

3, del d. lgs. n. 81/2015. Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario.

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

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

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

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

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

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

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

## **TITOLO IV DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

### **Art. 59**

#### **Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione**

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

## **TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO SEZIONE UNIVERSITÀ**

### **Art. 60 Incrementi degli stipendi tabellari**

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

### **Art. 61 Effetti dei nuovi stipendi**

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

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

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

## **Art. 62** **Elemento perequativo**

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

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

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

## **Art. 63** **Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D: costituzione**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) degli importi corrispondenti ai ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la

cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;

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

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

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

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

## **Art. 64**

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

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

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

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;

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

#### **Art. 64-bis**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Art. 64-ter**

#### **Fondo retribuzione di posizione e risultato della categoria EP: utilizzo**

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

### **Art. 65**

#### **Welfare integrativo e ulteriori disposizioni di parte economica**

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

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

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

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

**SEZIONE  
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E  
SPERIMENTAZIONE**

## **TITOLO I RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 66**

#### **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 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 uno suo delegato e le organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL (“contrattazione integrativa nazionale”);

b) a livello di uffici individuati come autonome sedi di elezione di RSU, tra il dirigente dell'ufficio o suo delegato, per la parte datoriale, nonché dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e dalla RSU, per la parte sindacale (“contrattazione integrativa di sede locale”).

2. E' 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 integrativa per gli Enti di ricerca si svolge presso un unico livello e sede (“contrattazione 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 integrativa nazionale o di sede unica:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione 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 7/4/2006;

c) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

d) i criteri generali per le progressioni economiche di cui all'art. 53 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 per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità;
  - h) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di cui all'art. 9, comma 1 lett. a) del CCNL del 21.2.2002;
  - i) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
  - j) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo, ai sensi dell'art. ....;
  - k) 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;
  - l) le linee di indirizzo e i criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
  - m) 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;
  - n) la definizione del limite individuale annuo delle ore che possono confluire nel conto individuale di cui all'art. 49 del CCNL comparto Ricerca 21 febbraio 2002;
  - o) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti i servizi amministrativi e a supporto dell'Ente;
  - p) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 47 del CCNL 7/10/1996, in merito ai turni effettuabili.
5. Sono oggetto di contrattazione 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), k), m), o).
6. Le materie a cui si applica l'art. 7, comma 6 sono quelle di cui al **comma 4**, lettere e), j), k), l), m), n), o), p).
7. Le materie a cui si applica l'art. 7, comma 7 sono quelle di cui al **comma 4**, lettere a), b), c), d), f), g), h), i).
8. Sono oggetto di confronto, a livello nazionale o di sede unica, rispettivamente con i soggetti sindacali di cui al comma 1 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 della performance;

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

e) i criteri generali per le progressioni economiche di livello nell'ambito di ciascuno profilo, di cui all'art. 54 del CCNL del 21/2/2002.

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

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

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

b) il piano dei fabbisogni di personale.

## **TITOLO II RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art. 67**

#### **Commissione per l'ordinamento professionale**

1. Gli obiettivi di pieno riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative dei dipendenti degli enti di ricerca richiedono l'impegno delle parti nel procedere alla revisione del sistema di classificazione professionale al momento vigente negli enti di ricerca, che risale al DPR n. 171 del 1991.

2. Le parti convengono sull'opportunità di prevedere una fase istruttoria, che consenta di acquisire ed elaborare tutti gli elementi di conoscenza nella prospettiva di pervenire ad un nuovo modello di classificazione, maggiormente idoneo a valorizzare le competenze professionali e ad assicurare una migliore gestione dei processi lavorativi.

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

a) analizzare le esigenze connesse ai cambiamenti dei processi lavorativi, indotti dalle innovazioni di servizio o processo e dalle nuove tecnologie, ed alle conseguenti esigenze di fungibilità delle prestazioni e di valorizzazione delle competenze, anche in relazione a quanto previsto dal d.lgs. n. 218/2016;

b) verificare la possibilità di rimodulare l'impianto classificatorio, al fine di individuare un modello idoneo a consentire una maggiore flessibilità interna ed una gestione più avanzata dei processi lavorativi;

c) verificare l'adeguatezza dell'attuale sistema anche in relazione alla introduzione delle nuove tecnologie e dei processi di digitalizzazione, cui è collegata anche l'eventuale definizione di nuovi compiti e funzioni e la valorizzazione di nuove figure professionali;

d) per i ricercatori e tecnologi tenere conto delle funzioni e compiti definiti nelle disposizioni di cui d.lgs. n. 218 del 2016 e dei principi contenuti nella Carta Europea del Ricercatore e nella Raccomandazione della Commissione Europea dell'11 marzo 2005 riguardante la Carta Europea dei ricercatori e il Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori (2005/251/CE), nonché di quanto contenuto nel documento European Framework for Research Careers;

e) analizzare l'attuale modello di progressione economica e di livello e verificare la possibilità di definire ulteriori opportunità di crescita economica per il personale dei

livelli, in correlazione con la valutazione delle competenze professionali acquisite e dell'esperienza professionale maturata;

f) verificare la possibilità di operare una revisione degli schemi di remunerazione correlati alle posizioni di lavoro;

g) analizzare e rafforzare gli strumenti per sostenere lo sviluppo delle competenze professionali e per riconoscere su base selettiva il loro effettivo accrescimento, anche in relazione allo sviluppo della qualità dei servizi e dell'efficacia dell'azione amministrativa;

h) prevedere la valorizzazione delle specificità professionali.

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

## **Art. 68**

### **Ferie**

1. L'art. 6, comma 15 del CCNL del 21/02/2002, è così sostituito:

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

## **Art. 69**

### **Ferie e riposi solidali**

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

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

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse.

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'Ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure

in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

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

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

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

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

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 71 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

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

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

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

## **Art. 70** **Permessi retribuiti**

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

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

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

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

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

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

5. Il presente articolo sostituisce l'art. 8, comma 1, secondo e terzo alinea e comma 2, del CCNL del 21/02/2002.

## **Art. 71**

### **Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari**

1. Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.

2. I permessi orari retribuiti del comma 1:

a) non riducono le ferie;

b) non sono fruibili per frazione di ora;

c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;

d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;

e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;

f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni

di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

5. Il presente articolo sostituisce l'art. 8, comma 1, quarto alinea, del CCNL comparto Ricerca del 21/2/2002.

## **Art. 72**

### **Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge**

1. I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.

2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.

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

4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 70, comma 1, lettera b).

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

6. Il presente articolo sostituisce l'art. 8, comma 1, primo alinea e comma 5, del CCNL comparto Ricerca del 21/2/2002.

## **Art. 73**

### **Permessi orari a recupero**

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue.
2. Per consentire al responsabile dell'ufficio di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal responsabile della struttura.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le modalità individuate dal responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.
4. Il presente articolo sostituisce l'art. 50 del CCNL del comparto Ricerca del 21/2/2002.

## **Art. 74**

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

1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.
3. I permessi orari di cui al comma 1:
  - a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;
  - b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.
4. Ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Art. 75**

#### **Aspettativa per dottorato di ricerca**

1. All'art 13, comma 1, del CCNL del comparto Ricerca del 21/2/2002 è così sostituito:

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

#### **Art. 76**

#### **Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza**

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 6, del d. lgs. n. 165/2001, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il

passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altre amministrazioni del comparto e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito dell'Ente di appartenenza, quest'ultimo comunica anche a tutte le amministrazioni in ambito nazionale, in aggiunta a quelle regionali già previste dal citato comma 5, l'elenco del personale in eccedenza distinto per area o categoria e profilo professionale, richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale.

2. Le amministrazioni destinatarie della richiesta di cui al comma 1, qualora interessate, comunicano, entro il termine di 30 giorni, l'entità dei posti, per area o categoria e profilo, vacanti nella rispettiva dotazione organica per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto del personale in eccedenza.

3. I posti disponibili sono comunicati ai lavoratori in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni, con la specificazione di eventuali priorità; l'amministrazione dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.

4. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, l'amministrazione di provenienza forma una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:

- dipendenti portatori di handicap;
- dipendenti unici titolari di reddito nel nucleo familiare;
- situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico o i dipendenti con figli di età inferiore a tre anni che hanno diritto al congedo parentale;
- maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;
- particolari condizioni di salute del lavoratore, dei familiari e dei conviventi stabili ai sensi degli articoli 36 e 50 della legge 76 del 2016;
- presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap.

5. Possono essere previste specifiche iniziative di formazione e riqualificazione:

a) da parte delle amministrazioni riceventi, d'intesa con queste ultime, al fine di favorire l'integrazione dei dipendenti trasferiti nel nuovo contesto organizzativo, anche in relazione al sistema di classificazione professionale presso le stesse vigente;

b) successivamente al collocamento in disponibilità ai sensi dell'art. 33 comma 7, al fine di favorire la ricollocazione dei dipendenti, anche in attuazione dell'art. 34-bis del d. lgs. n. 165/2001.

6. Tale articolo sostituisce l'art. 32/bis del CCNL comparto Ricerca del 21.2.2002.

**Art. 76-bis**  
**Integrazione delle disposizioni in materia di orario di lavoro**

1. All'art. 48 del CCNL del 21/2/2002, dopo il comma 5, è aggiunto il seguente:

“6. Qualora sia necessario prestare temporaneamente l'attività lavorativa, debitamente autorizzata, al di fuori della sede di lavoro, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro”.

## **TITOLO III RICERCATORI E TECNOLOGI**

### **Art. 77 Ricercatori e tecnologi**

1. Le parti, nel confermare il ruolo strategico svolto dai ricercatori a livello nazionale ed europeo, ribadiscono l'importanza dei principi sanciti nel d.lgs. 218 del 2016 e nella Carta europea del ricercatore, in quanto diretti a favorire l'accrescimento dei sistemi di ricerca, ad incentivare i processi di innovazione degli stessi e ad incrementare la loro competitività a livello internazionale.
2. In particolare la parti concordano che l'emanazione del citato decreto n. 218 del 2016 rappresenta un significativo passo avanti nell'ottica del riconoscimento della professionalità dei ricercatori e dei tecnologi, in quanto fissa i principi e le regole finalizzati alla ulteriore evoluzione dei modelli organizzativi che tenga conto del rafforzamento dell'attività progettuale e di ricerca e della responsabilità orientata al risultato e della valorizzazione di competenze professionali elevate e specialistiche, nel quadro della razionalizzazione delle risorse, in coerenza con i vincoli previsti dalle disposizioni legislative vigente.
3. I ricercatori e i tecnologi costituiscono una risorsa fondamentale per il perseguimento degli obiettivi degli Enti e, in tale ottica, rappresentano figure professionali dotate di autonomia e responsabilità nell'espletamento della loro attività di ricerca, fermo restando il rispetto della potestà regolamentare degli Enti.
4. Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. n) del d. lgs. n. 218 del 2016, gli Enti assicurano ai ricercatori e tecnologi la rappresentanza elettiva negli propri organi scientifici e di governo.
5. In applicazione del D. Lgs. n. 165/2001, art. 15 comma 2, il personale ricercatore e tecnologo non può essere gerarchicamente subordinato alla dirigenza di cui all'art. 19 del citato decreto legislativo per quanto attiene alla gestione della ricerca o delle attività tecnico-scientifiche.
6. Il presente articolo sostituisce l'art. 12 del CCNL del 13.5.2009.

### **Art. 78 Principi e diritti**

1. Gli Enti, nella definizione dei propri Statuti attuano quanto previsto nell'art. 2 comma 1 del d.lgs. n. 218 del 2016, al fine di favorire lo sviluppo e la diffusione delle

ricerche, la condivisione delle conoscenze e l'attuazione delle diverse forme di mobilità, geografica intersettoriale e tra enti di ricerca, allo scopo di facilitare l'interscambio e la cooperazione tra le istituzioni scientifiche, assicurando la sostenibilità della spesa con gli equilibri di bilancio.

2. Il ricercatore o tecnologo ha diritto di essere qualificato, tanto nei rapporti di servizio che nelle pubblicazioni ufficiali, col titolo corrispondente al livello e profilo professionale rivestito. Egli può usare tale titolo anche nella vita privata.

3. Il ricercatore o tecnologo ha diritto, singolarmente o nell'ambito del gruppo all'uopo costituito, alla titolarità della ricerca o dei progetti proposti e, se approvati, al loro affidamento, salve diverse motivate esigenze di tipo organizzativo che, comunque, salvaguardino i diritti del proponente.

4. Gli Enti promuovono e supportano le iniziative di ricercatori e tecnologi finalizzate ad acquisire finanziamenti di progetti di ricerca da parte di Amministrazioni dello Stato, Enti pubblici o privati o Istituzioni internazionali, quando esse sono coerenti con la propria programmazione della ricerca.

5. Ai sensi dell'art. 11, comma 5 del d.lgs. n. 218 del 2016, gli enti adottano specifiche misure dirette a facilitare la portabilità dei progetti di ricerca, consentendo che in caso di cambiamento di Ente e sede, temporaneo o definitivo, i ricercatori e tecnologi, responsabili di progetti finanziati da soggetti diversi dall'Ente di appartenenza, conservino la titolarità dei progetti e dei relativi finanziamenti, ove scientificamente possibile, previo accordo dell'Istituzione ricevente e del committente di ricerca.

6. Gli Enti favoriscono, nell'ambito della propria attività istituzionale, la collaborazione di ricercatori e tecnologi a progetti di ricerca promossi da Amministrazioni dello Stato, Enti pubblici o privati o Istituzioni internazionali, qualora essi siano coerenti con la propria programmazione della ricerca.

7. Il ricercatore o tecnologo ha diritto ad essere riconosciuto autore delle ricerche svolte. Alla pubblicazione dei relativi risultati, di norma, provvedono gli enti di appartenenza sostenendo le relative spese. Qualora l'Ente comunichi di non essere interessato alla pubblicazione, o in ogni caso decorsi due mesi dalla comunicazione dei risultati della ricerca senza che sia pervenuta alcuna comunicazione da parte dell'Ente circa il proprio interesse alla pubblicazione stessa, l'autore può pubblicare il lavoro come ricerca propria, fatto salvo l'eventuale vincolo di segretezza.

8. Il ricercatore o tecnologo ha diritto alla tutela della proprietà intellettuale e al riconoscimento della paternità delle invenzioni conseguenti la propria attività di ricerca, scientifica e tecnologica.

9. Ai sensi del d.lgs. n. 218 del 2016, gli enti promuovono, nei limiti delle risorse economiche disponibili, adeguati interventi formativi di aggiornamento e di perfezionamento, coerenti con gli obiettivi istituzionali dell'ente di appartenenza e con

il Piano triennale di attività dell'ente medesimo, al fine di dare ulteriore impulso all'evoluzione professionale dei ricercatori e tecnologi mediante l'incremento delle loro conoscenze e competenze, secondo quanto previsto dall'art. 61 del CCNL 21/2/2002.

10. Gli Enti riconoscono il merito e la capacità professionale dei ricercatori e tecnologi, mediante gli strumenti di valorizzazione delle competenze acquisite e dei risultati raggiunti nell'attività di ricerca, previsti dal d. lgs. n. 218 del 2016.

11. Ai fini del corretto svolgimento della loro attività, i ricercatori e tecnologi rispettano quanto previsto dall'art. 2, comma 2 del d.lgs. n. 218 del 2016.

12. Il presente articolo sostituisce l'art. 60 del CCNL del 21.2.2002.

### **Art. 79**

#### **Disposizioni in materia di rapporto di lavoro dei ricercatori e tecnologi**

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 11 del d.lgs. n. 218 del 2016, ai ricercatori e tecnologi possono essere concessi congedi per motivi di studio o di ricerca scientifica e tecnologica, allo scopo di recarsi presso Istituti o laboratori esteri, nonché presso le istituzioni internazionali e comunitarie, fino ad un massimo di cinque anni ogni dieci anni di servizio. Il congedo è concesso dal Presidente dell'ente di appartenenza, su motivata richiesta dell'interessato. Il ricercatore e il tecnologo in congedo mantiene la retribuzione fissa mensile qualora l'istituzione ricevente gli corrisponda una retribuzione inferiore al 75 per cento del trattamento forfetario di missione presso la stessa Istituzione. In ogni caso restano a carico del personale in congedo e dell'ente di appartenenza le rispettive quote dei contributi previdenziali previsti dalle vigenti disposizioni in materia.

2. I congedi di cui al comma 1 sono concessi dall'Ente interessato tenuto conto delle esigenze di funzionalità e di collaborazione internazionale, nonché dell'attinenza della richiesta al Programma nazionale di ricerca e al Piano triennale di attività dell'ente medesimo.

3. All'art. 58, comma 1 del CCNL del 21/2/2002 le parole "nel trimestre" sono sostituite dalle parole "nel quadrimestre".

## **TITOLO IV**

### **TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 80**

#### **Contratto a tempo determinato**

1. Gli Enti di ricerca possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del d. lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del d. lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
2. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, fermo restando quanto previsto per le attività stagionali.
3. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere una durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.
4. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun Ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per le amministrazioni che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.
5. Il limite percentuale di cui al comma 4 non si applica, inoltre, ai sensi dell'art. 23, comma 3, del d. lgs. n. 81/2015, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra istituti pubblici di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica o di coordinamento e direzione della stessa. Le ulteriori ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal d.lgs. n. 81 /2015, sono:
  - a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati a all'accrescimento di quelli esistenti;
  - b) particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione;

c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;

d) necessità correlate a progetti di ricerca che beneficiano di finanziamenti esterni, anche per le attività di supporto amministrativo.

6. Gli Enti di ricerca disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del d.lgs. n.165/2001, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165 del 2001 e dell'articolo 9 del D.Lgs. 25 novembre 2016, n. 218.

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

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

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

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

9. Nei casi di cui alle lettere a) e b), del comma 7, nel contratto individuale è specificata per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 8. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.

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

11. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque

con il rientro in servizio del lavoratore sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.

12. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del d. lgs. n. 81/2015, fermo restando quanto stabilito direttamente dalla legge per le attività stagionali, nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni del medesimo profilo, è possibile derogare alla durata massima di trentasei mesi di cui al comma 2. Tale deroga non può superare i dodici mesi e può essere attuata esclusivamente nei seguenti casi:

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

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

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

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

16. Il presente articolo sostituisce l'art. 24 del CCNL 13/5/2009, art. 5 del 7/4/2002 e art. 20 del CCNL 21/2/2002.

## **Art. 81**

### **Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato**

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a

tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine e con le precisazioni seguenti e dei successivi commi:

a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del CCNL del 21/2/2002; 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 dal citato art. 6, 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 dagli artt. 17 e 18 del CCNL del 21/02/2002, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638, ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico; i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui al citato art. 17, in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi, caso nel quale il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;

c) il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dal citato art. 17;

d) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 70, comma 2;

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

d), possono essere concessi i seguenti permessi:

- permessi retribuiti per motivi personali o familiari, di cui all'art. 71;

- permessi per esami o concorsi, di cui all'art. 70, comma 1, lettera a);

- permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche, di cui all'art. 74 (assenze per visite specialistiche) ;

- permessi per lutto di cui, all'art. 70 (Permessi retribuiti), comma 1 lettera b);

f) il numero massimo annuale dei permessi di cui alla lettera e) deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine

stipulato, salvo il caso dei permessi per lutto; l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5;

g) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n.53/2000, anche con riferimento ai permessi per lutto, ivi inclusi, 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. 4 del CCNL 7/4/2006, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dal citato art. 4, 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 2, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.

4. In tutti i casi in cui il presente CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 11 dell'art. 80 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 ed l'esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.

6. Gli Enti 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. 81/2015, 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 e area o categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.

8. Il presente articolo sostituisce l'art. 20 del CCNL 21/2/2002.

## **Art. 82**

### **Contratto di somministrazione**

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

2. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono stipulati entro il limite di cui all'art. 80 (Contratto a tempo determinato), comma 3 e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla vigenti disposizioni di legge in materia.

3. Il ricorso al lavoro somministrato non è consentito per il personale che esercita attività di vigilanza nonché per i profili dell'VIII livello.

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

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

6. Gli enti sono tenuti, nei riguardi dei lavoratori somministrati, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal d. lgs. n. 81/2015, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.

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

8. Nell'ambito dell'organismo paritetico di cui all'art. 9 del presente CCNL sono fornite informazioni sul numero e sui motivi dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi, sulla durata degli stessi, sul numero e sui profili professionali interessati.

## **TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO RICERCA**

### **Art. 83 Incrementi degli stipendi tabellari**

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dall'art. 2 del CCNL Ricerca 13/5/2009, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nelle allegate Tabella A3.1 e A.3.2, con le decorrenze ivi stabilite.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dall'allegata Tabella B3.1 e B.3.2.
3. A decorrere dal 1/4/2018, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare, come indicato nell'allegata Tabella C3.1 e C3.2.

### **Art. 84 Effetti dei nuovi stipendi**

1. Salvo diversa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art. 83 (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. 83 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalle tabelle A3, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di anzianità o altri analoghi trattamenti, nonché del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 C.C., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.
3. Sono confermati gli effetti delle previgenti disposizioni che hanno operato il conglobamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare.

## **Art. 85**

### **Elemento perequativo**

1. Tenuto conto degli effetti degli incrementi retributivi di cui all'art. 83 (Incrementi degli stipendi tabellari) sul personale già destinatario delle misure di cui all'art. 1, comma 12, legge 23 dicembre 2014, n. 190, nonché del maggiore impatto sui livelli retributivi più bassi delle misure di contenimento della dinamica retributiva, è riconosciuto al personale individuato nell'allegata Tabella D3 e nelle misure ivi indicate, un elemento perequativo mensile, in relazione ai mesi di servizio nel periodo 1/3/2018 – 31/12/2018. La frazione di mese superiore a quindici giorni dà luogo al riconoscimento dell'intero rateo mensile. Non si tiene conto delle frazioni di mese uguali o inferiori a 15 giorni e dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative o congedi non retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa.

2. L'elemento perequativo di cui al comma 1 non è computato agli effetti dell'articolo 84 (Effetti dei nuovi stipendi) comma 2, secondo periodo ed è corrisposto con cadenza mensile, analogamente a quanto previsto per lo stipendio tabellare, per il periodo 1/3/2018-31/12/2018.

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

## **Art. 86**

### **Ulteriori disposizioni di parte economica**

1. Le indennità di cui al presente comma sono confermate secondo le discipline previste nei precedenti CCNL e sono incrementate come di seguito indicato:

a) l'indennità di ente di cui all'art. 6, comma 2 del CCNL del 13/5/2009 è incrementata con la decorrenza e degli importi lordi annuali indicati nell'allegata tabella E2.1;

b) l'indennità di valorizzazione professionale di cui all'art. 15 del CCNL del 13/5/2009 è incrementata con la decorrenza e degli importi lordi per tredici mensilità indicati nell'allegata tabella E2.2.

2. La tabella C allegata al CCNL normativo 2006-2009 ed economico 2006-2007, sottoscritto il 13/5/2009, relativa alle progressioni economiche disciplinate dall'art. 53 del CCNL del 21/2/2002, è integrata con la previsione di una ulteriore posizione economica denominata "Posizione economica Super IV" di importo pari a quello di ciascuno dei differenziali retributivi già previsti per ciascun profilo. Le progressioni

economiche di cui al presente comma, compresa la nuova “Posizione economica Super IV”, continuano ad essere corrisposte a carico delle risorse per il trattamento accessorio di cui all’art. 10 del CCNL normativo 2006-2009 ed economico 2006-2007, sottoscritto il 13/5/2009.

## **Art. 88**

### **Fondo per le progressioni economiche di livello**

1. A decorrere dal 2018, è istituito, presso ciascun ente, il Fondo per le progressioni economiche di livello nell’ambito dei profili IV-VIII.
2. Il Fondo di cui al comma 1 è costituito con le seguenti risorse finanziarie certe e stabili già previste dai precedenti CCNL del comparto Ricerca:
  - a) risorse di cui all’art. 54, comma 3 del CCNL del 21 febbraio 2002;
  - b) risorse di cui all’art. 8, comma 5 del CCNL del 7 aprile 2006 (quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003), alle condizioni ivi previste;
  - c) risorse di cui all’art. 5, comma 3 del CCNL del 7 aprile 2006 (biennio economico 2004-2005).
3. Le risorse di cui al comma 2 confluiscono nel nuovo Fondo al netto di quelle eventualmente già utilizzate per le progressioni economiche di cui all’art. 53 del CCNL del 21/2/2002.
4. Il Fondo di cui al presente articolo è utilizzato per il finanziamento delle progressioni economiche di livello nell’ambito di ciascun profilo.
5. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo utilizzabili di anno in anno, per nuove progressioni economiche di livello, sono pari alle disponibilità complessive calcolate ai sensi dei commi 2 e 3, al netto delle somme già utilizzate per le progressioni economiche di livello di cui all’art. 54 del CCNL 21/2/2002 relative ad anni precedenti e con recupero delle risorse che si rendano nuovamente disponibili per effetto della cessazione del personale beneficiario.

## **TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO ASI**

### **Art. 89 Incrementi degli stipendi tabellari**

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dall'art. 2 del CCNL Asi 4/8/2010, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nelle allegate Tabelle A4.1 e A.4.2, con le decorrenze ivi stabilite.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dalle allegate Tabelle B4.1 e B.4.2.
3. A decorrere dal 1/4/2018, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare, come indicato nelle allegate Tabelle C4.1 e C4.2.

### **Art. 90 Effetti dei nuovi stipendi**

1. Salvo diversa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art. 89 (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. 89 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalle tabelle A4, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di anzianità o altri analoghi trattamenti, nonché del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 C.C., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.
3. Sono confermati gli effetti delle previgenti disposizioni che hanno operato il conglobamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare.

## **Art. 91**

### **Elemento perequativo**

1. Tenuto conto degli effetti degli incrementi retributivi di cui all'art. 89 (Incrementi degli stipendi tabellari) sul personale già destinatario delle misure di cui all'art. 1, comma 12, legge 23 dicembre 2014, n. 190, nonché del maggiore impatto sui livelli retributivi più bassi delle misure di contenimento della dinamica retributiva, è riconosciuto al personale individuato nell'allegata Tabella D4 e nelle misure ivi indicate, un elemento perequativo mensile, in relazione ai mesi di servizio nel periodo 1/3/2018 – 31/12/2018. La frazione di mese superiore a quindici giorni dà luogo al riconoscimento dell'intero rateo mensile. Non si tiene conto delle frazioni di mese uguali o inferiori a 15 giorni e dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative o congedi non retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa.

2. L'elemento perequativo di cui al comma 1 non è computato agli effetti dell'articolo 90 (Effetti dei nuovi stipendi) comma 2, secondo periodo ed è corrisposto con cadenza mensile, analogamente a quanto previsto per lo stipendio tabellare, per il periodo 1/3/2018-31/12/2018.

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

## **Art. 92**

### **Ulteriori disposizioni di parte economica**

1. Le indennità di cui al presente comma sono confermate secondo le discipline previste nei precedenti CCNL e sono incrementate come di seguito indicato:

a) l'indennità di ente è incrementata con la decorrenza e degli importi lordi annuali indicati nell'allegata tabella E3.1;

b) l'indennità di valorizzazione professionale è incrementata con la decorrenza e degli importi lordi per tredici mensilità indicati nell'allegata tabella E3.2.

2. Si applica anche all'ASI quanto previsto dall'art. 86, comma 2.

3. E' confermato l'art. 9 del CCNL Asi del 4/8/2010.

### **Art. 93**

#### **Fondo per le progressioni economiche di livello**

1. A decorrere dal 2018, è istituito, presso l'Asi, il Fondo per le progressioni economiche di livello nell'ambito dei profili IV-VIII, in applicazione della medesima disciplina prevista per gli enti di ricerca ai sensi dell'art. 88.

## **TITOLO VII WELFARE INTEGRATIVO**

### **Art. 94**

#### **Benefici socio-assistenziali per il personale**

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

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

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

## **SEZIONE AFAM**

## **TITOLO I RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 95**

#### **Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali**

1. La contrattazione integrativa per le Istituzioni di alta formazione artistica e musicale si svolge:

a) a livello nazionale, tra la delegazione costituita dal MIUR 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. E' esclusa la sovrapposizione, duplicazione e ripetibilità di materie trattate ai diversi livelli di cui al comma 1.

3. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) a livello nazionale:

a1) le linee di indirizzo e i criteri per la tutela della salute nell'ambiente di lavoro;

a2) i criteri generali di ripartizione del fondo di cui all'art. 72 del CCNL del 16/2/2005 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;

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, ivi compresi i diritti di assemblea, di affissione all'albo e di utilizzo dei locali, nonché i contingenti di

personale previsti dall'articolo 2 dell'Accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990, ferme restando la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. ... del CCNQ ... e le modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali;

b5) l'attuazione della normativa in materia di 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.

4. Le materie a cui si applica l'art. 7, comma 6 (contrattazione integrativa) sono quelle di cui ai punti a1, b4, b5.

5. Le materie a cui si applica l'art. 7, comma 7 (contrattazione integrativa) sono quelle di cui ai punti b1, b2, b3.

6. Fermi restando i termini di cui all'art. 7 (contrattazione integrativa), commi 6 e 7, la sessione negoziale di contrattazione integrativa è avviata entro il 15 novembre e la durata della stessa, ai sensi dei citati commi 6 o 7, non può comunque protrarsi oltre il 31 gennaio.

7. 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:

- salvaguardia del piano assunzionale;
- indisponibilità per la mobilità di posti per i quali sia prevista l'immissione in ruolo mediante scorrimento di graduatorie;
- adeguata valorizzazione dell'esperienza professionale;
- valutazione della domanda di formazione per ciascun insegnamento;

b) a livello di Istituzione:

b1) i criteri generali per l'adattamento delle tipologie dell'orario del personale tecnico e amministrativo alle esigenze delle singole istituzioni di alta cultura.

8. Sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 5 (Informazione), comma 5, a livello di Istituzione, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa già previsti dal predetto comma, i dati relativi alla distribuzione degli organici e lo stato di attuazione del processo di riforma delle Istituzioni.

## **TITOLO II PERSONALE DOCENTE**

### **Capo I**

#### **Art. 95-bis Professori di seconda fascia**

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 1, comma 653 della legge n. 205/2017, la qualifica dei professori di seconda fascia è mantenuta ad esaurimento, fatta salva l'eventuale immissione in ruolo del personale dalle graduatorie in essere, sulla base della normativa vigente.

### **Capo II Responsabilità disciplinare**

#### **Art. 96 Destinatari**

1. Le disposizioni di cui al presente capo si applicano solo al personale docente dell'AFAM e riguarda la parte relativa agli obblighi del dipendente e al codice disciplinare. Per gli articoli riguardanti la responsabilità disciplinare e non disciplinati nelle presente Sezione, occorre fare riferimento a quanto previsto nella Parte comune. Tali articoli sono: le sanzioni disciplinari, la sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare, sospensione cautelare in caso di procedimento penale, rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale, determinazione concordata della sanzione.

#### **Art. 97 Obblighi del docente**

1. Oltre agli obblighi indicati all'art. 11, comma 1 della parte comune, il personale docente del'AFAM è tenuto a:

- a) esercitare con diligenza, equilibrio e professionalità i compiti costituenti esplicazione del profilo professionale di titolarità;
- b) cooperare al buon andamento dell'istituzione, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'istituzione stessa, le norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- c) favorire ogni forma di informazione e di collaborazione con le famiglie e con gli alunni;
- d) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e adempiere ai doveri connessi all'attività di insegnamento e a quelle funzionali all'insegnamento;
- e) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta uniformata non solo a principi generali di correttezza ma, altresì, all'esigenza di coerenza con le specifiche finalità educative dell'intera comunità accademica, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità degli altri dipendenti, degli utenti e degli alunni;
- f) mantenere una condotta coerente con le finalità educative della comunità accademica nei rapporti con le famiglie e con gli studenti e con le studentesse;
- g) limitare l'interazione a mezzo dei canali sociali informatici con gli studenti e le studentesse alle sole informazioni di servizio e alle interazioni necessarie per lo svolgimento della funzione di educazione, di istruzione e di orientamento;
- h) rispettare i doveri di vigilanza nei confronti degli allievi, degli studenti e delle studentesse, ferme restando le disposizioni impartite;
- i) tenere i registri e le altre forme di documentazione previste da specifiche disposizioni vigenti per ciascun profilo professionale.
- j) adempiere agli obblighi correlati all'espletamento delle proprie funzioni e delle attività didattiche, anche assicurando la propria partecipazione alle riunioni **del consiglio accademico**, di cui fa parte, nel rispetto del contesto organizzativo;
- k) garantire la partecipazione ai lavori delle commissioni di esame e di concorso di cui sia stato nominato componente.

## **Art. 98** **Codice disciplinare**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro;
- g) eventuale coinvolgimento di minori.

**I docenti non possono essere sanzionati per comportamenti che rientrano nell'esercizio della libertà di insegnamento.**

2. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

3. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio o delle deliberazioni degli organi collegiali, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165/2001;
- b) condotte non conformi a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi o comunque non confronti di genitori e delle studentesse e degli studenti;
- c) condotte negligenti e non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione;
- d) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- e) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;

f) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall' art. 6 della legge. n. 300/1970;

g) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55- quater del d.lgs. n. 165/2001;

h) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55- novies, del d.lgs. n. 165/2001;

i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'amministrazione, agli utenti o ai terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 3;

b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;

c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;

d) ingiustificato mancato trasferimento sin dal primo giorno, da parte del personale delle istituzioni scolastiche ed educative o dell'AFAM, con esclusione dei supplenti brevi cui si applica specifica disciplina regolamentare, nella sede assegnata a seguito dell'espletamento di una procedura di mobilità territoriale o professionale;

e) svolgimento di attività che, durante lo stato di malattia o di infortunio, ritardino il recupero psico-fisico;

f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Istituzione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;

g) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. e) del d. lgs. n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi, compresi genitori e studenti e studentesse;

h) violazione degli obblighi di vigilanza nei confronti degli allievi e degli studenti affidati;

i) violazione del segreto di ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità;

j) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'amministrazione agli utenti o a terzi.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'articolo 55-sexies, comma 3.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del d. lgs. n. 165 del 2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;

b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;

c) atti, comportamenti lesivi della dignità della persona o molestie a carattere sessuale, anche ove non sussista la gravità e la reiterazione oppure che non riguardino allievi e studenti;

d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;

e) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;

f) ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'amministrazione, in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;

g) violazione degli obblighi di vigilanza nei confronti di allievi e studenti minorenni determinata dall'assenza dal servizio o dall'arbitrario abbandono dello stesso;

h) compimento di atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento dell'Istituzione e per concorso negli stessi atti.

In caso di irrogazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio di cui al presente comma, il relativo periodo non è computabile ai fini dell'anzianità di servizio e comporta un ritardo di due anni nella progressione economica di carriera.

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

1. con preavviso per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) c) e da f)bis a f) quinquies del d. lgs. n. 165/ 2001;

**b) recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8;**

c) recidiva nel biennio di atti, anche nei riguardi di persona diversa, comportamenti o molestie a carattere sessuale oppure quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità o anche quando sono compiuti nei confronti di allievi, studenti e studentesse affidati alla vigilanza del docente;

d) dichiarazioni false e mendaci, rese dal personale delle istituzioni scolastiche, educative e AFAM, al fine di ottenere un vantaggio nell'ambito delle procedure di mobilità territoriale o professionale;

e) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;

f) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16 comma 2 secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62/2013;

g) violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;

h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'Istituzione.

2. senza preavviso per:

a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d. lgs. n. 165/2001;

b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art 14, fatto salvo quanto previsto dall'art. 15;

c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

e) condanna, anche non passata in giudicato:

- per i delitti già indicati nell'art. 7, comma 1, e nell'art. 8, comma 1, lett. a del d.lgs. n. 235 del 2012;

- quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

- per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;

- per gravi delitti commessi in servizio;

f) violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 11, e riferendosi, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001.

12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

## **TITOLO III**

### **PERSONALE AMMINISTRATIVO E TECNICO**

#### **Art. 99**

#### **Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari**

1. Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno accademico, per particolari motivi personali o familiari.
2. I permessi orari retribuiti del comma 1:
  - a) non riducono le ferie;
  - b) non sono fruibili per frazione di ora;
  - c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
  - d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;
  - e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;
  - f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.
3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
5. Per il personale amministrativo e tecnico il presente articolo sostituisce l'art. 10, comma 2 del CCNL del 16.02.2005, come modificato dal CCNL del 4.8.2010.

## **Art. 100**

### **Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge**

1. Il personale amministrativo e tecnico dell'AFAM ha diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.
2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.
3. In caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.
4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 10, comma 1, lettera b) del CCNL del 16/2/2005.
5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.
6. Per il personale amministrativo e tecnico il presente articolo sostituisce l'art. 10, comma 6, del CCNL del 16.02.2005, come modificato dal CCNL del 4.8.2010

## **Art. 101**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire, in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL.

## **TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **Art. 102 Incrementi degli stipendi tabellari**

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dall'art. 2 del CCNL Afam 4/8/2010, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata Tabelle A5, con le decorrenze ivi stabilite.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dall'allegata Tabelle B5.
3. A decorrere dal 1/4/2018, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare, come indicato nell'allegata Tabella C5.

### **Art. 103 Effetti dei nuovi stipendi**

1. Salvo diversa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art. 102 (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. 102 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalla tabella A5, 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. 104**

### **Elemento perequativo**

1. Tenuto conto degli effetti degli incrementi retributivi di cui all'art. 102 (Incrementi degli stipendi tabellari) sul personale già destinatario delle misure di cui all'art. 1, comma 12, legge 23 dicembre 2014, n. 190, nonché del maggiore impatto sui livelli retributivi più bassi delle misure di contenimento della dinamica retributiva, è riconosciuto al personale individuato nelle allegate Tabelle D5 e nelle misure ivi indicate, un elemento perequativo mensile, in relazione ai mesi di servizio nel periodo 1/3/2018 – 31/12/2018. La frazione di mese superiore a quindici giorni dà luogo al riconoscimento dell'intero rateo mensile. Non si tiene conto delle frazioni di mese uguali o inferiori a 15 giorni e dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative o congedi non retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa.

2. L'elemento perequativo di cui al comma 1 non è computato agli effetti dell'articolo 103 (Effetti dei nuovi stipendi) comma 2, secondo periodo ed è corrisposto con cadenza mensile, analogamente a quanto previsto per lo stipendio tabellare, per il periodo 1/3/2018-31/12/2018.

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

4. Il personale destinatario di incarichi per supplenze brevi e saltuarie percepisce l'elemento perequativo una tantum di cui al presente articolo, in un'unica soluzione, nell'ambito del contratto individuale stipulato con ciascuna Istituzione, in relazione all'effettiva durata del servizio nel periodo indicato al comma 2, non applicando quanto previsto dal comma 1, relativamente alle frazioni di mese inferiori o superiori ai quindici giorni.

## **Art. 105**

### **Incrementi delle indennità fisse**

1. Le indennità di cui al presente articolo sono confermate secondo le discipline previste nei precedenti CCNL e sono incrementate come di seguito indicato:

a) la retribuzione professionale docenti di cui all'art. 70 del CCNL del 16/2/2005 è incrementata con la decorrenza e degli importi lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata tabella E4.1;

b) l'indennità di amministrazione per i direttori amministrativi ed i direttori dell'ufficio di ragioneria di cui all'art. 7 del CCNL 11/4/2006 è incrementata con la decorrenza e dell'importo lordo annuo indicato nell'allegata tabella E4.2;

c) il compenso individuale accessorio per il personale amministrativo e tecnico di cui all'art. 69 del CCNL 16/2/2005 è incrementato con la decorrenza e degli importi lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata tabella E4.3.

## Tabella A1 - SCUOLA

### Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2016	Ride terminato dal 1.1.2017 <sup>(1)</sup>	Ride terminato dal 1.3.2018 <sup>(2)</sup>
<b>Collaboratore scolastico</b>			
0 - 8	4,90	14,80	43,00
9 - 14	5,30	16,10	47,00
15 - 20	5,60	17,10	50,00
21 - 27	6,00	18,00	52,00
28 - 34	6,20	18,80	54,00
da 35	6,40	19,30	56,00
<b>Collaboratore scol. dei servizi/addetto az. agrarie</b>			
0 - 8	5,00	15,20	44,00
9 - 14	5,40	16,50	48,00
15 - 20	5,80	17,40	51,00
21 - 27	6,10	18,40	54,00
28 - 34	6,30	19,10	56,00
da 35	6,50	19,70	57,00
<b>Ass. amm. e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobiere</b>			
0 - 8	5,50	16,60	48,00
9 - 14	6,00	18,30	53,00
15 - 20	6,50	19,50	57,00
21 - 27	6,90	20,80	60,00
28 - 34	7,20	21,70	63,00
da 35	7,40	22,40	65,00
<b>Coordinatore amministrativo e tecnico</b>			
0 - 8	6,30	18,90	55,00
9 - 14	7,00	21,00	61,00
15 - 20	7,60	22,90	67,00
21 - 27	8,20	24,70	72,00
28 - 34	8,70	26,40	77,00
da 35	9,20	27,70	81,00
<b>Direttori dei servizi generali ed amm. vi</b>			
0 - 8	7,20	21,90	63,00
9 - 14	8,10	24,50	70,00
15 - 20	8,90	26,80	77,00
21 - 27	9,70	29,30	84,00
28 - 34	10,50	31,80	92,00
da 35	11,30	34,30	99,00

<sup>(1)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

<sup>(2)</sup> Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

## Tabella A1 - SCUOLA

### Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2016	Rideterminato dal 1.1.2017 <sup>(1)</sup>	Rideterminato dal 1.3.2018 <sup>(2)</sup>
<b>Docente scuola dell'infanzia ed elementare</b>			
0 - 8	6,30	19,20	56,00
9 - 14	7,00	21,30	62,00
15 - 20	7,70	23,10	67,00
21 - 27	8,30	25,00	73,00
28 - 34	8,80	26,70	78,00
da 35	9,30	28,10	82,00
<b>Docente diplomato istituti sec. II grado</b>			
0 - 8	6,30	19,20	56,00
9 - 14	7,00	21,30	62,00
15 - 20	7,70	23,10	67,00
21 - 27	8,50	25,80	75,00
28 - 34	9,10	27,60	80,00
da 35	9,60	29,00	84,00
<b>Docente scuola media - Ins.educ.fis. sc.media</b>			
0 - 8	6,90	20,80	60,00
9 - 14	7,70	23,30	68,00
15 - 20	8,40	25,40	74,00
21 - 27	9,10	27,50	80,00
28 - 34	9,80	29,60	86,00
da 35	10,30	31,10	91,00
<b>Docente laureato istituti sec. II grado</b>			
0 - 8	6,90	20,80	60,00
9 - 14	7,90	23,90	69,00
15 - 20	8,70	26,20	76,00
21 - 27	9,60	29,20	85,00
28 - 34	10,30	31,10	91,00
da 35	10,80	32,70	95,00

<sup>(1)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

<sup>(2)</sup> Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

## Tabella A2 - UNIVERSITA'

### Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2016	Rideterminato dal 1.1.2017 <sup>(1)</sup>	Rideterminato dal 1.3.2018 <sup>(2)</sup>
<b>EP7</b>	11,90	35,90	113,40
<b>EP6</b>	11,40	34,50	109,00
<b>EP5</b>	11,00	33,20	104,70
<b>EP4</b>	10,50	31,70	100,00
<b>EP3</b>	9,70	29,30	92,50
<b>EP2</b> <sup>(3)</sup>	9,10	27,70	87,30
<b>EP1</b>	8,60	25,90	81,90
<b>D7</b>	9,70	29,40	92,80
<b>D6</b>	9,40	28,30	89,40
<b>D5</b>	9,00	27,30	86,20
<b>D4</b>	8,70	26,30	83,10
<b>D3</b>	8,30	25,00	78,90
<b>D2</b>	7,90	23,90	75,50
<b>D1</b>	7,60	23,00	72,60
<b>C7</b>	8,00	24,30	76,70
<b>C6</b>	7,80	23,50	74,20
<b>C5</b>	7,50	22,70	71,80
<b>C4</b>	7,30	22,00	69,50
<b>C3</b>	6,90	20,90	65,90
<b>C2</b>	6,60	20,00	63,30
<b>C1</b>	6,50	19,60	62,00
<b>B6</b>	7,10	21,60	68,10
<b>B5</b>	6,90	20,80	65,50
<b>B4</b>	6,60	20,00	63,00
<b>B3</b>	6,30	19,10	60,20
<b>B2</b>	6,00	18,20	57,50
<b>B1</b>	5,70	17,10	54,00

<b>CEL</b>	4,35	13,16	42,02
------------	------	-------	-------

<sup>(1)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

<sup>(2)</sup> Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

<sup>(3)</sup> Il medesimo incremento della posizione economica EP2 è riconosciuto ai Docenti incaricati esterni.

## Tabella A3.1 - RICERCA

### Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

<b>Livelli</b>	<b>Dal 1.1.2016</b>	<b>Ride terminato dal 1.1.2017 <sup>(1)</sup></b>	<b>Ride terminato dal 1.3.2018 <sup>(2)</sup></b>
<b>IV</b>	9,80	29,70	95,00
<b>V</b>	8,90	27,00	87,00
<b>VI</b>	8,20	24,70	84,00
<b>VII</b>	7,50	22,70	70,10
<b>VIII</b>	7,00	21,30	66,50

<sup>(1)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

<sup>(2)</sup> Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

## Tabella A3.2 - RICERCA

### Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2016	Rideterminato dal 1.1.2017 <sup>(1)</sup>	Rideterminato dal 1.3.2018 <sup>(2)</sup>
<b>Livello 1 - Dirigente di ricerca e Dirigente tecnologo</b>			
da 0 a 2	15,10	45,60	125,00
da 3 a 7	16,60	50,30	135,00
da 8 a 12	18,20	55,10	147,00
da 13 a 16	19,80	59,90	158,00
da 17 a 21	22,70	68,60	181,00
da 22 a 29	24,80	75,20	198,00
da 30 in poi	27,70	83,80	220,00
<b>Livello 2 - Primo ricercatore e Primo tecnologo</b>			
da 0 a 2	11,70	35,30	99,00
da 3 a 7	12,80	38,70	104,00
da 8 a 12	13,90	42,10	112,00
da 13 a 16	15,00	45,50	120,00
da 17 a 21	16,90	51,30	134,00
da 22 a 29	18,50	56,10	146,00
da 30 in poi	20,50	62,20	161,00
<b>Livello 3 - Ricercatore e Tecnologo</b>			
da 0 a 2	9,10	27,70	96,00
da 3 a 7	9,90	30,00	98,00
da 8 a 12	10,70	32,30	100,00
da 13 a 16	11,50	34,70	103,00
da 17 a 21	12,90	39,00	109,00
da 22 a 29	14,00	42,40	119,00
da 30 in poi	15,40	46,80	131,00

<sup>(1)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

<sup>(2)</sup> Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

## Tabella A4.1 - ASI

### Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Livelli	Dal 1.1.2016	Rideterminato dal 1.1.2017 <sup>(1)</sup>	Rideterminato dal 1.3.2018 <sup>(2)</sup>
<b>IV</b>	9,80	29,70	95,00
<b>V</b>	8,90	27,00	87,00
<b>VI</b>	8,20	24,70	84,00
<b>VII</b>	7,50	22,70	70,10
<b>VIII</b>	7,00	21,30	66,50

<sup>(1)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

<sup>(2)</sup> Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

## Tabella A4.2 - ASI

### Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2016	Ride terminato dal 1.1.2017 <sup>(1)</sup>	Ride terminato dal 1.3.2018 <sup>(2)</sup>
<b>Livello 1 - Dirigente di ricerca e Dirigente tecnologo</b>			
da 0 a 2	15,10	45,60	125,00
da 3 a 7	16,60	50,30	135,00
da 8 a 12	18,20	55,10	147,00
da 13 a 16	19,80	59,90	158,00
da 17 a 21	22,70	68,60	181,00
da 22 a 29	24,80	75,20	198,00
da 30 in poi	27,70	83,80	220,00
<b>Livello 2 - Primo ricercatore e Primo tecnologo</b>			
da 0 a 2	11,70	35,30	99,00
da 3 a 7	12,80	38,70	104,00
da 8 a 12	13,90	42,10	112,00
da 13 a 16	15,00	45,50	120,00
da 17 a 21	16,90	51,30	134,00
da 22 a 29	18,50	56,10	146,00
da 30 in poi	20,50	62,20	161,00
<b>Livello 3 - Ricercatore e Tecnologo</b>			
da 0 a 2	9,10	27,70	96,00
da 3 a 7	9,90	30,00	98,00
da 8 a 12	10,70	32,30	100,00
da 13 a 16	11,50	34,70	103,00
da 17 a 21	12,90	39,00	109,00
da 22 a 29	14,00	42,40	119,00
da 30 in poi	15,40	46,80	131,00

<sup>(1)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

<sup>(2)</sup> Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

## Tabella A5 - AFAM

### Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2016	Rideterminato dal 1.1.2017 <sup>(1)</sup>	Rideterminato dal 1.3.2018 <sup>(2)</sup>
<b>Area Prima - Coadiutore</b>			
0 - 2	5,20	15,60	45,00
3 - 8	5,30	15,90	46,00
9 - 14	5,60	17,00	50,00
15 - 20	6,00	18,10	53,00
21 - 27	6,30	19,10	55,00
28 - 34	6,60	19,80	58,00
da 35	6,70	20,40	59,00
<b>Area Seconda - Assistente</b>			
0 - 2	5,80	17,50	51,00
3 - 8	5,90	17,90	52,00
9 - 14	6,40	19,30	56,00
15 - 20	6,80	20,60	60,00
21 - 27	7,30	22,00	64,00
28 - 34	7,60	22,90	67,00
da 35	7,80	23,70	69,00
<b>Area Terza - Collaboratore</b>			
0 - 2	6,20	18,80	55,00
3 - 8	6,30	19,20	56,00
9 - 14	6,90	20,80	60,00
15 - 20	7,40	22,30	65,00
21 - 27	7,90	23,80	69,00
28 - 34	8,20	24,90	72,00
da 35	8,50	25,70	75,00

<sup>(1)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

<sup>(2)</sup> Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

## Tabella A5 - AFAM

### Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2016	Rideterminato dal 1.1.2017 <sup>(1)</sup>	Rideterminato dal 1.3.2018 <sup>(2)</sup>
<b>Direttore di ragioneria o di biblioteca</b>			
0 - 2	7,60	23,20	67,00
3 - 8	7,90	23,80	69,00
9 - 14	8,60	25,90	75,00
15 - 20	9,40	28,40	82,00
21 - 27	10,20	31,00	90,00
28 - 34	11,10	33,60	98,00
da 35	12,00	36,30	105,00
<b>Direttore amministrativo</b>			
0 - 2	8,70	26,40	77,00
3 - 8	9,00	27,30	79,00
9 - 14	10,00	30,20	88,00
15 - 20	10,90	33,10	96,00
21 - 27	11,60	35,10	102,00
28 - 34	12,30	37,40	109,00
da 35	13,10	39,60	115,00
<b>Docente di seconda fascia</b>			
0 - 2	7,20	21,80	63,00
3 - 8	7,60	23,00	67,00
9 - 14	8,30	25,00	73,00
15 - 20	9,10	27,50	80,00
21 - 27	10,10	30,60	89,00
28 - 34	10,80	32,60	95,00
da 35	11,30	34,20	99,00
<b>Docente di prima fascia</b>			
0 - 2	8,70	26,40	77,00
3 - 8	9,00	27,30	79,00
9 - 14	10,00	30,20	88,00
15 - 20	10,90	33,10	96,00
21 - 27	11,60	35,10	102,00
28 - 34	12,30	37,40	109,00
da 35	13,10	39,60	115,00

<sup>(1)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

<sup>(2)</sup> Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

## Tabella B1 - SCUOLA

### Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.3.2018
<b>Collaboratore scolastico</b>			
0 - 8	14.962,74	15.081,54	15.419,94
9 - 14	16.306,39	16.435,99	16.806,79
15 - 20	17.289,12	17.427,12	17.821,92
21 - 27	18.258,09	18.402,09	18.810,09
28 - 34	18.987,71	19.138,91	19.561,31
da 35	19.499,89	19.654,69	20.095,09
<b>Collaboratore scol. dei servizi/addetto azagrarie</b>			
0 - 8	15.345,97	15.468,37	15.813,97
9 - 14	16.674,55	16.807,75	17.185,75
15 - 20	17.658,47	17.797,67	18.200,87
21 - 27	18.656,39	18.803,99	19.231,19
28 - 34	19.362,80	19.516,40	19.959,20
da 35	19.891,14	20.049,54	20.497,14
<b>Ass. amm. e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobiere</b>			
0 - 8	16.762,06	16.895,26	17.272,06
9 - 14	18.483,10	18.630,70	19.047,10
15 - 20	19.758,15	19.914,15	20.364,15
21 - 27	21.039,60	21.206,40	21.676,80
28 - 34	21.952,36	22.126,36	22.621,96
da 35	22.651,43	22.831,43	23.342,63
<b>Coordinatore amministrativo e tecnico</b>			
0 - 8	19.164,92	19.316,12	19.749,32
9 - 14	21.279,16	21.447,16	21.927,16
15 - 20	23.142,65	23.326,25	23.855,45
21 - 27	24.951,89	25.149,89	25.717,49
28 - 34	26.735,64	26.948,04	27.555,24
da 35	28.065,43	28.287,43	28.927,03
<b>Direttori dei servizi generali ed amm.vi</b>			
0 - 8	22.159,50	22.335,90	22.829,10
9 - 14	24.804,37	25.001,17	25.547,17
15 - 20	27.137,97	27.352,77	27.955,17
21 - 27	29.633,74	29.868,94	30.525,34
28 - 34	32.197,98	32.453,58	33.175,98
da 35	34.692,43	34.968,43	35.744,83

## Tabella B1 - SCUOLA

### Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.3.2018
<b>Docente scuola dell'infanzia ed elementare</b>			
0 - 8	19.399,87	19.554,67	19.996,27
9 - 14	21.538,06	21.709,66	22.198,06
15 - 20	23.424,46	23.609,26	24.136,06
21 - 27	25.254,26	25.454,66	26.030,66
28 - 34	27.058,49	27.273,29	27.888,89
da 35	28.403,59	28.629,19	29.275,99
<b>Docente diplomato istituti sec. II grado</b>			
0 - 8	19.399,87	19.554,67	19.996,27
9 - 14	21.538,06	21.709,66	22.198,06
15 - 20	23.424,46	23.609,26	24.136,06
21 - 27	26.151,63	26.359,23	26.949,63
28 - 34	27.942,06	28.164,06	28.792,86
da 35	29.302,69	29.535,49	30.195,49
<b>Docente scuola media - Ins.educ.fis. sc.media</b>			
0 - 8	21.056,02	21.222,82	21.693,22
9 - 14	23.537,15	23.724,35	24.260,75
15 - 20	25.724,09	25.928,09	26.511,29
21 - 27	27.848,07	28.068,87	28.698,87
28 - 34	29.931,65	30.169,25	30.846,05
da 35	31.475,67	31.725,27	32.444,07
<b>Docente laureato istituti sec. II grado</b>			
0 - 8	21.056,02	21.222,82	21.693,22
9 - 14	24.157,31	24.349,31	24.890,51
15 - 20	26.512,09	26.722,09	27.319,69
21 - 27	29.510,15	29.745,35	30.414,95
28 - 34	31.475,67	31.725,27	32.444,07
da 35	33.041,77	33.304,57	34.052,17

## Tabella B2 - UNIVERSITA'

### Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.3.2018
<b>EP7</b>	34.192,55	34.480,55	35.410,55
<b>EP6</b>	32.840,08	33.117,28	34.011,28
<b>EP5</b>	31.546,64	31.813,04	32.671,04
<b>EP4</b>	30.151,08	30.405,48	31.225,08
<b>EP3</b>	27.864,67	28.099,87	28.858,27
<b>EP2</b>	26.316,09	26.539,29	27.254,49
<b>EP1</b>	24.683,70	24.891,30	25.563,30
<b>D7</b>	27.963,61	28.200,01	28.960,81
<b>D6</b>	26.951,99	27.178,79	27.911,99
<b>D5</b>	25.978,87	26.198,47	26.905,27
<b>D4</b>	25.051,18	25.262,38	25.943,98
<b>D3</b>	23.794,62	23.995,02	24.641,82
<b>D2</b>	22.763,35	22.955,35	23.574,55
<b>D1</b>	21.871,08	22.055,88	22.651,08
<b>C7</b>	23.121,77	23.317,37	23.946,17
<b>C6</b>	22.365,72	22.554,12	23.162,52
<b>C5</b>	21.635,33	21.817,73	22.406,93
<b>C4</b>	20.934,61	21.111,01	21.681,01
<b>C3</b>	19.871,07	20.039,07	20.579,07
<b>C2</b>	19.072,31	19.233,11	19.752,71
<b>C1</b>	18.692,99	18.850,19	19.358,99
<b>B6</b>	20.538,92	20.712,92	21.270,92
<b>B5</b>	19.746,54	19.913,34	20.449,74
<b>B4</b>	18.986,24	19.147,04	19.663,04
<b>B3</b>	18.145,11	18.298,71	18.791,91
<b>B2</b>	17.343,02	17.489,42	17.961,02
<b>B1</b>	16.269,79	16.406,59	16.849,39
<b>CEL</b>	14.541,18	14.646,90	14.993,22

## **Tabella B3.1 - RICERCA**

### **Nuova retribuzione tabellare annua**

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

<b>Livelli</b>	<b>Dal 1.1.2016</b>	<b>Dal 1.1.2017</b>	<b>Dal 1.3.2018</b>
<b>IV</b>	25.416,31	25.655,11	26.438,71
<b>V</b>	23.084,29	23.301,49	24.021,49
<b>VI</b>	21.149,03	21.347,03	22.058,63
<b>VII</b>	19.382,72	19.565,12	20.133,92
<b>VIII</b>	18.274,09	18.445,69	18.988,09

## Tabella B3.2 - RICERCA

### Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.3.2018
<b>Livello 1 - Dirigente di ricerca e Dirigente tecnologo</b>			
da 0 a 2	47.962,69	48.328,69	49.281,49
da 3 a 7	52.855,86	53.260,26	54.276,66
da 8 a 12	57.934,54	58.377,34	59.480,14
da 13 a 16	62.980,46	63.461,66	64.638,86
da 17 a 21	72.179,52	72.730,32	74.079,12
da 22 a 29	79.126,99	79.731,79	81.205,39
da 30 in poi	88.137,86	88.811,06	90.445,46
<b>Livello 2 - Primo ricercatore e Primo tecnologo</b>			
da 0 a 2	37.165,88	37.449,08	38.213,48
da 3 a 7	40.664,10	40.974,90	41.758,50
da 8 a 12	44.277,25	44.615,65	45.454,45
da 13 a 16	47.884,36	48.250,36	49.144,36
da 17 a 21	53.959,07	54.371,87	55.364,27
da 22 a 29	58.972,88	59.424,08	60.502,88
da 30 in poi	65.396,44	65.896,84	67.082,44
<b>Livello 3 - Ricercatore e Tecnologo</b>			
da 0 a 2	29.127,14	29.350,34	30.169,94
da 3 a 7	31.526,55	31.767,75	32.583,75
da 8 a 12	34.001,50	34.260,70	35.073,10
da 13 a 16	36.542,86	36.821,26	37.640,86
da 17 a 21	41.046,82	41.360,02	42.200,02
da 22 a 29	44.611,68	44.952,48	45.871,68
da 30 in poi	49.173,52	49.550,32	50.560,72

## Tabella B4.1 - ASI

### Nuova retribuzione tabellare annua

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

Livelli	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.3.2018
<b>IV</b>	25.416,31	25.655,11	26.438,71
<b>V</b>	23.084,29	23.301,49	24.021,49
<b>VI</b>	21.149,03	21.347,03	22.058,63
<b>VII</b>	19.382,72	19.565,12	20.133,92
<b>VIII</b>	18.274,09	18.445,69	18.988,09

## Tabella B4.2 - ASI

### Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.3.2018
<b>Livello 1 - Dirigente di ricerca e Dirigente tecnologo</b>			
da 0 a 2	47.962,69	48.328,69	49.281,49
da 3 a 7	52.855,86	53.260,26	54.276,66
da 8 a 12	57.934,54	58.377,34	59.480,14
da 13 a 16	62.980,46	63.461,66	64.638,86
da 17 a 21	72.179,52	72.730,32	74.079,12
da 22 a 29	79.126,99	79.731,79	81.205,39
da 30 in poi	88.137,86	88.811,06	90.445,46
<b>Livello 2 - Primo ricercatore e Primo tecnologo</b>			
da 0 a 2	37.165,88	37.449,08	38.213,48
da 3 a 7	40.664,10	40.974,90	41.758,50
da 8 a 12	44.277,25	44.615,65	45.454,45
da 13 a 16	47.884,36	48.250,36	49.144,36
da 17 a 21	53.959,07	54.371,87	55.364,27
da 22 a 29	58.972,88	59.424,08	60.502,88
da 30 in poi	65.396,44	65.896,84	67.082,44
<b>Livello 3 - Ricercatore e Tecnologo</b>			
da 0 a 2	29.127,14	29.350,34	30.169,94
da 3 a 7	31.526,55	31.767,75	32.583,75
da 8 a 12	34.001,50	34.260,70	35.073,10
da 13 a 16	36.542,86	36.821,26	37.640,86
da 17 a 21	41.046,82	41.360,02	42.200,02
da 22 a 29	44.611,68	44.952,48	45.871,68
da 30 in poi	49.173,52	49.550,32	50.560,72

## Tabella B5 - AFAM

### Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.3.2018
<b>Area Prima - Coadiutore</b>			
0 - 2	15.019,95	15.144,75	15.497,55
3 - 8	15.311,67	15.438,87	15.800,07
9 - 14	16.368,30	16.505,10	16.901,10
15 - 20	17.355,92	17.501,12	17.919,92
21 - 27	18.327,12	18.480,72	18.911,52
28 - 34	19.060,45	19.218,85	19.677,25
da 35	19.573,31	19.737,71	20.200,91
<b>Area Seconda - Assistente</b>			
0 - 2	16.825,75	16.966,15	17.368,15
3 - 8	17.203,44	17.347,44	17.756,64
9 - 14	18.554,09	18.708,89	19.149,29
15 - 20	19.832,64	19.998,24	20.471,04
21 - 27	21.119,76	21.296,16	21.800,16
28 - 34	22.035,72	22.219,32	22.748,52
da 35	22.737,37	22.928,17	23.471,77
<b>Area Terza - Collaboratore</b>			
0 - 2	18.023,71	18.174,91	18.609,31
3 - 8	18.450,22	18.605,02	19.046,62
9 - 14	19.977,08	20.143,88	20.614,28
15 - 20	21.422,47	21.601,27	22.113,67
21 - 27	22.876,19	23.066,99	23.609,39
28 - 34	23.910,53	24.110,93	24.676,13
da 35	24.704,48	24.910,88	25.502,48

## Tabella B5 - AFAM

### Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.3.2018
<b>Direttore di ragioneria o di biblioteca</b>			
0 - 2	22.243,60	22.430,80	22.956,40
3 - 8	22.892,16	23.082,96	23.625,36
9 - 14	24.899,11	25.106,71	25.695,91
15 - 20	27.241,12	27.469,12	28.112,32
21 - 27	29.745,83	29.995,43	30.703,43
28 - 34	32.320,45	32.590,45	33.363,25
da 35	34.825,03	35.116,63	35.941,03
<b>Direttore amministrativo</b>			
0 - 2	25.318,68	25.531,08	26.138,28
3 - 8	26.243,29	26.462,89	27.083,29
9 - 14	29.003,75	29.246,15	29.939,75
15 - 20	31.755,30	32.021,70	32.776,50
21 - 27	33.752,88	34.034,88	34.837,68
28 - 34	35.900,34	36.201,54	37.060,74
da 35	38.041,91	38.359,91	39.264,71
<b>Docente di seconda fascia</b>			
0 - 2	20.945,42	21.120,62	21.615,02
3 - 8	22.132,54	22.317,34	22.845,34
9 - 14	24.032,21	24.232,61	24.808,61
15 - 20	26.375,23	26.596,03	27.226,03
21 - 27	29.352,44	29.598,44	30.299,24
28 - 34	31.308,06	31.569,66	32.318,46
da 35	32.866,00	33.140,80	33.918,40
<b>Docente di prima fascia</b>			
0 - 2	25.318,68	25.531,08	26.138,28
3 - 8	26.243,29	26.462,89	27.083,29
9 - 14	29.003,75	29.246,15	29.939,75
15 - 20	31.755,30	32.021,70	32.776,50
21 - 27	33.752,88	34.034,88	34.837,68
28 - 34	35.900,34	36.201,54	37.060,74
da 35	38.041,91	38.359,91	39.264,71

## Tabella C1 - SCUOLA

### Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

Anzianità di servizio	Retribuzione tabellare dal 1.3.2018	IVC dal 1.7.2010	Retribuzione tabellare dal 1.4.2018
<b>Collaboratore scolastico</b>			
0 - 8	15.419,94	111,78	15.531,72
9 - 14	16.806,79	111,78	16.918,57
15 - 20	17.821,92	111,78	17.933,70
21 - 27	18.810,09	111,78	18.921,87
28 - 34	19.561,31	111,78	19.673,09
da 35	20.095,09	111,78	20.206,87
<b>Collaboratore scol. dei servizi/addetto az.agrarie</b>			
0 - 8	15.813,97	114,64	15.928,61
9 - 14	17.185,75	114,64	17.300,39
15 - 20	18.200,87	114,64	18.315,51
21 - 27	19.231,19	114,64	19.345,83
28 - 34	19.959,20	114,64	20.073,84
da 35	20.497,14	114,64	20.611,78
<b>Ass. amm. e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobiere</b>			
0 - 8	17.272,06	125,22	17.397,28
9 - 14	19.047,10	125,22	19.172,32
15 - 20	20.364,15	125,22	20.489,37
21 - 27	21.676,80	125,22	21.802,02
28 - 34	22.621,96	125,22	22.747,18
da 35	23.342,63	125,22	23.467,85
<b>Coordinatore amministrativo e tecnico</b>			
0 - 8	19.749,32	143,17	19.892,49
9 - 14	21.927,16	143,17	22.070,33
15 - 20	23.855,45	143,17	23.998,62
21 - 27	25.717,49	143,17	25.860,66
28 - 34	27.555,24	143,17	27.698,41
da 35	28.927,03	143,17	29.070,20
<b>Direttori dei servizi generali ed amm.vi</b>			
0 - 8	22.829,10	165,55	22.994,65
9 - 14	25.547,17	165,55	25.712,72
15 - 20	27.955,17	165,55	28.120,72
21 - 27	30.525,34	165,55	30.690,89
28 - 34	33.175,98	165,55	33.341,53
da 35	35.744,83	165,55	35.910,38

## Tabella C1 - SCUOLA

### Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

Anzianità di servizio	Retribuzione tabellare dal 1.3.2018	IVC dal 1.7.2010	Retribuzione tabellare dal 1.4.2018
<b>Docente scuola dell'infanzia ed elementare</b>			
0 - 8	19.996,27	144,93	20.141,20
9 - 14	22.198,06	144,93	22.342,99
15 - 20	24.136,06	144,93	24.280,99
21 - 27	26.030,66	144,93	26.175,59
28 - 34	27.888,89	144,93	28.033,82
da 35	29.275,99	144,93	29.420,92
<b>Docente diplomato istituti sec. II grado</b>			
0 - 8	19.996,27	144,93	20.141,20
9 - 14	22.198,06	144,93	22.342,99
15 - 20	24.136,06	144,93	24.280,99
21 - 27	26.949,63	144,93	27.094,56
28 - 34	28.792,86	144,93	28.937,79
da 35	30.195,49	144,93	30.340,42
<b>Docente scuola media - Ins.educ.fis. sc.media</b>			
0 - 8	21.693,22	157,30	21.850,52
9 - 14	24.260,75	157,30	24.418,05
15 - 20	26.511,29	157,30	26.668,59
21 - 27	28.698,87	157,30	28.856,17
28 - 34	30.846,05	157,30	31.003,35
da 35	32.444,07	157,30	32.601,37
<b>Docente laureato istituti sec. II grado</b>			
0 - 8	21.693,22	157,30	21.850,52
9 - 14	24.890,51	157,30	25.047,81
15 - 20	27.319,69	157,30	27.476,99
21 - 27	30.414,95	157,30	30.572,25
28 - 34	32.444,07	157,30	32.601,37
da 35	34.052,17	157,30	34.209,47

## Tabella C2 - UNIVERSITA'

### Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

Posizione economica	Retribuzione tabellare dal 1.3.2018	IVC dal 1.7.2010	Retribuzione tabellare dal 1.4.2018
EP8	—	—	36.765,92
EP7	35.410,55	255,37	35.665,92
EP6	34.011,28	245,27	34.256,55
EP5	32.671,04	235,61	32.906,65
EP4	31.225,08	225,19	31.450,27
EP3	28.858,27	208,11	29.066,38
EP2	27.254,49	196,55	27.451,04
EP1	25.563,30	184,35	25.747,65
D8	—	—	30.069,66
D7	28.960,81	208,85	29.169,66
D6	27.911,99	201,29	28.113,28
D5	26.905,27	194,03	27.099,30
D4	25.943,98	187,10	26.131,08
D3	24.641,82	177,71	24.819,53
D2	23.574,55	170,01	23.744,56
D1	22.651,08	163,35	22.814,43
C8	—	—	24.918,86
C7	23.946,17	172,69	24.118,86
C6	23.162,52	167,04	23.329,56
C5	22.406,93	161,59	22.568,52
C4	21.681,01	156,35	21.837,36
C3	20.579,07	148,41	20.727,48
C2	19.752,71	142,45	19.895,16
C1	19.358,99	139,61	19.498,60
B7	—	—	22.124,32
B6	21.270,92	153,40	21.424,32
B5	20.449,74	147,48	20.597,22
B4	19.663,04	141,80	19.804,84
B3	18.791,91	135,52	18.927,43
B2	17.961,02	129,53	18.090,55
B1	16.849,39	121,51	16.970,90
CEL	14.993,22	108,72	15.101,94

## Tabella C3.1 - RICERCA

### Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

<b>Livelli</b>	<b>Retribuzione tabellare dal 1.3.2018</b>	<b>IVC dal 1.7.2010</b>	<b>Retribuzione tabellare dal 1.4.2018</b>
<b>IV</b>	26.438,71	189,74	26.628,45
<b>V</b>	24.021,49	172,33	24.193,82
<b>VI</b>	22.058,63	157,88	22.216,51
<b>VII</b>	20.133,92	144,70	20.278,62
<b>VIII</b>	18.988,09	136,43	19.124,52

## Tabella C3.2 - RICERCA

### Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

Anzianità di servizio	Retribuzione tabellare dal 1.3.2018	IVC dal 1.7.2010	Retribuzione tabellare dal 1.4.2018
<b>Livello 1 - Dirigente di ricerca e Dirigente tecnologo</b>			
da 0 a 2	49.281,49	358,36	49.639,85
da 3 a 7	54.276,66	358,36	54.635,02
da 8 a 12	59.480,14	358,36	59.838,50
da 13 a 16	64.638,86	358,36	64.997,22
da 17 a 21	74.079,12	358,36	74.437,48
da 22 a 29	81.205,39	358,36	81.563,75
da 30 in poi	90.445,46	358,36	90.803,82
<b>Livello 2 - Primo ricercatore e Primo tecnologo</b>			
da 0 a 2	38.213,48	277,69	38.491,17
da 3 a 7	41.758,50	277,69	42.036,19
da 8 a 12	45.454,45	277,69	45.732,14
da 13 a 16	49.144,36	277,69	49.422,05
da 17 a 21	55.364,27	277,69	55.641,96
da 22 a 29	60.502,88	277,69	60.780,57
da 30 in poi	67.082,44	277,69	67.360,13
<b>Livello 3 - Ricercatore e Tecnologo</b>			
da 0 a 2	30.169,94	217,63	30.387,57
da 3 a 7	32.583,75	217,63	32.801,38
da 8 a 12	35.073,10	217,63	35.290,73
da 13 a 16	37.640,86	217,63	37.858,49
da 17 a 21	42.200,02	217,63	42.417,65
da 22 a 29	45.871,68	217,63	46.089,31
da 30 in poi	50.560,72	217,63	50.778,35

## Tabella C4.1 - ASI

### Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

<b>Livelli</b>	<b>Retribuzione tabellare dal 1.3.2018</b>	<b>IVC dal 1.7.2010</b>	<b>Retribuzione tabellare dal 1.4.2018</b>
<b>IV</b>	26.438,71	189,74	26.628,45
<b>V</b>	24.021,49	172,33	24.193,82
<b>VI</b>	22.058,63	157,88	22.216,51
<b>VII</b>	20.133,92	144,70	20.278,62
<b>VIII</b>	18.988,09	136,43	19.124,52

## Tabella C4.2 - ASI

### Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

Anzianità di servizio	Retribuzione tabellare dal 1.3.2018	IVC dal 1.7.2010	Retribuzione tabellare dal 1.4.2018
<b>Livello 1 - Dirigente di ricerca e Dirigente tecnologo</b>			
da 0 a 2	49.281,49	358,36	49.639,85
da 3 a 7	54.276,66	358,36	54.635,02
da 8 a 12	59.480,14	358,36	59.838,50
da 13 a 16	64.638,86	358,36	64.997,22
da 17 a 21	74.079,12	358,36	74.437,48
da 22 a 29	81.205,39	358,36	81.563,75
da 30 in poi	90.445,46	358,36	90.803,82
<b>Livello 2 - Primo ricercatore e Primo tecnologo</b>			
da 0 a 2	38.213,48	277,69	38.491,17
da 3 a 7	41.758,50	277,69	42.036,19
da 8 a 12	45.454,45	277,69	45.732,14
da 13 a 16	49.144,36	277,69	49.422,05
da 17 a 21	55.364,27	277,69	55.641,96
da 22 a 29	60.502,88	277,69	60.780,57
da 30 in poi	67.082,44	277,69	67.360,13
<b>Livello 3 - Ricercatore e Tecnologo</b>			
da 0 a 2	30.169,94	217,63	30.387,57
da 3 a 7	32.583,75	217,63	32.801,38
da 8 a 12	35.073,10	217,63	35.290,73
da 13 a 16	37.640,86	217,63	37.858,49
da 17 a 21	42.200,02	217,63	42.417,65
da 22 a 29	45.871,68	217,63	46.089,31
da 30 in poi	50.560,72	217,63	50.778,35

## Tabella C5 - AFAM

### Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

Anzianità di servizio	Retribuzione tabellare dal 1.3.2018	IVC dal 1.7.2010	Retribuzione tabellare dal 1.4.2018
<b>Area Prima - Coadiutore</b>			
0 - 2	15.497,55	112,20	15.609,75
3 - 8	15.800,07	112,20	15.912,27
9 - 14	16.901,10	112,20	17.013,30
15 - 20	17.919,92	112,20	18.032,12
21 - 27	18.911,52	112,20	19.023,72
28 - 34	19.677,25	112,20	19.789,45
da 35	20.200,91	112,20	20.313,11
<b>Area Seconda - Assistente</b>			
0 - 2	17.368,15	125,64	17.493,79
3 - 8	17.756,64	125,64	17.882,28
9 - 14	19.149,29	125,64	19.274,93
15 - 20	20.471,04	125,64	20.596,68
21 - 27	21.800,16	125,64	21.925,80
28 - 34	22.748,52	125,64	22.874,16
da 35	23.471,77	125,64	23.597,41
<b>Area Terza - Collaboratore</b>			
0 - 2	18.609,31	134,64	18.743,95
3 - 8	19.046,62	134,64	19.181,26
9 - 14	20.614,28	134,64	20.748,92
15 - 20	22.113,67	134,64	22.248,31
21 - 27	23.609,39	134,64	23.744,03
28 - 34	24.676,13	134,64	24.810,77
da 35	25.502,48	134,64	25.637,12

## Tabella C5 - AFAM

### Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

Anzianità di servizio	Retribuzione tabellare dal 1.3.2018	IVC dal 1.7.2010	Retribuzione tabellare dal 1.4.2018
<b>Direttore di ragioneria o di biblioteca</b>			
0 - 2	22.956,40	166,20	23.122,60
3 - 8	23.625,36	166,20	23.791,56
9 - 14	25.695,91	166,20	25.862,11
15 - 20	28.112,32	166,20	28.278,52
21 - 27	30.703,43	166,20	30.869,63
28 - 34	33.363,25	166,20	33.529,45
da 35	35.941,03	166,20	36.107,23
<b>Direttore amministrativo</b>			
0 - 2	26.138,28	189,12	26.327,40
3 - 8	27.083,29	189,12	27.272,41
9 - 14	29.939,75	189,12	30.128,87
15 - 20	32.776,50	189,12	32.965,62
21 - 27	34.837,68	189,12	35.026,80
28 - 34	37.060,74	189,12	37.249,86
da 35	39.264,71	189,12	39.453,83
<b>Docente di seconda fascia</b>			
0 - 2	21.615,02	156,48	21.771,50
3 - 8	22.845,34	156,48	23.001,82
9 - 14	24.808,61	156,48	24.965,09
15 - 20	27.226,03	156,48	27.382,51
21 - 27	30.299,24	156,48	30.455,72
28 - 34	32.318,46	156,48	32.474,94
da 35	33.918,40	156,48	34.074,88
<b>Docente di prima fascia</b>			
0 - 2	26.138,28	189,12	26.327,40
3 - 8	27.083,29	189,12	27.272,41
9 - 14	29.939,75	189,12	30.128,87
15 - 20	32.776,50	189,12	32.965,62
21 - 27	34.837,68	189,12	35.026,80
28 - 34	37.060,74	189,12	37.249,86
da 35	39.264,71	189,12	39.453,83

## Tabella D1 - SCUOLA

### Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018 per 10 mensilità dal 1 marzo al 31 dicembre 2018.

**Anzianità  
di servizio**

**Dal 1.3.2018**

#### Collaboratore scolastico

0 - 8	29,00
9 - 14	27,00
15 - 20	25,00
21 - 27	25,00
28 - 34	24,00
da 35	24,00

#### Collaboratore scol. dei servizi/addetto az.agrarie

0 - 8	28,00
9 - 14	25,00
15 - 20	24,00
21 - 27	22,00
28 - 34	22,00
da 35	23,00

#### Ass. amm. e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobi

0 - 8	24,00
9 - 14	20,00
15 - 20	18,00
21 - 27	16,00
28 - 34	15,00
da 35	15,00

#### Coordinatore amministrativo e tecnico

0 - 8	17,00
9 - 14	12,00
15 - 20	8,00
21 - 27	4,00
28 - 34	—
da 35	—

#### Direttori dei servizi generali ed amm.vi

0 - 8	9,00
9 - 14	6,00
15 - 20	3,00
21 - 27	—
28 - 34	—
da 35	165 —

## Tabella D1 - SCUOLA

### Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018 per 10 mensilità dal 1 marzo al 31 dicembre 2018.

**Anzianità  
di servizio**

**Dal 1.3.2018**

#### **Docente scuola dell'infanzia ed elementare**

<b>0 - 8</b>	19,00
<b>9 - 14</b>	14,00
<b>15 - 20</b>	8,00
<b>21 - 27</b>	3,00
<b>28 - 34</b>	—
<b>da 35</b>	—

#### **Docente diplomato istituti sec. II grado**

<b>0 - 8</b>	19,00
<b>9 - 14</b>	14,00
<b>15 - 20</b>	9,00
<b>21 - 27</b>	4,00
<b>28 - 34</b>	—
<b>da 35</b>	—

#### **Docente scuola media - Ins.educ.fis. sc.media**

<b>0 - 8</b>	15,00
<b>9 - 14</b>	9,00
<b>15 - 20</b>	3,00
<b>21 - 27</b>	—
<b>28 - 34</b>	—
<b>da 35</b>	—

#### **Docente laureato istituti sec. II grado**

<b>0 - 8</b>	15,00
<b>9 - 14</b>	9,00
<b>15 - 20</b>	3,00
<b>21 - 27</b>	—
<b>28 - 34</b>	—
<b>da 35</b>	—

## Tabella D2 - UNIVERSITA'

### Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018 per 10 mensilità dal 1 marzo al 31 dicembre 2018.

Posizione economica	Dal 1.3.2018
EP7	—
EP6	—
EP5	—
EP4	—
EP3	—
EP2	—
EP1	—
D7	—
D6	—
D5	—
D4	—
D3	—
D2	7,00
D1	9,00
C7	5,00
C6	8,00
C5	10,00
C4	13,00
C3	16,00
C2	19,00
C1	20,00
B6	14,00
B5	17,00
B4	19,00
B3	22,00
B2	25,00
B1	28,00
CEL	30,00

## Tabella D3 - RICERCA

### Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018 per 10 mensilità dal 1 marzo al 31 dicembre 2018.

Livelli	Dal 1.3.2018
IV	—
V	—
VI	—
VII	11,00
VIII	16,00

## Tabella D4 - ASI

### Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018 per 10 mensilità dal 1 marzo al 31 dicembre 2018.

Livelli	Dal 1.3.2018
IV	—
V	—
VI	—
VII	11,00
VIII	16,00

## Tabella D5 - AFAM

### Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018 per 10 mensilità dal 1 marzo al 31 dicembre 2018.

**Anzianità  
di servizio**

**Dal 1.3.2018**

#### Area Prima - Coadiutore

<b>0 - 2</b>	28,00
<b>3 - 8</b>	28,00
<b>9 - 14</b>	25,00
<b>15 - 20</b>	23,00
<b>21 - 27</b>	22,00
<b>28 - 34</b>	20,00
<b>da 35</b>	20,00

#### Area Seconda - Assistente

<b>0 - 2</b>	22,00
<b>3 - 8</b>	22,00
<b>9 - 14</b>	19,00
<b>15 - 20</b>	16,00
<b>21 - 27</b>	13,00
<b>28 - 34</b>	11,00
<b>da 35</b>	10,00

#### Area Terza - Collaboratore

<b>0 - 2</b>	18,00
<b>3 - 8</b>	18,00
<b>9 - 14</b>	15,00
<b>15 - 20</b>	11,00
<b>21 - 27</b>	8,00
<b>28 - 34</b>	6,00
<b>da 35</b>	4,00

## Tabella D5 - AFAM

### Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018 per 10 mensilità dal 1 marzo al 31 dicembre 2018.

**Anzianità  
di servizio**

**Dal 1.3.2018**

#### Direttore di ragioneria o di biblioteca

0 - 2	6,00
3 - 8	5,00
9 - 14	—
15 - 20	—
21 - 27	—
28 - 34	—
da 35	—

#### Direttore amministrativo

0 - 2	—
3 - 8	—
9 - 14	—
15 - 20	—
21 - 27	—
28 - 34	—
da 35	—

#### Docente di seconda fascia

0 - 2	14,00
3 - 8	11,00
9 - 14	6,00
15 - 20	—
21 - 27	—
28 - 34	—
da 35	—

#### Docente di prima fascia

0 - 2	—
3 - 8	—
9 - 14	—
15 - 20	—
21 - 27	—
28 - 34	—
da 35	—

## Tabella E1.1 - SCUOLA

### Retribuzione Professionale Docenti (RPD)

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

<b>Anzianità di servizio</b>	<b>Incrementi dal 1.3.2018</b>
<b>Da 0 a 14 anni</b>	10,50
<b>Da 15 a 27 anni</b>	12,80
<b>Da 28 anni</b>	15,70

## Tabella E1.2 - SCUOLA

### Indennità di direzione

Valori in Euro annui

**Incremento annuo  
dal 1.3.2018**

<b>DSGA</b>	78,00
-------------	-------

## Tabella E1.3 - SCUOLA

### Compenso Individuale Accessorio (CIA)

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

<b>Aree</b>	<b>Incrementi dal 1.3.2018</b>
<b>B / C</b>	9,20
<b>A / As</b>	8,40

## **Tabella E2.1 - RICERCA**

### **Indennità di Ente**

Valori in Euro annui

<b>Livelli</b>	<b>Incremento annuo dal 1.3.2018</b>
<b>IV</b>	61,80
<b>V</b>	55,60
<b>VI</b>	47,40
<b>VII</b>	41,20
<b>VIII</b>	35,30

<sup>(1)</sup> Gli incrementi non riassorbono gli eventuali valori differenziali percepiti ai sensi dell'art. 44 , comma 3, del CCNL 1994-97

## **Tabella E2.2 - RICERCA**

### **Indennità di Valorizzazione professionale**

Valori in Euro mensili da corrispondere per 13 mensilità

<b>Livelli</b>	<b>Incrementi dal 1.3.2018</b>
<b>I</b>	13,00
<b>II</b>	10,80
<b>III</b>	9,30

## Tabella E3.1 - ASI

### Indennità di Ente

Valori in Euro annui

Livelli	Incremento annuo dal 1.3.2018
IV	61,80
V	55,60
VI	47,40
VII	41,20
VIII	35,30

<sup>(1)</sup> Gli incrementi non riassorbono gli eventuali valori differenziali percepiti ai sensi dell'art. 44 , comma 3, del CCNL 1994-97

## Tabella E3.2 - ASI

### Indennità di Valorizzazione professionale

Valori in Euro mensili da corrispondere per 13 mensilità

Livelli	Incremento dal 1.3.2018
I	13,00
II	10,80
III	9,30

## Tabella E4.1 - AFAM

### Retribuzione Professionale Docenti (RPD)

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

<b>Anzianità di servizio</b>	<b>Incrementi dal 1.3.2018</b>
<b>Da 0 a 14 anni</b>	10,50
<b>Da 15 a 27 anni</b>	12,80
<b>Da 28 anni</b>	15,70

## Tabella E4.2 - AFAM

### Indennità di Amministrazione

Valori in Euro annui

**Incremento annuo  
dal 1.3.2018**

<b>Direttore amministrativo, di biblioteca o di ragioneria</b>	78,00
--	-------

## Tabella E4.3 - AFAM

### Compenso Individuale Accessorio (CIA)

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

<b>Aree</b>	<b>Incrementi dal 1.3.2018</b>
<b>Seconda / Terza</b>	9,20
<b>Prima</b>	8,40

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1**

In relazione a quanto previsto dall'art. 28, comma 11 (ferie e recupero festività sopresse) le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative di quanto stabilito dall'art. 5, comma 8, del D.L. 95 convertito nella legge 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 fruito 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.

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2**

Le parti si danno atto che, in caso di mobilità tra amministrazioni, non verificandosi novazione del rapporto di lavoro, le ferie maturate e non godute, sono trasferite nell'ente di destinazione.

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3**

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 87 ed alle norme di legge che limitano la crescita dei fondi per i trattamenti accessori, le parti ritengono che, in prima applicazione, le risorse volte ad alimentare le progressioni di livello nell'ambito di ciascun profilo IV-VIII, siano corrispondenti a quelle scaturite dalle cessazioni avvenute a partire dal 2009, anno dell'ultima applicazione dell'art. 54 del CCNL 21/2/2002. Tali disponibilità sono in ogni caso determinate entro il limite costituito dalle risorse confluite nel fondo regolato dal citato articolo 87. Ritengono altresì che le riduzioni dei fondi per i trattamenti accessori previste dalle vigenti disposizioni di legge di contenimento della loro dinamica, come certificate dal Collegio dei revisori, siano considerate anche rispetto alle risorse derivanti dalle predette cessazioni.

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4**

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 93 del CCNL relativo al comparto delle Funzioni Centrali sottoscritto il ... e fermo restando l'art. 3 del CCNQ del 13 luglio 2016, le parti si danno atto che al personale dell'ex ISPESL transitato all'INAIL ed al

**personale dell'ex ISFOL trasferito all'ANPAL si applicano gli istituti del rapporto di lavoro e del trattamento economico previsti per il personale appartenente agli Enti di ricerca.**

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5**

In relazione agli incrementi dell'indennità di ente di cui all'art. 86 e di cui all'art. 92, le parti confermano, in continuità con quanto previsto dai precedenti CCNL del comparto Ricerca, che i predetti incrementi non riassorbono gli eventuali valori differenziali percepiti ai sensi dell'art. 44, comma 3, del CCNL 1994-97.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6**

**Le parti si impegnano a prevedere una fase istruttoria che consenta di acquisire ed elaborare tutti gli elementi utili ad individuare forme e strumenti di valorizzazione nell'ottica dello sviluppo professionale dei docenti.**