della natura e della psicomotricità dell'età evolutiva		IV		Professionisti della salute e funzionari - terapia della natura e della psicomotricità dell'età evolutiva	
VIII		D - tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psico - sociale		IV		Professionisti della salute e funzionari - tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psico - sociale	
VIII		D - terapeuta occupazionale		IV		Professionisti della salute e funzionari - terapeuta occupazionale	
VIII		D - massaggiatrice non vedente		IV		Professionisti della salute e funzionari - massaggiatrice non vedente	
VIII		D - educatore professionale		IV		Professionisti della salute e funzionari - educatore professionale	
VIII		D - tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro		IV		Professionisti della salute e funzionari - tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro	
VIII		D - collaboratore professionale assistente sociale		IV		Professionisti della salute e funzionari - assistente sociale	
VIII		D - collaboratore tecnico professionale		IV		Professionisti della salute e funzionari - collaboratore tecnico professionale	
VIII		D - collaboratore amministrativo professionale		IV		Professionisti della salute e funzionari - collaboratore amministrativo professionale	
IX		DS - collaboratore professionale sanitario esperto		IV		Professionisti della salute e funzionari - collaboratore professionale sanitario esperto*	
IX		DS - collaboratore professionale assistente sociale esperto		IV		Professionisti della salute e funzionari - collaboratore professionale assistente sociale esperto*	
IX		DS - collaboratore tecnico - professionale esperto		IV		Professionisti della salute e funzionari - collaboratore tecnico - professionale esperto*	
IX		DS - collaboratore amministrativo professionale esperto		IV		Professionisti della salute e funzionari - collaboratore amministrativo professionale esperto*	

*Profili ad esaurimento

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

| Le parti auspicano un intervento volto a chiarire le problematiche applicative conseguenti all'applicazione del d.lgs. n. 517/1999.

IPOTESI
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
sui principali aspetti del trattamento economico
del personale del Comparto
ISTRUZIONE E RICERCA
Triennio 2025-2027

Il giorno **1° aprile 2026** alle ore 10:00 ha avuto luogo l'incontro tra l'A.Ra.N. e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del Comparto Istruzione e ricerca.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegata Ipotesi di CCNL sui principali aspetti del trattamento economico del personale del Comparto Istruzione e ricerca relativo al triennio 2025-2027.

Per l'A.Ra.N. il Presidente, Cons. Antonio Naddeo firmato

Per le:

Organizzazioni sindacali

Confederazioni sindacali

FLC CGIL firmato

CGIL firmato

CISL FSUR firmato

CISL firmato

FEDERAZIONE
UIL SCUOLA RUA firmato

UIL firmato

SNALS CONFSAL firmato

CONFSAL firmato

FEDERAZIONE
GILDA UNAMS firmato

CGS firmato

ANIEF firmato

CISAL firmato

Ipotesi di
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
sui principali aspetti del trattamento economico
del personale del
Comparto
ISTRUZIONE E RICERCA

Triennio 2025-2027

INDICE

Titolo I	DISPOSIZIONI GENERALI E NORME COMUNI	1
Art. 1	Campo di applicazione e definizioni.....	1
Art. 2	Struttura, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	2
Art. 3	Integrazioni all'art. 14 del CCNL 18/01/2024	3
Titolo II	TRATTAMENTO ECONOMICO ISTITUZIONI SCOLASTICHE ED EDUCATIVE	4
Art. 4	Incrementi degli stipendi tabellari.....	4
Art. 5	Effetti dei nuovi stipendi.....	4
Art. 6	Incrementi delle indennità fisse	5
Art. 7	Una tantum.....	5
Titolo III	TRATTAMENTO ECONOMICO UNIVERSITÀ E AOU	7
Art. 8	Incrementi degli stipendi tabellari.....	7
Art. 9	Effetti dei nuovi stipendi.....	7
Art. 10	Incrementi dell'indennità di Ateneo.....	8
Art. 11	Lavoro straordinario.....	8
Titolo IV	TRATTAMENTO ECONOMICO ENTI DI RICERCA.....	9
Art. 12	Incrementi degli stipendi tabellari.....	9
Art. 13	Effetti dei nuovi stipendi.....	9
Art. 14	Incrementi dell'indennità di Ente e dell'indennità di Valorizzazione professionale.....	10
Art. 15	Norme finali.....	10
Titolo V	TRATTAMENTO ECONOMICO AFAM.....	11
Art. 16	Incremento degli stipendi tabellari.....	11
Art. 17	Effetti dei nuovi stipendi.....	11
Art. 18	Incrementi delle indennità fisse	12
TABELLE	13	
Tabella A1 – SCUOLA.....	13	
Tabella A2 – SCUOLA.....	15	
Tabella A3 - SCUOLA	17	
Tabella A4 - SCUOLA	17	
Tabella A5 - SCUOLA	17	
Tabella B1 - UNIVERSITÀ.....	18	
Tabella B2 - UNIVERSITÀ.....	19	
Tabella B3 - UNIVERSITÀ.....	20	
Tabella B4 - UNIVERSITÀ.....	21	
Tabella C1 - ENTI DI RICERCA ⁽¹⁾	22	
Tabella C2 - ENTI DI RICERCA ⁽¹⁾	23	
Tabella C3 - ENTI DI RICERCA ⁽¹⁾	24	
Tabella C4 - ENTI DI RICERCA ⁽¹⁾	25	
Tabella C5 – ENTI DI RICERCA ⁽¹⁾	26	
Tabella C6 – ENTI DI RICERCA ⁽¹⁾	26	
Tabella D1 – AFAM	27	
Tabella D2 - AFAM.....	29	
Tabella D3 - AFAM.....	30	
Tabella D4 - AFAM.....	31	
Tabella D5 - AFAM.....	31	
Tabella D6 - AFAM.....	31	
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1	32	

Titolo I

DISPOSIZIONI GENERALI E NORME COMUNI

Art. 1

Campo di applicazione e definizioni

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dalle amministrazioni del comparto indicate all'art. 5 del CCNQ sulla definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale del 28 ottobre 2025.
2. Con la locuzione "*istituzioni scolastiche ed educative*" vengono indicate: le scuole statali dell'infanzia, primarie e secondarie, le istituzioni educative, nonché ogni altro tipo di scuola statale.
3. Con il termine "*istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica*" o "*AFAM*" si indicano: le Accademie di belle arti, l'Accademia nazionale di danza, l'Accademia nazionale di arte drammatica, gli Istituti superiori per le industrie artistiche – ISIA, i Conservatori di musica e gli Istituti superiori di studi musicali.
4. Con il termine "*università*" e con il termine "*aziende ospedaliero-universitarie*" o "*AOU*" si intendono le amministrazioni di cui all'art. 5, comma 1, punto III del CCNQ 28 ottobre 2025.
5. Con il termine "*enti di ricerca*" si intendono gli enti/amministrazioni di cui all'art. 5, comma 1, punto IV, V e VI del CCNQ 28 ottobre 2025.
6. Con l'acronimo MIM si intende il Ministero dell'Istruzione e del Merito, mentre con l'acronimo MUR si intende il Ministero dell'Università e delle Ricerche.
7. Nel presente CCNL con il termine "*amministrazioni*" si intendono tutte le pubbliche amministrazioni indicate nei commi 2, 3, 4, e 5.
8. Con la locuzione "*pubblica amministrazione*", in assenza di ulteriori specificazioni, si intendono le amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001.
9. I riferimenti ai precedenti CCNL espressamente citati sono così indicati:
 - a) CCNL 7/10/1996, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto Istituzioni ed Enti di ricerca e sperimentazione per quadriennio normativo 1994-1997, biennio economico 1994-1995" sottoscritto il 7 ottobre 1996;
 - b) CCNL 21/02/2002- biennio 2000-2001, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione per il biennio economico 2000-2001" sottoscritto il 21 febbraio 2002;

- c) CCNL 16/02/2005, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto delle Istituzioni di Alta Formazione e Specializzazione Artistica e Musicale per il quadriennio normativo 2002 - 2005 e il biennio economico 2002-2003" sottoscritto il 16 febbraio 2005;
- d) CCNL 28/03/2006, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto università per il biennio economico 2004-2005" sottoscritto il 28 marzo 2006;
- e) CCNL 29/11/2007, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del Comparto Scuola per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007" sottoscritto il 29 novembre 2007;
- f) CCNL 16/10/2008, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto università per il quadriennio normativo 2006-2009 e il biennio economico 2006-2007" sottoscritto il 16 ottobre 2008;
- g) CCNL 18/01/2024, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca – triennio 2019-2021" sottoscritto il 18 gennaio 2024.
- h) CCNL 23/12/2025, con cui si intende il "CCNL relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca – triennio 2022-2024" sottoscritto il 23 dicembre 2025.

10. Per quanto concerne il personale scolastico delle province autonome di Trento e Bolzano, si applicano le disposizioni in materia previste dai decreti legislativi 24/07/1996, nn. 433 e 434, quest'ultimo come integrato dal d.lgs. n. 354/1997.

11. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d.lgs. n. 165 del 2001.

12. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione, nei limiti del d.lgs. n. 165 del 2001, i CCNL dei precedenti comparti di contrattazione e del comparto Istruzione e ricerca e le specifiche norme di settore, ove compatibili e/o non sostituite dalle previsioni del presente CCNL e dalle norme legislative.

Art. 2

Struttura, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Ferma restando l'unicità del contratto collettivo nazionale di lavoro, il presente contratto regola alcuni aspetti del trattamento economico relativi al CCNL triennio 2025-2027, di cui fa parte integrante. Il negoziato, pertanto, proseguirà con riguardo agli ulteriori aspetti del trattamento economico e a tutte le materie oggetto della trattativa.

2. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2025 - 31 dicembre 2027.
3. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.
4. Gli istituti a contenuto economico con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni destinatarie entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 3.
5. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti a mezzo pec almeno sei mesi prima della sua scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
6. La sottoscrizione del presente contratto ha effetto ai fini dell'individuazione dei soggetti legittimati all'esercizio delle relazioni sindacali nei luoghi di lavoro. In particolare, i firmatari del presente contratto subentrano ai firmatari del CCNL 23/12/2025.

Art. 3

Integrazioni all'art. 14 del CCNL 18/01/2024

1. All'art. 14 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione) del CCNL 18/01/2024, dopo il comma 3 è aggiunto il seguente comma 3-bis:

“3-bis. Nelle università e negli enti di ricerca, per le tipologie professionali per le quali il CCNL disciplina i requisiti per l'erogazione del buono pasto, ai fini della verifica della sussistenza degli stessi le ore di lavoro convenzionali della giornata di lavoro resa in modalità agile sono pari alle ore di lavoro ordinarie che il dipendente avrebbe svolto per la medesima giornata se avesse reso la prestazione in presenza.”

Titolo II

TRATTAMENTO ECONOMICO ISTITUZIONI SCOLASTICHE ED EDUCATIVE

Art. 4

Incrementi degli stipendi tabellari

1. Gli stipendi tabellari, come rideterminati per il personale ATA e per i docenti dalla tabella A2 del CCNL 23/12/2025, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata Tabella A1, con le decorrenze ivi stabilite.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure ed alle decorrenze stabilite dall'allegata Tabella A2.
3. Gli incrementi di cui al presente articolo devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 128 della legge 30 dicembre 2024 n. 207 (legge di bilancio per il 2025).

Art. 5

Effetti dei nuovi stipendi

1. Gli incrementi dello stipendio tabellare come previsti dall'art. 4 (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. 4 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalla Tabella A1, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita 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. 6

Incrementi delle indennità fisse

1. Le indennità di cui al presente articolo sono confermate secondo la disciplina prevista nel CCNL 29/11/2007 e sono incrementate come di seguito indicato:

- a) la retribuzione professionale docenti di cui all'art. 83 del CCNL 29/11/2007, come rideterminata dall'art. 14, comma 1, lett. a) del CCNL 23/12/2025 (Tabella A3), è incrementata con le decorrenze e degli importi mensili lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata Tabella A3, nella quale sono altresì indicati i valori rideterminati;
- b) la parte fissa dell'indennità di direzione dei DSGA di cui all'art. 56, comma 2 del CCNL 29/11/2007, come rideterminata dall'art. 14, comma 1, lett. b) del CCNL 23/12/2025 (Tabella A4), è incrementata con le decorrenze e degli importi lordi annui indicati nell'allegata Tabella A4, nella quale è altresì indicato il valore rideterminato;
- c) il compenso individuale accessorio per il personale ATA di cui all'art. 82 del CCNL 29/11/2007, come rideterminato dall'art. 14, comma 1, lett. c), del CCNL 23/12/2025 (Tabella A5), è incrementato con le decorrenze e degli importi mensili lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata Tabella A5, nella quale sono altresì indicati i valori rideterminati.

Art. 7

Una tantum

1. Al personale ATA con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con contratto di lavoro a tempo determinato di durata annuale ovvero di durata sino al termine dell'attività didattica, in servizio nell'anno scolastico 2025-2026 è corrisposto, nel mese di gennaio del 2027, un emolumento *una tantum* – non computato agli effetti di cui all'art. 5 (Effetti dei nuovi stipendi) - di Euro 110,00.

2. Il personale con contratto di lavoro a tempo determinato di cui al comma 1 ha titolo a percepire l'emolumento *una tantum* di cui al medesimo comma 1 a condizione che il rapporto di lavoro sia iniziato entro il 31/12/2025 e non sia cessato anticipatamente.

3. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'emolumento di cui al comma 1 è corrisposto in proporzione alla percentuale di part-time.

4. L'emolumento *una tantum* di cui al presente articolo è corrisposto - in applicazione di quanto previsto dall'art. 3, comma 1, D.L. 09/09/2025, n. 127 come modificato dall'art. 18, comma 7, D.L. 19 febbraio 2026, n. 19 - a valere sulle risorse di cui all'articolo 1, comma 612, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, calcolate nella misura

dello 0,55 % del monte salari 2018, relativamente alla parte disponibile dell'anno 2026 ed alla parte dell'anno 2027 precedente all'avvio dell'anno scolastico 2027/2028.

Titolo III

TRATTAMENTO ECONOMICO UNIVERSITÀ E AOU

Art. 8

Incrementi degli stipendi tabellari

1. Gli stipendi tabellari, come rideterminati dalla tabella B2 del CCNL 23/12/2025, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata Tabella B1, con le decorrenze ivi stabilite.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure ed alle decorrenze stabilite dall'allegata Tabella B2.
3. Gli incrementi di cui al presente articolo devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 128 della legge 30 dicembre 2024 n. 207 (legge di bilancio per il 2025).

Art. 9

Effetti dei nuovi stipendi

1. Gli incrementi dello stipendio tabellare come previsti dall'art. 8 (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. 8 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalla Tabella B1, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita 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. 10
Incrementi dell'indennità di Ateneo

1. L'indennità di Ateneo di cui all'art. 4 del CCNL 28/03/2006, come da ultimo rideterminata dall'art. 20 del CCNL 23/12/2025, è incrementa con la decorrenza e degli importi annui lordi indicati nell'allegata Tabella B3.

Art. 11
Lavoro straordinario

1. Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario, che si rendessero necessarie per fronteggiare particolari situazioni di lavoro, le amministrazioni possono utilizzare risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate in applicazione dell'art. 86 del CCNL 16/10/2008.

2. Le nuove misure orarie dei compensi per lavoro straordinario sono stabilite nell'allegata Tabella B4, con le decorrenze ivi indicate.

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 23 del CCNL 23/12/2025.

Titolo IV

TRATTAMENTO ECONOMICO ENTI DI RICERCA

Art. 12

Incrementi degli stipendi tabellari

1. Gli stipendi tabellari, come rideterminati dalle tabelle C3 e C4 del CCNL 23/12/2025, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nelle allegate Tabelle C1 e C2, con le decorrenze ivi stabilite.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure ed alle decorrenze stabilite dalle allegate Tabelle C3 e C4.
3. Gli incrementi di cui al presente articolo devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 128 della legge 30 dicembre 2024 n. 207 (legge di bilancio per il 2025).

Art. 13

Effetti dei nuovi stipendi

1. Gli incrementi dello stipendio tabellare come previsti dall'art. 12 (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. 12 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalle Tabelle C1 e C2, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita 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. 14

Incrementi dell'indennità di Ente e dell'indennità di Valorizzazione professionale

1. L'indennità di Ente di cui all'art. 44 del CCNL 7/10/1996 come da ultimo rideterminata dall'art. 27, comma 1, del CCNL 23/12/2025 è incrementata con la decorrenza e degli importi annui lordi indicati nell'allegata Tabella C5.
2. L'indennità di valorizzazione professionale di cui all'art. 8, comma 2, del CCNL 21/02/2002, biennio economico 2000-2001 come da ultimo rideterminata dall'art. 27, comma 2, del CCNL 23/12/2025, è incrementata con la decorrenza e degli importi mensili lordi per tredici mensilità indicati nell'allegata Tabella C6.

Art. 15

Norme finali

1. È confermato l'art. 9 del CCNL ASI del 4/8/2010.

Titolo V

TRATTAMENTO ECONOMICO AFAM

Art. 16

Incremento degli stipendi tabellari

1. Gli stipendi tabellari, come rideterminati dalla tabella D2 del CCNL 23/12/2025, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata Tabella D1, con le decorrenze ivi stabilite.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure ed alle decorrenze stabilite dall'allegata Tabella D2.
3. Gli incrementi di cui al presente articolo devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 128 della legge 30 dicembre 2024 n. 207 (legge di bilancio per il 2025).

Art. 17

Effetti dei nuovi stipendi

1. Gli incrementi dello stipendio tabellare come previsti dall'art. 16 (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. 16 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalla Tabella D1, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita 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. 18

Incrementi delle indennità fisse

1. Le indennità di cui al presente articolo sono confermate secondo la disciplina prevista dai precedenti CCNL e sono incrementate come di seguito indicato:

- a) la retribuzione professionale docenti di cui all'art. 70 del CCNL 16/02/2005, come rideterminata dall'art. 33, comma 1, lett. a) del CCNL 23/12/2025, è incrementata con le decorrenze e degli importi mensili lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata Tabella D3;
- b) la retribuzione professionale ricercatori di cui all'art. 175 del CCNL 18/01/2024, come rideterminata dall'art. 33, comma 1, lett. b) del CCNL 23/12/2025, è incrementata con le decorrenze e degli importi mensili lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata Tabella D4;
- c) la retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 159, comma 6, del CCNL del 18/01/2024, come rideterminata dall'art. 33, comma 1, lett. c) del CCNL 23/12/2025, è incrementata con le decorrenze e dell'importo annuo lordo indicato nell'allegata Tabella D5. Conseguentemente, a decorrere dal 1/1/2027, la quota della retribuzione di posizione parte fissa non corrisposta a carico del Fondo d'istituto ed il valore massimo della retribuzione di posizione, di cui al citato comma 6 dell'art. 159, sono rispettivamente rideterminati in euro 3.089,67 ed in euro 15.368,53;
- d) il compenso individuale accessorio per il personale amministrativo e tecnico di cui all'art. 69 del CCNL 16/02/2005, dall'art. 33, comma 1, lett. d) del CCNL 23/12/2025, è incrementato con le decorrenze e degli importi mensili lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata Tabella D6.

TABELLE**Tabella A1 – SCUOLA****Incrementi mensili della retribuzione tabellare**

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2025	Rideterminato dal 1.1.2026	Rideterminato dal 1.1.2027
COLLABORATORI			
0 - 8	29,93	59,87	85,77
9 - 14	32,51	65,02	93,15
15 - 20	34,38	68,77	98,53
21 - 27	36,27	72,55	103,94
28 - 34	37,66	75,34	107,93
da 35	38,68	77,37	110,84
OPERATORI			
0 - 8	30,66	61,32	125,41
9 - 14	33,19	66,38	135,76
15 - 20	35,10	70,21	143,60
21 - 27	37,01	74,02	151,39
28 - 34	38,38	76,76	156,99
da 35	39,42	78,85	161,26
ASSISTENTI			
0 - 8	33,36	66,74	95,61
9 - 14	36,63	73,27	104,97
15 - 20	39,10	78,21	112,05
21 - 27	41,54	83,09	119,04
28 - 34	43,31	86,63	124,11
da 35	44,67	89,34	128,00
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE			
0 - 8	43,70	87,41	125,23
9 - 14	48,73	97,48	139,65
15 - 20	53,22	106,45	152,50
21 - 27	58,02	116,05	166,26
28 - 34	63,02	126,06	180,60
da 35	67,90	135,81	194,57

Tabella A1 – SCUOLA – segue

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2025	Rideterminato dal 1.1.2026	Rideterminato dal 1.1.2027
Docente scuola dell'infanzia ed elementare			
0 - 8	38,44	76,89	110,16
9 - 14	42,51	85,03	121,82
15 - 20	46,08	92,17	132,04
21 - 27	49,56	99,14	142,03
28 - 34	53,02	106,06	151,94
da 35	55,64	111,29	159,44
Docente diplomato istituti sec. II grado			
0 - 8	38,44	76,89	110,16
9 - 14	42,51	85,03	121,82
15 - 20	46,10	92,21	132,10
21 - 27	51,32	102,66	147,07
28 - 34	54,71	109,44	156,79
da 35	57,38	114,77	164,43
Docente scuola media - Ins.educ.fis. sc.media			
0 - 8	41,61	83,23	119,24
9 - 14	46,35	92,70	132,81
15 - 20	50,48	100,98	144,67
21 - 27	54,57	109,14	156,36
28 - 34	58,63	117,27	168,01
da 35	61,65	123,32	176,67
Docente laureato istituti sec. II grado			
0 - 8	41,61	83,23	119,24
9 - 14	47,54	95,09	136,23
15 - 20	52,02	104,06	149,08
21 - 27	57,82	115,66	165,70
28 - 34	61,65	123,32	176,67
da 35	64,69	129,40	185,38

Tabella A2 – SCUOLA**Nuova retribuzione tabellare annua**Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2025	Dal 1.1.2026	Dal 1.1.2027
COLLABORATORI			
0 - 8	17.815,80	18.175,08	18.485,88
9 - 14	19.348,93	19.739,05	20.076,61
15 - 20	20.465,70	20.878,38	21.235,50
21 - 27	21.589,47	22.024,83	22.401,51
28 - 34	22.418,57	22.870,73	23.261,81
da 35	23.023,51	23.487,79	23.889,43
OPERATORI			
0 - 8	18.247,85	18.615,77	19.384,86
9 - 14	19.752,95	20.151,23	20.983,78
15 - 20	20.894,31	21.315,63	22.196,29
21 - 27	22.027,71	22.471,83	23.400,29
28 - 34	22.843,32	23.303,88	24.266,64
da 35	23.464,18	23.937,34	24.926,24
ASSISTENTI			
0 - 8	19.859,44	20.260,00	20.606,44
9 - 14	21.803,44	22.243,12	22.623,52
15 - 20	23.273,85	23.743,17	24.149,25
21 - 27	24.726,42	25.225,02	25.656,42
28 - 34	25.778,98	26.298,82	26.748,58
da 35	26.586,65	27.122,69	27.586,61
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE			
0 - 8	26.012,77	26.537,29	26.991,13
9 - 14	29.007,08	29.592,08	30.098,12
15 - 20	31.676,68	32.315,44	32.868,04
21 - 27	34.533,53	35.229,89	35.832,41
28 - 34	37.512,13	38.268,61	38.923,09
da 35	40.415,18	41.230,10	41.935,22

Tabella A2 – SCUOLA – segue**Nuova retribuzione tabellare annua**Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2025	Dal 1.1.2026	Dal 1.1.2027
Docente scuola dell'infanzia ed elementare			
0 - 8	22.881,76	23.343,16	23.742,40
9 - 14	25.303,03	25.813,27	26.254,75
15 - 20	27.426,79	27.979,87	28.458,31
21 - 27	29.501,99	30.096,95	30.611,63
28 - 34	31.560,74	32.197,22	32.747,78
da 35	33.117,16	33.784,96	34.362,76
Docente diplomato istituti sec. II grado			
0 - 8	22.881,76	23.343,16	23.742,40
9 - 14	25.303,03	25.813,27	26.254,75
15 - 20	27.438,43	27.991,75	28.470,43
21 - 27	30.549,12	31.165,20	31.698,12
28 - 34	32.567,07	33.223,83	33.792,03
da 35	34.153,42	34.842,10	35.438,02
Docente scuola media - Ins.educ.fis. sc.media			
0 - 8	24.767,60	25.267,04	25.699,16
9 - 14	27.587,13	28.143,33	28.624,65
15 - 20	30.049,71	30.655,71	31.179,99
21 - 27	32.478,73	33.133,57	33.700,21
28 - 34	34.898,31	35.601,99	36.210,87
da 35	36.696,49	37.436,53	38.076,73
Docente laureato istituti sec. II grado			
0 - 8	24.767,60	25.267,04	25.699,16
9 - 14	28.296,09	28.866,69	29.360,37
15 - 20	30.965,39	31.589,87	32.130,11
21 - 27	34.417,77	35.111,85	35.712,33
28 - 34	36.696,49	37.436,53	38.076,73
da 35	38.505,47	39.281,99	39.953,75

Tabella A3 - SCUOLA**Retribuzione Professionale Docenti (RPD)**

Valori in Euro mensili da corrispondere per 12 mensilità

Anzianità di servizio	Incrementi dal 1.1.2027	Valori rideterminati dal 1.1.2027
Da 0 a 14 anni	5,30	210,40
Da 15 a 27 anni	6,60	258,70
Da 28 anni	8,30	328,60

Tabella A4 - SCUOLA**Indennità di direzione - parte fissa**

Valori in Euro annui

	Incremento dal 1.1.2027	Valore rideterminato dal 1.1.2027
DSGA	197,10	3.229,00

Tabella A5 - SCUOLA**Compenso Individuale Accessorio (CIA)**

Valori in Euro mensili da corrispondere per 12 mensilità

Aree	Incrementi dal 1.1.2027	Valori rideterminati dal 1.1.2027
Funzionari	7,10	116,60
Assistenti	6,40	104,20
Operatori	5,80	94,60
Collaboratori	5,80	94,60

Tabella B1 - UNIVERSITÀ**Incrementi mensili della retribuzione tabellare**

Personale Aree e CEL

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

	Dal 1.1.2025	Rideterminato dal 1.1.2026	Rideterminato dal 1.1.2027
AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	55,71	111,42	158,02
AREA FUNZIONARI	49,52	99,05	140,46
AREA COLLABORATORI	43,41	86,82	123,13
AREA OPERATORI	41,37	82,74	117,34
Collaboratori ed esperti linguistici	35,22	70,44	106,90

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Tecnologi a tempo indeterminato

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

TECNOLOGI A TEMPO INDETERMINATO	Dal 1.3.2026	Rideterminato dal 1.1.2027
da 0 a 5	128,15	326,87
da 6 a 11	143,45	365,89
da 12 a 17	158,75	404,92
da 18 a 23	174,05	443,94
da 24 a 30	189,35	482,97
da 31 in poi	204,65	522,00

Tabella B2 - UNIVERSITÀ**Nuova retribuzione tabellare annua**

Personale Aree e CEL

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

	Dal 1.1.2025	Dal 1.1.2026	Dal 1.1.2027
ELEVATE PROFESSIONALITA'	29.362,17	30.030,69	30.589,89
FUNZIONARI	26.100,03	26.694,39	27.191,31
COLLABORATORI	22.878,96	23.399,88	23.835,60
OPERATORI	21.803,23	22.299,67	22.714,87
Collaboratori ed esperti linguistici	18.562,88	18.985,52	19.423,04

Tabella B2 - Università**Nuova retribuzione tabellare annua**

Tecnologi a tempo indeterminato

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Posizioni stipendiali	Dal 1.3.2026	Rideterminato dal 1.1.2027
da 0 a 5	34.537,80	36.922,44
da 6 a 11	38.661,40	41.330,68
da 12 a 17	42.785,00	45.739,04
da 18 a 23	46.908,60	50.147,28
da 24 a 30	51.032,20	54.555,64
da 31 in poi	55.155,80	58.964,00

Tabella B3 - UNIVERSITÀ**Indennità di Ateneo**

Valori in Euro annui

Area	Incrementi dal 1.1.2027	Valori annui rideterminati
ELEVATE PROFESSIONALITA'	129,00	3.706,20
FUNZIONARI	109,10	3.135,56
COLLABORATORI	78,80	2.265,97
OPERATORI	59,40	1.705,76

Tabella B4 - UNIVERSITÀ**Misura oraria per i compensi di lavoro straordinario**

Valori in Euro

Dal 1.1.2026

Area	Straordinario		
	Diurno	Festivo o notturno	Notturmo festivo
FUNZIONARI	19,04	21,52	24,83
COLLABORATORI	16,82	19,02	21,94
OPERATORI	15,40	17,41	20,09

Dal 1.1.2027

Area	Straordinario		
	Diurno	Festivo o notturno	Notturmo festivo
FUNZIONARI	19,37	21,89	25,26
COLLABORATORI	17,11	19,35	22,32
OPERATORI	15,68	17,72	20,45

Tabella C1 - ENTI DI RICERCA⁽¹⁾**Incrementi mensili della retribuzione tabellare**

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Livelli	Dal 1.1.2025	Rideterminato dal 1.1.2026	Rideterminato dal 1.1.2027
IV	64,84	129,69	171,20
V	58,91	117,84	155,55
VI	54,21	108,43	143,13
VII	49,65	99,32	131,10
VIII	46,97	93,94	124,01

⁽¹⁾ E' compresa l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI).

Tabella C2 - ENTI DI RICERCA⁽¹⁾**Incrementi mensili della retribuzione tabellare**

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2025	Rideterminato dal 1.1.2026	Rideterminato dal 1.1.2027
Livello I - Dirigente di ricerca e Dirigente tecnologo			
da 0 a 2	86,96	173,94	253,30
da 3 a 7	95,69	191,41	278,75
da 8 a 12	104,82	209,66	305,33
da 13 a 16	113,85	227,72	331,64
da 17 a 21	130,39	260,81	379,82
da 22 a 29	142,89	285,80	416,21
da 30 in poi	159,07	318,17	463,35
Livello II - Primo ricercatore e Primo tecnologo			
da 0 a 2	67,41	134,84	196,37
da 3 a 7	73,64	147,30	214,51
da 8 a 12	80,10	160,22	233,33
da 13 a 16	86,57	173,16	252,17
da 17 a 21	97,48	194,97	283,93
da 22 a 29	106,47	212,96	310,14
da 30 in poi	118,00	236,03	343,73
Livello III - Ricercatore e Tecnologo			
da 0 a 2	53,23	106,47	155,06
da 3 a 7	57,45	114,90	167,34
da 8 a 12	61,81	123,63	180,05
da 13 a 16	66,31	132,63	193,14
da 17 a 21	74,31	148,62	216,44
da 22 a 29	80,72	161,46	235,14
da 30 in poi	88,94	177,90	259,08

⁽¹⁾ E' compresa l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI).

Tabella C3 - ENTI DI RICERCA⁽¹⁾**Nuova retribuzione tabellare annua**Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Livelli	Dal 1.1.2025	Dal 1.1.2026	Dal 1.1.2027
IV	30.370,65	31.148,85	31.646,97
V	27.594,62	28.301,78	28.754,30
VI	25.390,87	26.041,51	26.457,91
VII	23.257,50	23.853,54	24.234,90
VIII	21.999,48	22.563,12	22.923,96

⁽¹⁾ E' compresa l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI).

Tabella C4 - ENTI DI RICERCA⁽¹⁾**Nuova retribuzione tabellare annua**Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2025	Dal 1.1.2026	Dal 1.1.2027
Livello I - Dirigente di ricerca e Dirigente tecnologo			
da 0 a 2	55.651,85	56.695,61	57.647,93
da 3 a 7	61.241,50	62.390,14	63.438,22
da 8 a 12	67.082,30	68.340,38	69.488,42
da 13 a 16	72.861,66	74.228,10	75.475,14
da 17 a 21	83.447,08	85.012,12	86.440,24
da 22 a 29	91.442,51	93.157,43	94.722,35
da 30 in poi	101.798,70	103.707,90	105.450,06
Livello II - Primo ricercatore e Primo tecnologo			
da 0 a 2	43.143,21	43.952,37	44.690,73
da 3 a 7	47.127,91	48.011,83	48.818,35
da 8 a 12	51.262,46	52.223,90	53.101,22
da 13 a 16	55.403,57	56.442,65	57.390,77
da 17 a 21	62.381,16	63.551,04	64.618,56
da 22 a 29	68.138,73	69.416,61	70.582,77
da 30 in poi	75.517,61	76.933,97	78.226,37
Livello III - Ricercatore e Tecnologo			
da 0 a 2	34.066,41	34.705,29	35.288,37
da 3 a 7	36.764,38	37.453,78	38.083,06
da 8 a 12	39.556,85	40.298,69	40.975,73
da 13 a 16	42.434,09	43.229,93	43.956,05
da 17 a 21	47.552,93	48.444,65	49.258,49
da 22 a 29	51.661,15	52.630,03	53.514,19
da 30 in poi	56.920,31	57.987,83	58.961,99

⁽¹⁾ E' compresa l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI).

Tabella C5 – ENTI DI RICERCA⁽¹⁾**Indennità di Ente**

Valori in Euro annui

Livelli	Incrementi annui dal 1.1.2027 ⁽²⁾
IV	313,80
V	282,30
VI	240,60
VII	209,10
VIII	179,00

⁽¹⁾ E' compresa l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI).⁽²⁾ Gli incrementi non riassorbono gli eventuali valori differenziali percepiti ai sensi dell'art. 44, comma 3, del CCNL 1994-97.**Tabella C6 – ENTI DI RICERCA⁽¹⁾****Indennità di Valorizzazione professionale**

Valori in Euro mensili da corrispondere per 13 mensilità

Livelli	Incrementi dal 1.1.2027
I	8,20
II	6,80
III	5,90

E' compresa l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI).

Tabella D1 - AFAM**Incrementi mensili della retribuzione tabellare**

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2025	Rideterminato dal 1.1.2026	Rideterminato dal 1.1.2027
OPERATORI			
0 - 2	31,99	63,98	90,79
3 - 8	32,60	65,20	92,52
9 - 14	34,74	69,48	98,60
15 - 20	36,74	73,49	104,28
21 - 27	38,71	77,43	109,87
28 - 34	40,23	80,45	114,17
da 35	41,29	82,58	117,18
ASSISTENTI			
0 - 2	35,66	71,31	101,19
3 - 8	36,43	72,87	103,40
9 - 14	39,16	78,33	111,15
15 - 20	41,76	83,51	118,50
21 - 27	44,39	88,77	125,97
28 - 34	46,25	92,51	131,27
da 35	47,68	95,36	135,32
FUNZIONARI			
0 - 2	41,14	82,28	116,75
3 - 8	42,08	84,16	119,42
9 - 14	45,42	90,84	128,90
15 - 20	48,59	97,19	137,91
21 - 27	51,76	103,51	146,89
28 - 34	54,05	108,09	153,38
da 35	55,78	111,56	158,31
ELEVATE QUALIFICAZIONI			
0 - 2	46,63	93,26	132,34
3 - 8	49,43	98,85	140,27
9 - 14	56,07	112,13	159,12
15 - 20	62,67	125,33	177,85
21 - 27	67,70	135,39	192,12
28 - 34	73,06	146,12	207,35
da 35	78,39	156,78	222,47

Tabella D1 - AFAM - segue**Incrementi mensili della retribuzione tabellare**

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2025	Rideterminato dal 1.1.2026	Rideterminato dal 1.1.2027
Docente di prima fascia			
0 - 2	52,97	105,95	150,34
3 - 8	54,88	109,75	155,74
9 - 14	60,62	121,24	172,04
15 - 20	66,33	132,65	188,24
21 - 27	70,46	140,92	199,97
28 - 34	74,93	149,86	212,66
da 35	79,37	158,73	225,24
Ricercatore			
0 - 2	42,38	84,76	120,27
3 - 8	43,90	87,80	124,59
9 - 14	48,50	96,99	137,63
15 - 20	53,06	106,12	150,59
21 - 27	56,37	112,74	159,98
28 - 34	59,94	119,89	170,13
da 35	63,50	126,98	180,19

Tabella D2 - AFAM**Nuova retribuzione tabellare annua**Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2025	Dal 1.1.2026	Dal 1.1.2027
OPERATORI			
0 - 2	17.908,35	18.292,23	18.613,95
3 - 8	18.249,51	18.640,71	18.968,55
9 - 14	19.448,46	19.865,34	20.214,78
15 - 20	20.569,76	21.010,76	21.380,24
21 - 27	21.672,96	22.137,60	22.526,88
28 - 34	22.519,81	23.002,45	23.407,09
da 35	23.113,91	23.609,39	24.024,59
ASSISTENTI			
0 - 2	19.961,23	20.389,03	20.747,59
3 - 8	20.395,56	20.832,84	21.199,20
9 - 14	21.924,05	22.394,09	22.787,93
15 - 20	23.375,52	23.876,52	24.296,40
21 - 27	24.848,04	25.380,60	25.827,00
28 - 34	25.892,76	26.447,88	26.913,00
da 35	26.691,97	27.264,13	27.743,65
FUNZIONARI			
0 - 2	23.029,37	23.523,05	23.936,69
3 - 8	23.555,76	24.060,72	24.483,84
9 - 14	25.425,59	25.970,63	26.427,35
15 - 20	27.202,82	27.786,02	28.274,66
21 - 27	28.974,24	29.595,24	30.115,80
28 - 34	30.255,36	30.903,84	31.447,32
da 35	31.226,85	31.896,21	32.457,21
ELEVATE QUALIFICAZIONI			
0 - 2	26.104,68	26.664,24	27.133,20
3 - 8	27.669,62	28.262,66	28.759,70
9 - 14	31.386,52	32.059,24	32.623,12
15 - 20	35.081,94	35.833,86	36.464,10
21 - 27	37.896,79	38.709,07	39.389,83
28 - 34	40.900,41	41.777,13	42.511,89
da 35	43.883,27	44.823,95	45.612,23

Tabella D2 - AFAM - segue**Nuova retribuzione tabellare annua**Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2025	Dal 1.1.2026	Dal 1.1.2027
Docente di prima fascia			
0 - 2	29.655,48	30.291,24	30.823,92
3 - 8	30.719,89	31.378,33	31.930,21
9 - 14	33.935,99	34.663,43	35.273,03
15 - 20	37.130,70	37.926,54	38.593,62
21 - 27	39.444,84	40.290,36	40.998,96
28 - 34	41.947,74	42.846,90	43.600,50
da 35	44.429,99	45.382,31	46.180,43
Ricercatore			
0 - 2	23.733,06	24.241,62	24.667,74
3 - 8	24.538,16	25.064,96	25.506,44
9 - 14	27.047,22	27.629,10	28.116,78
15 - 20	30.016,34	30.653,06	31.186,70
21 - 27	31.545,78	32.222,22	32.789,10
28 - 34	33.548,58	34.267,98	34.870,86
da 35	35.550,20	36.311,96	36.950,48

Tabella D3 - AFAM**Retribuzione Professionale Docenti (RPD)**

Valori in Euro mensili da corrispondere per 12 mensilità

Anzianità di servizio	Incrementi dal 1.1.2027	Valori rideterminati dal 1.1.2027
Da 0 a 14 anni	8,60	239,88
Da 15 a 27 anni	10,50	294,41
Da 28 anni	13,00	364,92

Tabella D4 - AFAM**Retribuzione Professionale Ricercatori (RPR)**

Valori in Euro mensili da corrispondere per 12 mensilità

Anzianità di servizio	Incrementi dal 1.1.2027	Valori rideterminati dal 1.1.2027
Da 0 a 14 anni	8,60	156,32
Da 15 a 27 anni	10,50	182,78
Da 28 anni	13,00	226,69

Tabella D5 - AFAM**Retribuzione di posizione - parte fissa**

Valori in Euro annui

Area	Incremento dal 1.1.2027	Valore rideterminato dal 1.1.2027
Elevate Qualificazioni	206,50	5.368,53

Tabella D6 - AFAM**Compenso Individuale Accessorio (CIA)**

Valori in Euro mensili da corrispondere per 12 mensilità

Aree	Incremento dal 1.1.2027	Valori rideterminati dal 1.1.2027
Assistenti / Funzionari	8,30	135,28
Operatori	7,50	123,40

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si danno atto che con la firma del presente CCNL, che si configura come anticipazione dei benefici economici relativi al triennio 2025-2027, non si considera concluso il negoziato relativo al triennio 2025-2027 che, pertanto, prosegue per gli aspetti relativi alla disciplina delle relazioni sindacali e del rapporto di lavoro di tutto il personale, ivi incluso quello delle AOU, anche con riguardo alla tutela legale del personale che subisce aggressioni nei luoghi di lavoro, nonché in ordine all'utilizzo di risorse aggiuntive eventualmente destinate da norme di legge alla contrattazione collettiva nazionale del presente triennio contrattuale. Le parti, inoltre, condividono l'esigenza di proseguire le attività volte ad acquisire adeguati indirizzi in ordine alle risorse del triennio 2019/2021 settore ricerca di cui alla dichiarazione congiunta n. 4 del CCNL 23 dicembre 2025.

CCNL 2025/2027 Comparto Istruzione e Ricerca

Tabelle economiche

Incrementi mensili della retribuzione tabellare				
AREA di inquadramento	Incremento tabellare dal 01/01/2025	Incremento tabellare dal 01/01/2026	Incremento tabellare dal 01/01/2027	Arretrati al 1/07/2026
ELEVATE PROFESSIONALITA'	55,71 €	111,42 €	158,02 €	1.392,75 €
FUNZIONARI	49,52 €	99,05 €	140,46 €	1.238,06 €
COLLABORATORI	43,41 €	86,82 €	123,13 €	1.085,25 €
OPERATORI	41,37 €	82,74 €	117,34 €	1.034,25 €
CEL	35,22 €	70,44 €	106,90 €	880,50 €

Incrementi mensili della retribuzione tabellare			
Tecnologi a tempo indeterminato	Incremento tabellare dal 01/03/2026	Incremento rideterminato dal 01/01/2027	Arretrati al 1/07/2026
da 0 a 5	128,15 €	326,87 €	512,60 €
da 6 a 11	143,45 €	365,89 €	573,80 €
da 12 a 17	158,75 €	404,92 €	635,00 €
da 18 a 23	174,05 €	443,94 €	696,20 €
da 24 a 30	189,35 €	482,97 €	757,40 €
da 31 in poi	204,65 €	522,00 €	818,60 €

INDENNITA' DI ATENEO		
AREA di inquadramento	Incremento dal 1/01/2027	Valori rideterminati
ELEVATE PROFESSIONALITA'	129,00 €	3.706,20 €
FUNZIONARI	109,10 €	3.135,56 €
COLLABORATORI	78,80 €	2.265,97 €
OPERATORI	59,40 €	1.705,76 €

NUOVA MISURA ORARIA PER I COMPENSI DI LAVORO STRAORDINARIO CCNL 2025-2027						
AREA di inquadramento	Nuova misura oraria dal 01/01/2026			Nuova misura oraria dal 01/01/2027		
	Diurno	Festivo o notturno	Notturmo festivo	Diurno	Festivo o notturno	Notturmo festivo
FUNZIONARI	19,04 €	21,52 €	24,83 €	19,37 €	21,89 €	25,26 €
COLLABORATORI	16,82 €	19,02 €	21,94 €	17,11 €	19,35 €	22,32 €
OPERATORI	15,40 €	17,41 €	20,09 €	15,68 €	17,72 €	20,45 €