

FUNZIONI LOCALI

Sommario

Decorrenza: 1° gennaio 2022 - Scadenza: 31 dicembre 2024

Sintesi del trattamento economico-normativo risultante dal c.c.n.l. 23 febbraio 2026 per il personale dipendente dalle amministrazioni del comparto Funzioni locali
N.d.R. Per quanto non previsto dal c.c.n.l. 23 febbraio 2026 si continuano ad applicare i precedenti cc.cc.nn.l. dei settori Funzioni locali e Regioni e autonomie locali.

Assunzione

Classificazione del personale

Riferimenti

[Art. 12](#) , [Art. 13](#) , [Art. 14](#) , [Art. 15](#) , [Art. 16](#) , [Art. 18](#) , [Art. 19](#) , [Art. 20 ccnl 23 febbraio 2026](#)

Classificazione fino al 31 marzo 2023

I lavoratori sono classificati in 4 categorie: A, B, C e D.

L'accesso alla categoria avviene alla posizione economica iniziale di ciascuna, con l'eccezione di profili particolari.

Sono disapplicati l'art. 3, comma 7, l'art. 13, l'art. 15 del c.c.n.l. 31 marzo 1999 e l'art. 9 del c.c.n.l. 9 maggio 2006.

L'inserimento nel sistema classificatorio deve risultare dal contratto individuale che tutti i dipendenti in servizio devono stipulare.

I requisiti professionali necessari per lo svolgimento delle mansioni sono contenuti nelle declaratorie di seguito riportate, integrate da esemplificazioni di profili che descrivono il contenuto delle attribuzioni proprie della categoria. Eventuali profili non definiti dal c.c.n.l. possono essere individuati in sede di contrattazione decentrata di ente, in relazione al proprio modello organizzativo.

Categoria D

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- elevate conoscenze pluri-specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la laurea breve o il diploma di laurea) ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento;
- contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi;
- elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;
- relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

In questa categoria è prevista l'istituzione di un'area delle posizioni organizzative. Le posizioni organizzative richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e risultato:

- lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;
- lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.

Tali posizioni, che non coincidono necessariamente con quelle già retribuite con l'indennità di direzione e di staff, possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella qualifica D, sulla base e per effetto di uno specifico incarico a termine non superiore a 5 anni, rinnovabile e revocabile prima della scadenza in relazione a mutamenti organizzativi o in conseguenza di un accertamento di risultati negativi.

Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale sono titolari delle posizioni organizzative i responsabili delle strutture apicali secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente.

I comuni privi di dirigenza, in relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, individuano (se necessario ed anche temporaneamente) le posizioni organizzative che possono essere conferite anche al personale in part-time di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno.

Al personale della categoria D possono essere conferiti incarichi professionali (vd. *infra*).

Categoria C

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- approfondite conoscenze mono specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola superiore) e un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento;
- contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi;
- media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
- relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

Categoria B

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- buone conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola dell'obbligo generalmente accompagnato da corsi di formazione specialistici) ed un grado di esperienza discreto;
- contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
- discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili;
- relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale; relazioni con gli utenti di natura diretta.

Categoria A

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- conoscenze di tipo operativo generale (la cui base teorica si sviluppa con la scuola media dell'obbligo) acquisibile attraverso esperienza diretta sulla mansione;
- contenuti di tipo ausiliario rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
- problematiche lavorative di tipo semplice;
- relazioni organizzative di tipo prevalentemente interno basate su interazione tra pochi soggetti.

I lavoratori delle ex 1ª e 2ª qualifica funzionale: sono collocati dal 31 marzo 1999 in questa categoria, con attribuzione dei relativi trattamenti economici iniziali ed il conseguente riassorbimento dell'indennità specifica annua di € 64,56.

La specifica sopra riportata si applica anche nei confronti del personale cessato dal servizio nel periodo 1º gennaio 1998-31 marzo 1999 e del personale assunto successivamente al 1º gennaio 1998 (in quest'ultimo caso, a decorrere dall'inizio del rapporto di lavoro).

Incarichi per posizioni organizzative

Al personale della categoria D altamente professionalizzato (o di categoria C o B nei casi indicati dal c.c.n.l.) possono essere conferiti incarichi di massimo 3 anni, con la corresponsione di una retribuzione di posizione, il cui importo varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui, per 13 mensilità^[1], nonché di una retribuzione di risultato non inferiore al 15% della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative.

Nel caso di conferimento ad un lavoratore già titolare di posizione organizzativa di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, è corrisposto - nell'ambito della retribuzione di risultato - un ulteriore importo dal 15% al 25% della retribuzione di posizione dell'incarico ad interim.

Possono essere infine erogati i compensi aggiuntivi stabiliti dall'art. 18 del c.c.n.l. 21 maggio 2018.

Progressione economica

E' prevista una progressione economica orizzontale mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine previste.

La progressione è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle risultanze di una valutazione della performance individuale del triennio ed al requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento di 24 mesi.

Classificazione dal 1° aprile 2023

Dal 1° aprile 2023 entra in vigore una nuova classificazione del personale, distinta in 4 Aree, di cui il c.c.n.l. fornisce anche elencazione dei profili professionali:

- Funzionari e personale di Elevata qualificazione: lavoratori strutturalmente inseriti nei processi amministrativi-contabili e tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi che nel quadro di indirizzi generali, assicurano il presidio di importanti e diversi processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative. Lavoratori che svolgono attività, negli ambiti educativi, dell'insegnamento, della formazione, dell'assistenza della cura diretta all'utenza.
- Istruttori: lavoratori strutturalmente inseriti nei processi amministrativi-contabili e tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Tale personale è chiamato a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative. Risponde, inoltre, dei risultati nel proprio contesto di lavoro;
- Operatori esperti: lavoratori inseriti nel processo produttivo e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche che presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali.
- Operatori: lavoratori che svolgono attività di supporto ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti a ruoli ampiamenti fungibili.

Dal 1° aprile 2023 il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nella nuova classificazione, secondo le seguenti corrispondenze:

<i>Vecchia classificazione</i>	<i>Nuova classificazione</i>
D7, D6, D5, D4, D3, D2, D1	Funzionari ed Elevata qualificazione
C6, C5, C4, C3, C2, C1	Istruttori
B3-8, B3-7, B3-6, B3-5, B3-4, B3-accesso, B1-8, B1-7, B1-6, B1-5, B1-4, B1-3, B1-2, B1-1 accesso	Operatori esperti
A6, A5, A4, A3, A2, A1	Operatori

Dal 1° aprile 2023 sono posti ad esaurimento i seguenti profili:

- personale educativo e scolastico che al 1° aprile 2023 sia inquadrato nell'Area Istruttori per effetto del reinquadramento (v. supra);
- personale infermieristico e della riabilitazione, tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, educatori professionali socio pedagogici ed educatori professionali socio sanitari.

Norme di prima applicazione

Il trattamento economico attribuito in prima applicazione è il seguente:

- stipendio tabellare della nuova area di destinazione;
- valore complessivo delle posizioni economiche in godimento, mantenuto a titolo di differenziale stipendiale^[2] ;

Gli incarichi di posizione organizzativa in essere al 1° aprile 2023 sono automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di elevata qualificazione. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza. Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla suddetta data sono concluse sulla base della previgente disciplina.

Progressione

La progressione all'interno dell'Area può riguardare i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica e prevede, con i criteri stabiliti dal c.c.n.l., l'attribuzione di differenziali stipendiali, nel numero massimo annuo per ciascuna area stabilito dalla contrattazione integrativa (v. infra).

Nella progressione tra Aree diverse i differenziali stipendiali cessano di essere corrisposti.

Ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali presso l'Ente di appartenenza anche il personale comandato o distaccato presso altre amministrazioni.

La progressione tra Aree diverse avviene con procedura selettiva interna unitamente alla comparazione delle valutazioni di performance individuale conseguite negli ultimi 3 anni in servizio o comunque le ultime 3 valutazioni disponibili.

Almeno il 50% delle posizioni disponibili è destinata all'accesso dall'esterno.

Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area. L'assegno non è invece riassorbibile se l'incremento del trattamento tabellare è derivante dai rinnovi contrattuali.

Il dipendente è esonerato dal periodo di prova, conserva la retribuzione individuale di anzianità (RIA) e le ferie maturate e non fruita.

Entro il 31 dicembre 2026 le aziende possono attivare la progressione tra Aree con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio:

- con esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a termine;
- in possesso del titolo di studio;
- con competenze formative, informatiche, linguistiche, abilitazioni professionali.

Incarichi di Elevata qualificazione

Il personale dell'area Funzionari o Elevata qualificazione assume incarichi a termine con posizioni di responsabilità:

- di direzione di unità organizzativa;
- con contenuti di alta professionalità.

Gli incarichi sono conferiti per iscritto per un periodo massimo di 3 anni, sono rinnovabili e possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato in quanto soggetti a valutazione annuale, La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato.

Il trattamento economico è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato e assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal c.c.n.l., compreso il compenso per lavoro straordinario.

La retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 22.000, per 13 mensilità, sulla base dei criteri stabiliti dall'Ente. Negli Enti privi di Funzionari e di personale di elevata qualificazione, la disciplina si applica agli Istruttori o agli Operatori esperti e presso le ASP e le IPAB agli Istruttori. Per questi la retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui, per 13 mensilità.

Nel caso di conferimento al titolare di incarico di EQ di un altro incarico di EQ ad interim, è attribuito un ulteriore importo nell'ambito della retribuzione di risultato, che può variare dal 15% al 25% del valore della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ ad interim.

Gli Istruttori con incarico di EQ hanno diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per l'incarico di EQ nonché ai compensi aggiuntivi (v. infra), con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo (compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8, c.c.n.l. 14 settembre 2000).

Possono essere erogati anche i seguenti compensi aggiuntivi:

- indennità di vigilanza;
- compensi ISTAT,
- compensi per straordinario elettorale, per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno di riposo settimanale e per lavoro straordinario connesso a calamità naturali,
- compensi di cui all'art. 56-ter c.c.n.l. 21 maggio 2018 dell'area vigilanza;
- indennità di funzione del personale delle case da gioco;

- compensi di cui all'art. 17, comma 1, lettera h), c.c.n.l. 23 febbraio 2026.

Il c.c.n.l. 23 febbraio 2026 prevede una disciplina particolare degli incarichi EQ negli Enti senza la dirigenza.

Periodo di prova

Riferimenti

[Art. 21 c.c.n.l. 23 febbraio 2026](#)

Fino al 31 marzo 2023

Sono previsti i seguenti periodi di prova, in relazione al livello di inquadramento contrattuale:

<i>Categorie</i>	<i>Durata/mesi</i>
A e B	2
C e D	6

Possono essere esonerati dal periodo di prova i lavoratori che lo abbiano già superato nella medesima categoria e profilo professionale oppure in corrispondente profilo presso altra amministrazione pubblica.

Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato. La prova è sospesa in caso di malattia (la conservazione del posto spetta per un periodo massimo di 6 mesi) e negli altri casi previsti dalla legge.

Il recesso dal lavoro può avvenire, da entrambe le parti, una volta decorsa la metà del periodo di prova; il recesso dell'ente deve essere motivato. La retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei maturati della tredicesima mensilità.

Al dipendente confermato in servizio è riconosciuta l'anzianità di servizio a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione.

Dal 1° aprile 2023

Per i dipendenti a tempo indeterminato la durata del periodo di prova, in mesi di effettivo servizio, è la seguente:

<i>Area</i>	<i>Mesi</i>
Funzionari, Elevata qualificazione	6
Istruttori	6
Operatori e Operatori esperti	2

Decorsa la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva.

Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza ed è sospeso in caso di assenza per malattia, infortunio sul lavoro, gravi patologie e negli altri casi di assenza previsti dalla legge o dal c.c.n.l. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 6 mesi.

Il dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso o comunque assunto a seguito di scorrimento di graduatoria, durante il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'Ente di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente rientra, a domanda, nell'Area, profilo professionale e differenziale economico di professionalità di provenienza. La disciplina si applica anche al dipendente assunto nell'area superiore a seguito di progressione tra le aree, che non si è avvalso dell'esonero del periodo di prova.

Il c.c.n.l. elenca i casi di esonero dal periodo di prova.

Note:

[1] L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene a seguito della valutazione dei soggetti competenti, sulla base dei risultati raggiunti. Per le categorie C e B il range va da € 3.000 a € 9.500 annui.

[2] Detto differenziale non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori differenziali stipendiali derivanti dalla progressione all'interno delle aree, che si aggiungono allo stesso.

Diritti sindacali

Rappresentanze in azienda

Riferimenti

[Art. 46 c.c.n.l. 23 febbraio 2026](#)

Le rappresentanze sindacali unitarie sono elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro 7 agosto 1998.

Dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di sottoscrizione del c.c.n.l. 23 febbraio 2026 la disciplina è la seguente e sarà applicata dalla data di decorrenza della contrattazione integrativa in materia di elemento di garanzia.

Il trattamento economico del personale in distacco sindacale si compone:

a) dello stipendio tabellare, compresa la quota di indennità di comparto conglobata nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;

b) di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale definita dalla contrattazione integrativa, tra un minimo del 60% ed un massimo del 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco.

Esercizio dei diritti sindacali

Riferimenti

[Art. 11 c.c.n.l. 23 febbraio 2026](#)

Assemblee

Le assemblee possono essere svolte entro l'orario di lavoro nel limite di 12 ore annue retribuite pro-capite.

Le modalità di esercizio del diritto sono stabilite dal c.c.n.l. 4 dicembre 2017.

Retribuzione

Definizione

Riferimenti

[Art. 73](#) , [Art. 74 c.c.n.l. 16 novembre 2022](#)

Fino al 31 marzo 2023

Per espressa previsione contrattuale (art. 10, c.c.n.l. 9 maggio 2006) è considerata retribuzione mensile il trattamento economico mensile previsto per la posizione iniziale di ogni categoria (A1, B1, C1, D1) nonché per le altre posizioni d'accesso previste dalle categorie B e D (B3 e D3) e dall'indennità integrativa speciale.

La retribuzione base mensile è costituita dal valore della retribuzione mensile, dagli incrementi economici derivanti dalla progressione economica nella categoria, dagli assegni personali non assorbibili di cui all'art. 29, comma 4, [c.c.n.l. 22 gennaio 2004](#) [1], nonché dagli altri assegni personali, riassorbibili, di cui all'art. 9, comma 1 [c.c.n.l. 9 maggio 2006](#) [2].

La retribuzione individuale mensile è costituita dalla retribuzione base mensile, dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla retribuzione di posizione nonché da altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile.

La retribuzione globale di fatto mensile o annuale è costituita dall'importo della retribuzione individuale per 12 mensilità, cui si aggiunge il rateo della 13^a mensilità, nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nel mese o nell'anno di riferimento, compresa l'indennità di comparto; sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese o a titolo di indennizzo nonché quelle pagate per trattamento di missione fuori sede e per trasferimento.

Dal 1° aprile 2023

Dal 1° aprile 2023 le voci della retribuzione sono le seguenti:

- stipendio (stipendio tabellare e differenziale stipendiale);
- retribuzione individuale di anzianità;
- altri compensi e indennità previsti in base al c.c.n.l. o disposizioni di legge;
- compensi per lavoro straordinario;
- trattamenti correlati alla performance organizzativa e individuale.

La retribuzione mensile è costituita dallo stipendio tabellare.

La retribuzione base mensile è costituita dalla retribuzione mensile, dai differenziali stipendiali, dagli assegni personali non riassorbibili di cui all'art. 29, comma 4, c.c.n.l. 22 gennaio 2004, nonché dagli altri assegni personali riassorbibili di cui all'art. 15, comma 3, c.c.n.l. 16 novembre 2022.

La retribuzione individuale mensile che è costituita dalla retribuzione base mensile, dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla retribuzione di posizione nonché da altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile;

La retribuzione globale di fatto mensile o annuale è costituita dall'importo della retribuzione individuale per 12 mensilità, cui si aggiunge il rateo della 13° mensilità nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nel mese o nell'anno di riferimento, ivi compresa l'indennità di comparto; sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese.

Retribuzione mensile

Riferimenti

[Art. 2](#) , [Art. 74](#) , [Art. 76](#) , [Art. 77](#) , [Art. 78 c.c.n.l. 16 novembre 2022](#)

[Art. 56](#) , [Art. 57](#) , [Art. 60](#) , [tabelle c.c.n.l. 23 febbraio 2026](#)

Quota oraria e giornaliera

Il divisore per ottenere la quota oraria è 156 (riproporzionato in caso di orario ridotto), quello per ottenere quota giornaliera è pari a 26.

Minimi tabellari

Gli stipendi tabellari previsti dal c.c.n.l. 16 novembre 2022 sono incrementati:

- per l'anno 2022, di importi mensili corrispondenti all'anticipazione di cui all'[art. 47-bis](#) , comma 2, [D.Lgs. n. 165/2001](#) spettante in tale anno ai sensi dell'[art. 1](#) , comma 609 [L. n. 234/2021](#) ;
- per l'anno 2023, di importi mensili, per 13 mensilità, corrispondenti all'anticipazione di cui all'[art. 47-bis](#) , comma 2 [D.Lgs. n. 165/2001](#) spettante in tale anno ai sensi dell'[art. 1](#) , comma 609 [L. n. 234/2021](#) ;
- con decorrenza dal 1° gennaio 2024, degli importi mensili, per 13 mensilità, stabiliti dal c.c.n.l. 23 febbraio 2026, che riassorbono e ricomprendono gli incrementi degli anni 2022 e 2023.

Gli incrementi devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'[art. 47-bis](#) , comma 2, [D.Lgs. n. 165/2001](#) corrisposta ai sensi dell'[art. 1](#) , comma 609 [L. n. 234/2021](#) , come rideterminata, a decorrere dal 1° gennaio 2024, ai sensi dell'[art. 1](#) , comma 28, [L. n. 213/2023](#) .

L'erogazione disposta a dicembre 2023 ai sensi dell'[art. 3](#) [D.L. n. 145/2023](#) , per gli Enti che vi abbiano provveduto, costituisce anticipazione di quanto dovuto, per l'anno 2024.

Con decorrenza 1° gennaio dell'anno successivo a quello di sottoscrizione dell'ipotesi di c.c.n.l 3 novembre 2025 (1° gennaio 2026), una quota parte dell'indennità di comparto viene conglobata nei minimi (v. infra).

Gli importi mensili degli stipendi tabellari, calcolati redazionalmente dividendo per 12 gli importi annui forniti dal c.c.n.l., sono i seguenti:

Area	Fino al 31.12.2023	Dal 1.1.2024	Dal 1.1.2026
Funzionari e personale di Elevata Qualificazione	1.934,36	2.078,47	2.092,84
Istruttori	1.782,74	1.915,55	1.928,23
Operatori esperti	1.586,21	1.704,38	1.715,27

Operatori	1.523,61	1.637,12	1.646,09
-----------	----------	----------	----------

Gli incrementi dello stipendio tabellare 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. I benefici economici risultanti dalla applicazione degli incrementi sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del c.c.n.l. 16 novembre 2022. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, del t.f.r. nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto. Sono confermati gli effetti del conglobamento della IIS nello stipendio tabellare (art. 29, commi 3 e 4 e art. 30, comma 3, c.c.n.l. 22 gennaio 2004.

Differenziali stipendiali

Le misure annue e il numero massimo di differenziali stipendiali attribuibili sono i seguenti:

Area	Misura annua	Numero massimo
Funzionari e personale di Elevata Qualificazione	1.600	6
Istruttori	750	5
Operatori esperti	650	5
Operatori	550	5

La misura annua è incrementata di € 350 per il personale inquadrato nell'area Istruttori:

- educativo, docente ed insegnante;
- di polizia locale titolare di funzioni di coordinamento.

Per il personale iscritto ad un ordine professionale o con abilitazione professionale o iscrizione ad albi o albi speciali^[3], la misura è incrementata di € 150 (area Istruttori) e di € 200 (area Funzionari ed EQ).

Giornalisti

I dipendenti di ruolo, in servizio presso gli uffici stampa ai quali, prima dell'entrata in vigore del c.c.n.l. 2016-2018 era applicato il c.c.n.l. Giornalisti 24 giugno 2014 FNSI, vengono inquadrati nei profili professionali istituiti nel "settore informazione" in applicazione del c.c.n.l. pubblico (secondo la tabella A di corrispondenza di cui all'accordo 7 aprile 2022) e nel caso in cui il trattamento economico fisso in godimento in forza del c.c.n.l. Giornalisti fosse superiore al trattamento economico fisso previsto dal c.c.n.l. pubblico, è loro riconosciuto un assegno ad personam, calcolato con le modalità dell'accordo 7 aprile 2022.

Elemento perequativo

Fino al 31 dicembre 2018^[4] è corrisposto un elemento perequativo, nei seguenti importi mensili, per 10 mensilità, in relazione ai mesi di lavoro prestato nel periodo suddetto:

Categorie	Importi
D6	2,00
D5	2,00
D4	6,00
D3	9,00

D2	16,00
D1	19,00
C5	17,00
C4	18,00
C3	20,00
C2	22,00
C1	23,00
B7	22,00
B6	23,00
B5	23,00
B4	24,00
B3	24,00
B2	26,00
B1	27,00
A5	26,00
A4	27,00
A3	28,00
A2	29,00
A1	29,00

Per le frazioni di mese superiori a 15 giorni spetta l'intero rateo mensile mentre non si tiene conto delle frazioni di mese uguali o inferiori a 15 giorni e dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio per aspettative o congedi non retribuiti o altre cause di interruzione/sospensione della prestazione.

L'importo è riproporzionato per i lavoratori part-time e nei casi di interruzioni/sospensioni della prestazione con corresponsione ridotta dello stipendio.

A decorrere dal 1° giorno del secondo mese successivo alla sottoscrizione del c.c.n.l. 16 novembre 2022, l'elemento perequativo cessa di essere corrisposto come specifica voce retributiva ed è conglobato nello stipendio tabellare (v. supra).

Indennità di comparto

L'indennità di comparto, con carattere di generalità e natura fissa e ricorrente, viene corrisposta per dodici mensilità negli importi mensili di seguito indicati (colonna Importi A).

Con decorrenza 1° gennaio 2026 (1° gennaio dell'anno successivo a quello di sottoscrizione dell'ipotesi di c.c.n.l. 3 novembre 2025), le sottoindicate quote B e C dell'indennità di comparto (importi A) sono conglobate nello stipendio tabellare e dalla stessa data l'indennità è rideterminata negli importi D:

Area	Importi A	Importi B	Importi C	Importi D
D	51,90	4,95	10,62	36,33
C	45,80	4,34	9,40	32,06
B	39,31	3,73	8,06	27,52
A	32,40	3,09	6,63	22,68

Tale indennità è ridotta o sospesa negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare; non è utile ai fini della determinazione della base di calcolo dell'indennità di fine servizio.

L'istituzione dell'indennità di comparto non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico.

Una tantum 2023

L'[art. 1](#), comma 330, [L. n. 197/2022](#) (Legge di Bilancio 2023) ha disciplinato l'erogazione al personale del Pubblico Impiego, nel solo anno 2023, di un emolumento accessorio una tantum, da corrispondere per 13 mensilità, pari all'1,5% dello stipendio, con effetti ai soli fini del trattamento di quiescenza. Gli importi dell'una tantum per tutti i settori, forniti dalla Ragioneria dello Stato, sono disponibili sul sito dell'Aran.

Indennità di vacanza contrattuale

A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'[art. 47-bis](#) comma 1, [D.Lgs. n. 165/2001](#), è riconosciuta una copertura economica quale anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti col rinnovo contrattuale, pari al 30% (50% dopo 6 mesi di vacanza) della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata alla voce stipendio tabellare.

Gli importi sono definiti dalla Ragioneria di Stato e pubblicati dall'Aran.

Per il triennio 2025-2027, ai sensi della [L. n. 207/2024](#), si dà luogo, nelle more della definizione dei cc.cc.nn.I e dei provvedimenti negoziali relativi al personale in regime di diritto pubblico, in deroga alle procedure previste dalle disposizioni vigenti in materia, all'erogazione dell'anticipazione di cui all'[art. 47-bis](#), c. 2, [D.Lgs. n. 165/2001](#) e degli analoghi trattamenti previsti dai rispettivi ordinamenti, nella misura dello 0,6% dal 1° aprile 2025 e dell'1% dal 1° luglio 2025 degli stipendi tabellari. Gli importi sono stati definiti dalla Ragioneria di Stato da ultimo a maggio 2026 sulla base dello stipendio tabellare previsto dal vigente c.c.n.l. 23 febbraio 2026 (triennio 2022-2024) e pubblicati dall'Aran.

Elementi retributivi ultramensili

Riferimenti

[Art. 75](#), [Art. 81 c.c.n.l. 16 novembre 2022](#)

Mensilità aggiuntive

Nel periodo compreso tra il 10 ed il 18 dicembre di ogni anno viene corrisposta una tredicesima mensilità, in misura pari alla retribuzione individuale mensile spettante nel mese di dicembre.

Il diritto alla 13^a matura per 365mi in proporzione ai giorni di effettiva prestazione lavorativa: viene corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal 1° gennaio dello stesso anno. Ai fini del compito della 13^a sono equiparate ai periodi di

effettiva prestazione tutte le ipotesi legali e contrattuali di giustificata assenza dal lavoro per le quali è prevista comunque la corresponsione della retribuzione in misura intera o ridotta.

Nel caso in cui il servizio prestato sia inferiore all'anno, ovvero in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di 1/365 per ogni giorno di servizio prestato nel mese ed è calcolata con riferimento alla retribuzione individuale mensile spettante al lavoratore nell'ultimo mese di servizio.

Per il personale titolare di incarico di elevata qualificazione nel caso di conferimento di incarico in corso d'anno oppure del venir meno dello stesso ovvero di risoluzione del rapporto di lavoro prima del mese di dicembre, ai fini della determinazione dell'importo della tredicesima spettante relativamente alla retribuzione di posizione, si tiene conto solo dei ratei giornalieri corrispondenti all'effettiva durata dell'incarico.

I ratei della tredicesima non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico, né al personale cessato dal servizio per motivi disciplinari, mentre competono per i periodi di congedo parentale e per malattia del figlio, per i quali è prevista la corresponsione della retribuzione per intero.

Per i periodi di assenza che comportino la riduzione del trattamento economico, i relativi ratei sono proporzionalmente ridotti.

La domenica, i giorni festivi ed i giorni feriali non lavorativi a seguito di articolazione della prestazione lavorativa su 5 giorni non sono riconosciuti utili ai fini della maturazione della 13ª nei casi in cui ricadano all'interno dei periodi di assenza per i quali viene esclusa la computabilità.

Premi legati alla produttività

I premi correlati alle performance organizzative e individuali sono finanziati dal Fondo risorse decentrate.

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale in misura definita in sede di contrattazione integrativa non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi individuali.

Gli enti che abbiano definito con contrattazione integrativa gli obiettivi e le correlate quote delle risorse del Fondo possono definire una percentuale minore, comunque non inferiore al 20%.

Negli Enti in cui il numero dei dipendenti in servizio è superiore a 5 unità, la contrattazione collettiva integrativa definisce una quota massima di personale valutato, a cui può essere attribuita la maggiorazione del premio individuale e per gli Enti con un numero di dipendenti pari o inferiore a 10 la percentuale minima della maggiorazione (30%) non potrà essere inferiore al 25%.

Indennità variabili

Riferimenti

[Art. 35](#) , [Art. 94](#) , [Art. 97](#) , [Art. 99](#) , [Art. 100](#) , [Art. 102 c.c.n.l. 16 novembre 2022](#)

[Art. 27](#) , [Art. 47](#) , [Art. 49 c.c.n.l. 23 febbraio 2026](#)

Indennità di vice segretario

Al personale incaricato delle funzioni di vicesegretario sono corrisposti i compensi per diritti di segreteria di cui all'[art. 21](#) del [D.P.R. n. 465/1997](#) per gli adempimenti posti in essere nei periodi di assenza o di impedimento del segretario comunale e provinciale titolare della funzione.

L'importo massimo che può essere erogato dall'ente a titolo di diritti di rogito è pari ad 1/3 dello stipendio in godimento del segretario ([art. 41](#) , comma 4, [L. n. 312/1980](#)), prescindendo dal numero di soggetti beneficiari e si riferisce al periodo di effettiva sostituzione e non allo stipendio teorico annuale del vice segretario.

Indennità di bilinguismo

Al personale in servizio negli enti aventi sede nella regione autonoma a statuto speciale Valle d'Aosta o negli enti in cui vige istituzionalmente, con carattere di obbligatorietà, il sistema del bilinguismo, aventi sede in altre regioni a statuto speciale, viene corrisposta un'indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale in servizio negli enti locali della regione a statuto speciale Trentino Alto Adige.

L'indennità in parola spetta anche al personale tenuto all'esercizio delle prestazioni necessarie per la tutela delle minoranze linguistiche storiche.

Indennità di rischio

Ai lavoratori che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale (individuate dagli enti in sede di contrattazione integrativa decentrata) compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile di € 30, salvi eventuali accordi di miglior favore sottoscritti alla data del 30 giugno 2000.

Indennità professionale annua

Spetta al personale insegnante delle scuole materne ed elementari, agli assistenti di cattedra (insegnanti tecnico-pratici), ai docenti delle scuole secondarie - qualora svolgano in via esclusiva e permanente attività educativa e di insegnamento - nella misura di € 805,67 annui (incrementata di € 200 annui dal 1° aprile 2023).

Indennità di tempo potenziato

Al personale insegnante delle scuole materne compete altresì un'indennità collegata al maggior orario di attività didattica prestata rispetto al corrispondente personale statale, nella misura di € 103,39 lordi mensili e per 10 mesi di anno scolastico.

Detta indennità - che costituisce trattamento economico accessorio - è utile ai fini pensionistici dal 1° gennaio 1996, non è utile ai fini del t.f.r. e non incide su altri istituti di carattere economico.

Indennità per il personale educativo degli asili nido

Al personale educativo degli asili nido, qualora svolga in via esclusiva e permanente attività educativa e di insegnamento, spettano:

- un'indennità professionale nella misura di € 805,67 annui (incrementata di € 200 annui dal 1° aprile 2023);
- a decorrere dal 31 dicembre 1999, un'indennità di € 61,97 mensili (incrementata di € 200 annui dal 1° aprile 2023) per 10 mesi di anno scolastico, che costituisce trattamento economico accessorio, non è utile ai fini del t.f.r. e non incide sugli altri istituti di carattere economico.

Indennità per il personale docente dei centri di formazione professionale

Detto personale, se svolge esclusivamente e permanentemente attività educativa e di insegnamento, in aula o in laboratorio, ha diritto ad un'indennità di € 464,81 lordi annui.

Indennità per il personale di vigilanza

Al personale dell'area di vigilanza competono le seguenti indennità:

- personale inquadrato nella ex 5ª qualifica funzionale (compresi i custodi delle carceri mandamentali), € 531,95 lordi annui a titolo di integrazione tabellare;
- personale in possesso dei requisiti per lo svolgimento delle funzioni di polizia giudiziaria, polizia stradale, pubblica sicurezza (compresi i custodi delle carceri mandamentali), € 1.110,84 annui (incrementata di € 200 annui dal 1° aprile 2023) per 12 mensilità;
- restante personale dell'area di vigilanza, non svolgente le funzioni di polizia giudiziaria, stradale e di pubblica sicurezza, € 780,30 annui (incrementata di € 200 annui dal 1° aprile 2023) per 12 mensilità.

Mensa e servizi sostitutivi

Gli enti, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità più oltre indicate, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le Organizzazioni sindacali (artt. 45 e 46, c.c.n.l. 14 settembre 2000).

Possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a 2 ore e non inferiore a 30 minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

Sono fatti salvi gli eventuali accordi di maggior favore in atto.

Il dipendente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari ad 1/3 del costo unitario risultante dalla convenzione, se la mensa è gestita da terzi, o un corrispettivo pari ad 1/3 dei costi dei generi alimentari e del personale, se la mensa è gestita direttamente dall'ente.

Il servizio di mensa è gratuito per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori ed alle persone non autosufficienti e per il personale degli enti che gestiscono le mense nonché quelli per il diritto allo studio universitario che sia tenuto a consumare il pasto in orari particolari e disagiati in relazione alla erogazione dei servizi di mensa. Il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

In caso di erogazione di buoni pasto sostitutivi, il relativo costo è pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata secondo l'orario sopra indicato. Il personale in posizione di comando che si trovi nelle condizioni sopra previste riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio.

In sede di contrattazione decentrata integrativa verranno individuate le particolari e limitate figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro, con specifico riferimento a quelli connessi all'area della protezione civile, all'area della vigilanza e all'area scolastica ed educativa ed alla attività delle biblioteca, fermo restando

l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata da collocarsi anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro (art. 13, [c.c.n.l. 9 maggio 2006](#)).

Per ogni giorno effettivamente lavorato i dipendenti che prestino attività al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a 30 minuti, possono usufruire della mensa o del buono pasto sostitutivo.

Al personale tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori ed alle persone non autosufficienti e al personale degli enti che gestiscono le mense nonché al personale che nell'ambito del diritto allo studio universitario sia tenuto a consumare il pasto in orari particolari e disagiati in relazione all'erogazione dei servizi di mensa il servizio mensa o il buono pasto sono riconosciuti indipendentemente dalla durata della giornata lavorativa.

Altre indennità

L'indennità di direzione e di staff, nonché le somme spettanti a titolo di retribuzione individuale di anzianità (ex [D.P.R. n. 333/1990](#)) sono confermate nell'importo di € 774,69.

Rimangono altresì confermate negli attuali importi le somme corrisposte a titolo di livello economico differenziato

Indennità specifica

Al personale che viene assunto in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto della progressione verticale, compreso il personale che ha fruito della progressione economica orizzontale, è corrisposta una indennità specifica pari a € 64,56 annui lordi, per dodici mensilità (art. 70-septies, [c.c.n.l. 21 maggio 2018](#)).

Indennità condizioni di lavoro

Spetta nel caso di effettivo svolgimento di attività disagiate, pericolose o dannose per la salute o impicanti il maneggio valori, in un importo definito dalla contrattazione integrativa, compreso tra € 1,00 ed € 10,00 giornalieri (tra € 1,00 ed € 15,00 giornalieri ai sensi del c.c.n.l. 16 novembre 2022).

Indennità attività di sicurezza - Polizia locale

Al personale impiegato in attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie allo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato spettano, per le ore di servizio aggiuntivo all'orario ordinario, le maggiorazioni per lavoro straordinario^[5] .

Se il servizio aggiuntivo è reso di domenica o nel giorno di riposo settimanale, spetta inoltre il riposo compensativo.

Indennità attività di vigilanza - Polizia locale

Al personale continuativamente in servizio esterno di vigilanza spetta un'indennità compresa tra € 2,00 ed € 15,00 giornalieri, commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, cumulabile con l'indennità di turno, con l'indennità di vigilanza ex art. 37, c. 1, lett. b) del c.c.n.l. 6 luglio 1995, con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva, con i compensi derivanti da attività svolte per conto di terzi con oneri a loro carico.

Indennità di funzione - Polizia locale

Al personale di categoria C e D può essere attribuita una indennità di funzione fino ad un massimo di € 3.000, per 12 mensilità, disciplinata dalla contrattazione integrativa.

Detta indennità è cumulabile con l'indennità di turno, l'indennità di vigilanza ex art. 37, c. 1, lett. b) del c.c.n.l. 6 luglio 1995, con l'indennità di servizio esterno, con i compensi legati alla performance mentre non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro e sostituisce l'indennità di specifiche responsabilità.

Ai sensi del c.c.n.l. 16 novembre 2022, al personale dell'area degli Istruttori e dell'area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ può essere attribuita una indennità di funzione fino ad un massimo di € 3.000, per 12 mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale dell'area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, disciplinata dalla contrattazione integrativa.

Detta indennità è cumulabile con l'indennità di turno, con l'indennità di vigilanza ex art. 37, c. 1, lett. b) del c.c.n.l. 6 luglio 1995, con l'indennità di servizio esterno, con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva, con i compensi derivanti da attività svolte per conto di terzi con oneri a loro carico, mentre non è cumulabile con le indennità di specifiche responsabilità.

Indennità case da gioco

Ai dipendenti degli enti che svolgono servizio di vigilanza presso le case da gioco spetta una indennità di funzione quantificata dalla contrattazione integrativa. L'importo ha carattere accessorio, non è assorbito dalla retribuzione di posizione o di risultato.

Compensi Istat

Gli enti possono corrispondere compensi per prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche o censimenti permanenti, rese al di fuori dell'orario ordinario.

Indennità specifiche responsabilità

Qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative (v. supra), possono essere riconosciute indennità non superiori a:

a.

- € 3.000 annui, al personale delle categorie B, C e D. Al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, non titolare di incarico di EQ, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui, erogabili anche mensilmente (elevabili fino ad € 4.000 per il personale dell'Area Funzionari ed EQ). Il

c.c.n.l. fornisce un elenco esemplificativo delle responsabilità che danno diritto all'indennità. L'indennità non spetta ai profili di educatore, insegnante e docente;

b.

- € 350 annui, per responsabilità derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile ed anagrafe e ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi (cat. B, C e D), responsabilità affidate agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali, responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile ed infine in relazione alle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Indennità centralinisti non vedenti

La contrattazione integrativa può incrementare l'importo dell'indennità giornaliera riconosciuta ai centralinisti non vedenti ai sensi della [L. n. 113/1985](#) di un importo non superiore al 20% dei valori attualmente previsti.

Corresponsione della retribuzione

Riferimenti

[Art. 74 c.c.n.l. 16 novembre 2022](#)

La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione decentrata integrativa prevede diverse modalità temporali di erogazione.

Note:

[1] Si tratta dei più elevati importi di indennità integrativa speciale in godimento da parte del personale delle categorie B e D, rispetto all'importo conglobato nello stipendio, conservati come assegno personale non riassorbibile ed utile ai fini del trattamento di pensione e di fine servizio.

[2] Assegni personali derivanti dall'eccedenza del trattamento economico acquisito per effetto della progressione economica rispetto al trattamento tabellare iniziale.

[3] Compreso il personale dell'Area Operatori Esperti, dell'Area Istruttori e dell'Area dei Funzionari EQ con profili sanitari, socio-sanitari o socio-assistenziali, della riabilitazione, nonché ai tecnici della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, nonché degli educatori professionali socio-pedagogici ed educatori professionali socio-sanitari.

[4] N.d.R. Si fa presente che la L. n. 145/2018 (legge di bilancio 2019) ha stabilito: "Nelle more della definizione dei cc.cc.nn.l. e dei provvedimenti negoziali riguardanti il personale in regime di diritto pubblico relativi al triennio 2019-2021 ... *omissis* ... si dà luogo, in deroga alle procedure previste dai rispettivi ordinamenti, all'erogazione:

a) ...*omissis*...

b) al personale di cui all'art. 2, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, dell'elemento perequativo *una tantum* ove previsto dai relativi contratti collettivi nazionali di lavoro riferiti al triennio 2016-2018, nelle misure, con le modalità e i criteri ivi definiti e con decorrenza dal 1° gennaio 2019 fino alla data di definitiva sottoscrizione dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021, che ne disciplinano il riassorbimento."

[5] Pari al 15% (straordinario diurno), 30% (straordinario festivo o notturno) e 50% (straordinario notturno-festivo).

Durata della prestazione

Orario giornaliero e settimanale

Riferimenti

[Art. 29](#) , [Art. 30](#) , [Art. 31](#) , [Art. 32](#) , [Art. 86](#) , [Art. 87](#) , [Art. 88](#) , [Art. 89](#) , [Art. 90 c.c.n.l. 16 novembre 2022](#)

[Art. 22](#) , [Art. 23](#) , [Art. 24](#) , [Art. 25](#) , [Art. 26 c.c.n.l. 23 febbraio 2026](#)

Orario normale

L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali, su 5 giorni (fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità) ed è articolato in funzione dell'orario di servizio e apertura al pubblico.

In via sperimentale le amministrazioni, previo confronto con le RSU e territoriali, possono distribuire l'orario ordinario di 36 ore settimanali su 4 giorni.

L'adesione a questa articolazione da parte del lavoratore è volontaria e comporta un riproporzionamento delle ferie annue nonché di tutte le assenze giornaliere dal servizio previste dalla legge o dal c.c.n.l., escluso il congedo matrimoniale.

La durata media dell'orario di lavoro non può superare le 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di 6 mesi.

Per la distribuzione dell'orario di lavoro vengono utilizzati i seguenti sistemi di articolazione, anche coesistenti:

Orario flessibile

L'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita, di cui il dipendente può avvalersi contemporaneamente nell'ambito della stessa giornata.

L'eventuale debito orario deve essere recuperato entro i 2 mesi successivi.

Il c.c.n.l. individua le categorie di lavoratori che hanno priorità nell'utilizzo della flessibilità o diritto a forme ulteriori.

Turnazioni

Le prestazioni devono essere distribuite nell'arco di 1 mese, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno e una ripartizione del personale nei vari turni sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno.

Ogni dipendente non può effettuare più di 10 turni notturni nell'arco del mese.

Deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive ogni 24 ore.

I turni diurni possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

Il turno notturno è compreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; il turno notturno-festivo cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

Per i periodi di effettiva prestazione in turno sono previste le seguenti maggiorazioni orarie della retribuzione individuale:

Turno	%
Diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00)	10
Notturno o festivo	30
Festivo-notturno	50
Festivo infrasettimanale	100

In caso di prestazione in giorno festivo infrasettimanale, il turnista può optare - in alternativa alla maggiorazione oraria del 100% della retribuzione individuale - per la fruizione del riposo compensativo.

Per i turnisti a cui gli enti non chiedono la prestazione, i giorni festivi infrasettimanali sono considerati festivi, non danno luogo a debito orario e non viene corrisposto il compenso per lavoro in turno.

Orario multiperiodale

In relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività, è prevista una programmazione plurisettimanale dell'orario ordinario. I periodi di maggiore e minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare le 13 settimane.

Il recupero nei periodi di minor carico di lavoro è attuato mediante riduzione giornaliera dell'orario ordinario oppure attraverso la riduzione del numero dei giorni lavorativi.

Docenti di scuola dell'infanzia

L'attività didattica è di 30 ore settimanali.

Alle attività integrative (attività di programmazione, di documentazione, di valutazione ed aggiornamento dell'attività didattica, di formazione del personale, di collaborazione con gli organi collegiali, con le famiglie e con le strutture socio sanitarie del territorio) è destinato un monte ore non superiore a 20 ore mensili.

L'orario dell'attività didattica può essere rideterminato per periodi predefiniti, in misura non inferiore a 25 ore settimanali, a condizione che sia stata certificata dagli organi di controllo interno l'assenza di oneri aggiuntivi, diretti o indiretti e sia assicurato e certificato il livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto.

Per il periodo in cui l'attività didattica è ridotta, al personale viene proporzionalmente ridotta l'indennità di tempo potenziato.

L'orario annuale delle attività integrative può essere determinato anche in misura ridotta rispetto alle 20 ore mensili e comunque in misura non inferiore a 120 ore annue, a condizione che i servizi di controllo interno certifichino che siano realizzati risparmi in misura almeno corrispondente ai maggiori oneri aggiuntivi e che sia assicurato e certificato il livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto.

Il calendario scolastico, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, prevede l'interruzione per Natale e Pasqua. In tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione ed aggiornamento programmata dall'ente o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento. Attività ulteriori rispetto a quelle definite nel calendario scolastico possono essere previste per un periodo non superiore a 4 settimane, da utilizzarsi sia per le attività delle scuole che per altre attività didattiche ed aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro; gli incentivi economici, per le suddette attività ulteriori, sono definiti in sede di contrattazione integrativa.

Ciascun ente stabilisce il numero dei bambini per ciascuna sezione (di norma 25) e degli insegnanti titolari per sezione, prevedendo l'assegnazione di personale docente d'appoggio in presenza di minori disabili.

Nei casi di vacanza d'organico, di assenza degli insegnanti titolari per motivi di salute maternità o per altre legittime cause, gli enti garantiscono attraverso l'istituto della supplenza o della sostituzione le condizioni standard del servizio ed il rapporto educatore bambino. Il personale che superi o che abbia superato le selezioni di accesso al posto di insegnante è idoneo a svolgere la funzione docente.

L'orario di lavoro di rapporto diretto del personale docente utilizzato in attività di sostegno a soggetti portatori di handicap (compreso il personale dipendente dagli enti locali addetto, presso scuole statali o comunali, ad attività scolastiche integrative o di doposcuola) è identico a quello osservato dal restante personale docente.

Personale educativo dei servizi educativi per l'infanzia

L'attività didattica è di 30 ore settimanali.

Alle attività integrative (attività di programmazione, di documentazione, di valutazione ed aggiornamento dell'attività didattica, di formazione del personale, di collaborazione con gli organi collegiali, con le famiglie e con le strutture socio sanitarie del territorio) è destinato un monte ore non superiore a 20 ore mensili.

L'orario annuale delle attività integrative può essere determinato anche in misura ridotta rispetto alle 20 ore mensili e comunque in misura non inferiore a 120 ore annue, a condizione che i servizi di controllo interno certifichino che siano realizzati risparmi in misura almeno corrispondente ai maggiori oneri aggiuntivi e che sia assicurato e certificato il livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto.

Il calendario scolastico, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, prevede l'interruzione per Natale e Pasqua. In tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione ed aggiornamento programmata dall'ente o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento. Attività ulteriori rispetto a quelle definite nel calendario scolastico possono essere previste per un periodo non superiore a 4 settimane, da utilizzarsi sia per le attività dei nidi che per altre attività didattiche ed aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro; gli incentivi economici, per le suddette attività ulteriori, sono definiti in sede di contrattazione integrativa.

Ciascun ente stabilisce il numero medio educatore-bambini (di norma non superiore ad 1 a 6) fatta salva diversa disciplina regionale, o le ipotesi di riduzione di tale rapporto, in presenza di minori disabili, con la previsione di personale educativo d'appoggio.

Nei casi di vacanza d'organico, di assenza del personale educativo, gli enti garantiscono le condizioni standard del servizio assicurando la sostituzione dello stesso, anche disciplinando le modalità di assunzione con contratti a termine del personale necessario.

L'orario di lavoro di rapporto diretto del personale educativo utilizzato in **attività di sostegno** a soggetti portatori di handicap (compreso il personale dipendente dagli enti locali addetto, presso scuole statali o comunali, ad attività scolastiche integrative o di doposcuola) è identico a quello osservato dal restante personale educativo.

Personale delle scuole gestite da enti locali

Nelle istituzioni scolastiche gestite dagli enti locali l'orario docente-alunni non deve superare le 24 ore settimanali (scuola primaria) e le 18 ore settimanali (scuola secondaria di 1° e 2° grado e per gli insegnanti delle scuole civiche superiori e dei civici corsi di formazione). Negli istituti di riabilitazione e pena l'orario è di 15 ore settimanali e 3 ore di supplenza.

Alle attività integrative (attività di programmazione, di documentazione, di valutazione ed aggiornamento dell'attività didattica, di formazione del personale, di collaborazione con gli organi collegiali, con le famiglie e con le strutture socio sanitarie del territorio) è destinato un monte ore non superiore a 20 ore mensili.

L'orario annuale delle attività integrative può essere determinato anche in misura ridotta rispetto alle 20 ore mensili e comunque in misura non inferiore a 120 ore annue, a condizione che i servizi di controllo interno certifichino che siano realizzati risparmi in misura almeno corrispondente ai maggiori oneri aggiuntivi e che sia assicurato e certificato il livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto.

Il calendario scolastico, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, prevede l'interruzione per Natale e Pasqua. In tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione ed aggiornamento programmata dall'ente o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento. Attività ulteriori rispetto a quelle definite nel calendario scolastico possono essere previste per un periodo non superiore a 4 settimane, da utilizzarsi sia per le attività delle scuole che per altre attività didattiche ed aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro; gli incentivi economici, per le suddette attività ulteriori, sono definiti in sede di contrattazione integrativa.

Nei casi di vacanza d'organico o di assenza del personale docente, gli enti garantiscono le condizioni standard del servizio assicurando la sostituzione dello stesso, anche disciplinando le modalità di assunzione con contratti a termine del personale necessario.

Personale di sostegno

Il calendario del personale comunale di sostegno a soggetti portatori di handicap, compreso il personale dipendente dagli enti locali addetto, presso scuole statali o comunali, ad attività scolastiche integrative o di doposcuola, è lo stesso di quello degli altri docenti operanti nella stessa istituzione scolastica.

L'orario di lavoro in rapporto diretto con gli alunni portatori di handicap non deve essere superiore le 24 ore settimanali; il monte ore delle attività integrative non deve essere superiore alle 20 ore mensili.

Attività ulteriori rispetto a quelle definite nel calendario scolastico possono essere previste per un periodo non superiore a 4 settimane, da utilizzarsi sia per le attività delle scuole che per altre attività didattiche ed aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro; gli incentivi economici, per le suddette attività ulteriori, sono definiti in sede di contrattazione integrativa.

Personale docente dei centri di formazione professionale

Il personale svolge attività didattica, in aula o in laboratorio, entro un monte ore annuo definito dagli enti in relazione con i contenuti della programmazione regionale delle attività formative e della tipologia delle relative iniziative. Le restanti ore sono destinate ad altre attività connesse alla formazione.

Servizio di reperibilità

Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità, compensato con un'indennità di € 10,33 per 12 ore al giorno (€ 20,66 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato). Il servizio di reperibilità deve essere limitato, per ciascun dipendente, a 6 volte nel mese.

La contrattazione integrativa può elevare il limite e l'importo, fino ad un massimo di € 13,00.

Detta indennità - che non spetta durante il normale orario di servizio - è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%.

Qualora la reperibilità cada di domenica o in giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il lavoratore interessato ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche qualora non sia chiamato prestare servizio; in ogni caso, la fruizione del riposo compensativo non comporta riduzione dell'orario di lavoro settimanale, nel senso che il lavoratore che abbia prestato servizio di reperibilità di domenica o comunque in giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato e che fruisce del riposo compensativo è tenuto, comunque, a rendere completamente l'orario ordinario di 36 ore nella settimana in cui gode del riposo.

In caso di chiamata in servizio, in luogo dell'indennità di cui sopra, spetta al lavoratore interessato la retribuzione delle ore prestate come lavoro straordinario ovvero, a richiesta, il recupero orario.

Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale secondo il turno assegnato trova applicazione, in luogo della presente disciplina, quella prevista per il lavoro prestato nel giorno di riposo settimanale.

Lavoro straordinario

E' previsto un limite al lavoro straordinario di 180 ore annue, elevabile dalla contrattazione integrativa per non più del 2% dell'organico.

Per le prestazioni di lavoro straordinario sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali, da computare sulla quota oraria (1/156) della retribuzione base mensile, incrementata del rateo della 13^a mensilità

<i>Lavoro straordinario</i>	%
diurno	15

notturno e festivo	30
notturno-festivo	50

Su richiesta del dipendente, le ore di straordinario possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Consultazioni elettorali o referendarie

Il personale chiamato a prestare lavoro straordinario nel giorno di riposo settimanale^[1] ha diritto, oltre al relativo compenso, alla fruizione di un riposo compensativo corrispondente alle ore prestate (pari, comunque, ad una giornata lavorativa se le ore di lavoro straordinario effettivamente rese sono quantitativamente maggiori di quelle corrispondenti alla durata convenzionale della giornata lavorativa ordinaria; in quest'ultimo caso non trova applicazione la disciplina del lavoro prestato in giorno di riposo settimanale).

Lavoro notturno

Per le prestazioni di lavoro ordinario notturno compete una maggiorazione della quota oraria della retribuzione base mensile pari al 20%.

Turnisti: per il lavoro effettivamente svolto nei turni notturni è corrisposta la maggiorazione del 30% della quota oraria della retribuzione individuale mensile (retribuzione base mensile, retribuzione individuale di anzianità, retribuzione di posizione, eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibili).

Lavoro festivo

Per l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale il lavoratore può optare per la fruizione del riposo compensativo ovvero per la corresponsione del compenso per lavoro straordinario festivo.

Per le prestazioni di lavoro ordinario festivo compete una maggiorazione della quota oraria della retribuzione base mensile pari al 20%. Nel caso di prestazione ordinaria festiva notturna la maggiorazione dovuta è del 30%.

Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria (cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione), con diritto al riposo compensativo di almeno 24 ore consecutive da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del lavoratore, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione del lavoro straordinario festivo.

L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione del lavoro su 5 giorni, dà titolo, a richiesta del lavoratore, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo, è dovuta la maggiorazione della retribuzione oraria del:

- 20% nel caso di prestazione resa in via ordinaria, in fascia notturna o in giornata festiva;
- 30% nel caso di prestazione resa in via ordinaria in fascia notturna-festiva.

Turnisti: per il lavoro effettivamente svolto nei turni festivi è corrisposta la maggiorazione del 30% della quota oraria della retribuzione individuale mensile (retribuzione base mensile, retribuzione individuale di anzianità, retribuzione di posizione, eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibili). Per i turni festivi notturni la maggiorazione è pari al 50%, da computare sulla retribuzione come sopra individuata.

Banca ore

Riferimenti

[Art. 33 c.c.n.l. 16 novembre 2022](#)

Confluiscono nella banca ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore e su sua richiesta, le ore prestate di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Le ore accantonate possono essere richieste dal lavoratore o in retribuzione o come riposi compensativi, escluse le maggiorazioni per straordinario, che in rapporto alle ore accantonate vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Riposo settimanale

Riferimenti

[Art. 26 c.c.n.l. 23 febbraio 2026](#)

Al lavoratore che per particolari esigenze di servizio non usufruisca del giorno di riposo settimanale compete, oltre alla fruizione del riposo compensativo (di regola entro 15 giorni e comunque entro il bimestre successivo), per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della quota oraria della retribuzione base mensile (retribuzione mensile, incrementi economici derivanti dalla progressione economica nella categoria, indennità integrativa speciale). Tale maggiorazione è cumulabile con altri trattamenti accessori collegati alla prestazione.

Festività

Riferimenti

[Art. 26 c.c.n.l. 23 febbraio 2026](#)

In aggiunta alle festività previste dalla legge è considerata festiva la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.

Ex festività

Riferimenti

[Art. 28 c.c.n.l. 23 febbraio 2026](#)

A tutti i dipendenti sono attribuiti 4 giorni di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi della [L. n. 937/1977](#) .

Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere i 4 giorni, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.

Ferie

Riferimenti

[Art. 28 c.c.n.l. 23 febbraio 2026](#)

Per ciascun anno di servizio spettano i seguenti periodi di ferie:

- lavoratori con 3 anni di servizio: 32 giorni lavorativi (28 in caso di orario su 5 giorni);
- neo-assunti^[2] : 30 giorni lavorativi (26 in caso di orario su 5 giorni).

I periodi sono comprensivi dei 2 giorni di cui all'[art. 1](#) , comma 1, [L. n. 937/1977](#) .

Sono altresì attribuiti 4 giorni di riposo nell'anno solare ai sensi della [L. n. 937/77](#) .

Gli enti possono prevedere la fruizione delle ferie ad ore, nei seguenti monte ore annuali (riproporzionati in caso di part time):

- 202 ore (28 giorni degli orari su 5 gg.);
- 192 ore (32 giorni degli orari su 6 gg.);
- 187 ore (26 giorni neoassunti degli orari su 5 gg.);
- 180 ore (30 giorni neoassunti degli orari su 6 gg).

Devono comunque essere fruiti nell'anno almeno 20 giorni interi (orari su 5 giorni) e almeno 24 giorni (orari su 6 giorni).

Durante il periodo feriale decorre la retribuzione normale, esclusi i compensi per prestazioni di lavoro straordinario, le altre competenze che non siano corrisposte per 12 mensilità, nonché le particolari indennità di turno o per lavoro notturno per l'erogazione delle quali è richiesta l'effettiva prestazione del servizio.

In caso di inizio o cessazione del servizio in corso d'anno, la durata delle ferie è determinata in dodicesimi in proporzione ai mesi di lavoro prestato (a tal fine si considera mese intero la frazione superiore a 15 giorni).

Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, spetta al lavoratore il rimborso delle spese documentate per il rientro in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale è stato richiamato; compete altresì il rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.

Le ferie non godute a causa di indifferibili esigenze di servizio o in caso di motivate esigenze di carattere personale possono essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione. In caso di assenze per malattia o infortunio protratte per l'intero anno solare, il godimento delle ferie deve essere autorizzato in relazione alle esigenze di servizio anche oltre i termini di cui sopra.

Il periodo feriale è sospeso da malattie debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero ovvero da eventi luttuosi che diano luogo a permessi.

Note:

[1] Tale disciplina trova applicazione anche nei confronti del personale incaricato di posizioni organizzative.

[2] Primi 3 anni di servizio.

Luogo della prestazione

Trasferta

Riferimenti

[Art. 57 c.c.n.l. 16 novembre 2022](#)

Al personale comandato a prestare attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale o dalla ordinaria sede di servizio compete il rimborso:

- a.
 - delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo la classe di rimborso è quella economica;
- b.
 - delle spese per i mezzi di trasporto urbano o, nei casi autorizzati dall'Azienda, dei taxi;
- c.
 - della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a 4 stelle e della spesa per i 2 pasti giornalieri, nel limite di complessivi € 44,26 (trasferte di durata superiore a 12 ore);
- d.
 - per un pasto nel limite di € 22,26 (trasferte di durata non inferiore a 8 ore e fino a 12 ore);
- e.
 - della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo (trasferte continuative nella medesima località di durata non inferiore a 30 giorni);

Nel caso l'attività si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro spetta il compenso per lavoro straordinario.

Nel caso degli autisti si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.

Le aziende individuano le attività svolte in particolarissime situazioni operative che, in considerazione dell'impossibilità di fruire durante le trasferte del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, comportano la corresponsione della somma forfetaria di € 25,82 giornalieri, in luogo dei rimborsi di cui sopra.

Il trattamento di trasferta all'estero rimane disciplinato dalle disposizioni legislative vigenti.

Il dipendente in trasferta ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibile.

Il trattamento di trasferta cessa di essere corrisposto dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

Trasferimento

Riferimenti

[C.C.N.L. 21/05/2018](#) , [Art. 67](#)

Oltre il rimborso delle spese di viaggio (compreso vitto e pernottamento) per il nucleo familiare e di trasporto delle masserizie, spetta:

- a.
 - l'indennità di trasferta, limitatamente alla durata del viaggio;
- b.
 - un'indennità di trasferimento il cui importo - determinato in sede di contrattazione integrativa decentrata - può variare da un minimo di 3 ad un massimo di 6 mensilità (intese come retribuzione individuale mensile).

Il lavoratore ha diritto, inoltre, al rimborso dell'eventuale indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione regolarmente registrato.

Assenze

Malattia

Riferimenti

[Art. 36 c.c.n.l. 23 febbraio 2026](#)

Conservazione del posto

In caso di malattia i lavoratori hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi. Ai fini del raggiungimento di tale limite massimo si sommano le assenze verificatesi nel triennio precedente l'ultimo episodio morboso.

Può essere concesso un ulteriore periodo di 18 mesi di aspettativa non retribuita, non utile ai fini dell'anzianità di servizio.

Trattamento economico

I lavoratori hanno diritto ad un trattamento economico fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione fissa mensile (escluso ogni compenso accessorio, comunque denominato):

<i>Durata dell'assenza</i>	<i>%</i>
primi 9 mesi	100
3 mesi successivi	90
6 mesi successivi	50

Nell'ambito dei primi 9 mesi, dall'11° giorno nel caso di malattie superiori a 10 giorni lavorativi oppure nel caso di ricovero ospedaliero e di convalescenza post ricovero^[1], spetta il 100% della retribuzione individuale nonché le indennità in godimento a carattere fisso e continuativo corrisposte per 12 mensilità e quelle legate allo svolgimento della prestazione (esclusi i compensi per lavoro straordinario).

I trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati.

Nel caso delle gravi patologie indicate dall'art. 30 del c.c.n.l. 23 febbraio 2026, spetta l'intero trattamento economico anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle terapie, comportanti incapacità lavorativa, che possono essere certificati anche dal medico di medicina generale.

Detta disciplina si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie intervenute successivamente alla sottoscrizione definitiva del c.c.n.l. 23 febbraio 2026, anche con riferimento a patologie preesistenti e comprende anche i casi di trapianti di organi e tessuti.

Infortunio sul lavoro

Riferimenti

[Art. 29 c.c.n.l. 23 febbraio 2026](#)

In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale al lavoratore spetta la conservazione del posto fino a guarigione clinica e comunque non oltre il periodo di conservazione del posto pari a 18 mesi, prorogabili per ulteriori 18 in casi particolarmente gravi. In tale periodo, che non è cumulabile con quello previsto per la malattia ordinaria, spetta l'intera retribuzione fissa, comprensiva del trattamento accessorio.

Maternità

Riferimenti

[Art. 35 c.c.n.l. 23 febbraio 2026](#)

Durante il congedo di maternità/paternità spetta l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione, nonché i premi correlati alla performance, con esclusione dei compensi per straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose.

Durante il congedo parentale, i primi 30 giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, sono retribuiti per intero.

I periodi di congedo per maternità/paternità e di congedo parentale previsto per ciascun figlio sono computati per intero nella tredicesima mensilità e non comportano riduzioni di ferie e riposi.

Successivamente al congedo parentale e fino al 3° anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'[art. 47](#) , [D.Lgs. n. 151/2001](#) , sono riconosciuti 30 giorni per ciascun anno computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita.

Il congedo parentale è fruibile anche su base oraria.

Congedo matrimoniale

Riferimenti

[Art. 31 c.c.n.l. 23 febbraio 2026](#)

In occasione del matrimonio o unione civile è concesso un permesso di **15 giorni** consecutivi da fruire entro 45 giorni dalla data del matrimonio.

Diritto allo studio

Riferimenti

[Art. 34 c.c.n.l. 23 febbraio 2026](#)

Partecipazione a corsi

Per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami,

sono concessi permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno.

I permessi spettano anche ai lavoratori con contratto a termine di durata non inferiore a 6 mesi continuativi, comprensivi di eventuali proroghe.

Lavoratori studenti

Ai lavoratori iscritti a corsi universitari con lo status di studente a tempo parziale, i permessi sono concessi in misura ridotta.

E' prevista inoltre la concessione dei congedi per la formazione di cui all'[art. 5](#) , [L. n. 53/2000](#) .

Permessi

Riferimenti

[Art. 31](#) , [Art. 32](#) , [Art. 33 c.c.n.l. 23 febbraio 2026](#)

Permessi retribuiti

Sono concessi permessi retribuiti^[2] per i seguenti casi:

- a.
 - 8 giorni all'anno per partecipazione a concorsi od esami;
- b.
 - 3 giorni per evento (da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso), in caso di lutto per il coniuge, parenti entro il 2° grado e affini entro il 1° grado o convivente ex L. n. 76/2016;
- c.
 - 18 ore all'anno^[3] per motivi personali o familiari, fruibili anche a giornata intera;
- d.
 - 18 ore all'anno^[4] per visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili a ore o a giornata intera. Detti permessi sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del comparto e sono sottoposti al regime economico della malattia. Se fruiti a ore non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni, mentre se fruiti a giorni il trattamento economico accessorio è sottoposto alla medesima decurtazione prevista per i primi 10 giorni di ogni periodo di assenza per malattia.
- e.
 - 90 giorni lavorativi nell'arco di 3 anni, per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, con corresponsione del trattamento economico previsto per il congedo di maternità. Il periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio ed è utile ai fini della tredicesima mensilità. La dipendente ha altresì diritto alla trasformazione del rapporto a tempo parziale e può chiedere il trasferimento ad altra amministrazione ubicata in un comune diverso da quello di residenza.

I permessi sub a. sono concessi anche per aggiornamento professionale connesso all'attività di servizio ove non rientrante nei piani formativi adottati dall'Ente.

I permessi sub c. e d. spettano anche nei casi di progressione tra le Aree.

Possono infine essere concesse 36 ore annue di permessi, da recuperare entro il mese successivo.

Permessi per tossicodipendenza o alcolismo

I dipendenti a tempo indeterminato in stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico che si sottopongono a terapia di recupero hanno diritto alla conservazione del posto per la durata della terapia ed al trattamento economico previsto per la malattia (i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti) nonché a permessi retribuiti nel limite massimo di 2 ore giornaliere. I periodi di assenza non vengono presi in considerazione ai fini del comparto per malattia.

Può essere altresì concessa una riduzione dell'orario di lavoro con applicazione degli istituti normativi e retributivi del lavoro a tempo parziale.

I dipendenti i cui parenti entro il 2° grado o, in mancanza, entro il 3° grado, ovvero i conviventi ex L. n. 76/2016 si trovino nelle condizioni suddette, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per la durata della terapia.

Note:

[1] Compresa le assenze dovute a day-hospital, a ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero.

[2] Compresa la retribuzione di posizione e le indennità di responsabilità ed esclusi i compensi per straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione.

[3] Riproporzionate nel part time.

[4] Riproporzionate nel part time.

Sanzioni disciplinari

Tipologia delle sanzioni

Riferimenti

[Art. 72 c.c.n.l. 16 novembre 2022](#)

Le violazioni da parte dei dipendenti degli obblighi disciplinati dal c.c.n.l. danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

- a.
 - rimprovero verbale;
- b.
 - rimprovero scritto (censura);
- c.
 - multa di importo variabile fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione;
- d.
 - sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni;
- e.
 - sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi;
- f.
 - licenziamento con preavviso;
- g.
 - licenziamento senza preavviso.
- h.
 - Sono altresì applicabili le seguenti sanzioni disciplinari previste dal [D.Lgs. n. 165/2001](#) :
 - a
 - sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni;
 - b
 - sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi;
 - c
 - sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi.

Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro irrogazione.

Comportamenti sanzionabili

Riferimenti

[Art. 72 c.c.n.l. 16 novembre 2022](#)

La sanzione dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa si applica, graduando l'entità delle sanzioni per:

- a.
 - inosservanza delle disposizioni di servizio, 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.
 - condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- c.
 - 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;
- d.
 - 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;
- e.
 - rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall' [art. 6 L. n. 300/1970](#) ;
- f.
 - insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'[art. 55- quater](#) del [D.Lgs. n. 165/2001](#) ;
- g.
 - violazione dell'obbligo previsto dall'[art. 55-novies](#) , [D.Lgs. n. 165/2001](#) ;
- h.
 - 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.

La sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione, per:

- a.
 - recidiva nelle mancanze per cui è previsto il rimprovero o la multa;
- b.
 - particolare gravità delle mancanze per cui è previsto il rimprovero o la multa;
- c.
 - assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso;
- d.
 - ingiustificato ritardo, non superiore a 5 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- e.
 - svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;

- f.
 - manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero;
- g.
 - atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona;
- h.
 - 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;
- i.
 - violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'ente e agli utenti o ai terzi.

La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni si applica nel caso previsto dall'[art.55-bis](#) , comma 7, del [D.Lgs. n. 165/2001](#) . La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi si applica nei casi previsti dall'[art. 55-sexies](#) , comma 3, del [D.Lgs. n. 165/2001](#) . La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi si applica nel caso previsto dall'[art. 55-sexies](#) , comma 1, del [D.Lgs. n. 165/2001](#) .

La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:

- a.
 - recidiva nel biennio delle mancanze per cui è prevista la sospensione fino a 10 giorni;
- 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 o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;
- d.
 - alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;
- e.
 - violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'ente agli utenti o a terzi.
- f.
 - fino a 2 assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
- g.
 - ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza.

Licenziamento disciplinare

Riferimenti

[Art. 72 c.c.n.l. 16 novembre 2022](#)

Licenziamento con preavviso

La sanzione del licenziamento con preavviso si applica per:

- a.
 - le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) e c), da f bis) fino a f) quinquies, comma 3 quinquies del [D.Lgs.n.165/ 2001](#) ;
- b.
 - recidiva nel biennio nelle violazioni per cui è prevista la sospensione da 15 giorni a 6 mesi;
- c.
 - recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi precedenti anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- d.
 - recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;
- 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 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'amministrazione.

Licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso si applica 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;
- 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 indicati dall'art.7, comma 1, e 8, comma 1, del D.Lgs.n.235/2012, quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici, per i delitti previsti dall'[art. 3](#) , comma 1, [L. n. 97/2001](#) , 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 da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

Estinzione del rapporto

Cause di cessazione

Riferimenti

[C.C.N.L. 21/05/2018](#) , [Art. 19](#)

La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di licenziamento e di inidoneità permanente del lavoratore al servizio, si verifica:

- a.
 - per compimento del limite di età o per raggiungimento dell'anzianità massima di servizio, qualora tale seconda ipotesi sia espressamente prevista, come obbligatoria, da fonti legislative o regolamentari, applicabili nell'ente;
- b.
 - per dimissioni volontarie del dipendente;
- c.
 - per decesso del dipendente.

Preavviso

Riferimenti

[Art. 39 c.c.n.l. 23 febbraio 2026](#)

Sono previsti i seguenti termini di preavviso:

<i>Anzianità di servizio</i>	<i>Durata/mesi</i>
Fino a 5 anni	2
Da 6 a 10 anni	3
Oltre 10 anni	4

In caso di dimissioni, la durata del preavviso è ridotta alla metà.

I termini di preavviso decorrono dal giorno successivo a quello di comunicazione della risoluzione del rapporto.

L'indennità sostitutiva del preavviso si calcola computando la retribuzione individuale mensile di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) c.c.n.l. 16 novembre 2022 l'assegno per il nucleo familiare, il rateo della tredicesima mensilità maturato, l'indennità di comparto e le altre voci retributive considerate utili ai fini della determinazione del t.f.r. di cui all'art. 49 c.c.n.l. 14 settembre 2000.

In caso di dimissioni del lavoratore per assumere servizio presso altro ente o amministrazioni a seguito di concorso pubblico, l'ente - ove non ostino particolari esigenze di servizio - può rinunciare al preavviso qualora la data della nuova assunzione non sia conciliabile con il vincolo temporale del preavviso.

Trattamento di fine rapporto

Riferimenti

[C.C.N.L. 06/07/1995](#) , [Art. 37](#)

La quota da accantonare annualmente si determina dividendo per 13,5 la retribuzione considerata utile a norma della [L. 29 maggio 1982, n. 297](#) . Sono elementi compresi nella predetta retribuzione i seguenti:

- a.
 - trattamento economico iniziale;
- b.
 - incrementi economici correlati alla progressione economica nella categoria;
- c.
 - indennità integrativa speciale;
- d.
 - tredicesima mensilità;
- e.
 - retribuzione individuale di anzianità;
- f.
 - retribuzione di posizione;
- g.
 - indennità di direzione (art. 17, comma 3, del [c.c.n.l. del 1° aprile 1999](#));
- h.
 - indennità di vigilanza (art. 37, comma 1, lett. b) del [c.c.n.l. del 6 luglio 1995](#));
- i.
 - indennità del personale educativo degli asili nido (art. 37, comma 1, lett. c, del [c.c.n.l. del 6 luglio 1995](#)); indennità del personale insegnante delle scuole materne, delle scuole elementari e delle scuole secondarie (art. 37, comma 1, lett. d) del [c.c.n.l. del 6 luglio 1995](#)); indennità del personale docente (art. 32 bis del presente c.c.n.l.);
- j.
 - indennità per il personale docente dei centri di formazione professionale;
- k.
 - indennità specifica per il personale appartenente alla ex 3^a e 4^a qualifica professionale;
- l.
 - assegni "ad personam" non riassorbibili.

Ricostituzione del rapporto di lavoro

Riferimenti

[Art. 26 c.c.n.l. 16 novembre 2022](#)

Il lavoratore che abbia risolto il rapporto di lavoro per dimissioni può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. In caso di accoglimento della domanda, il dipendente è ricollocato nella medesima posizione precedentemente rivestita. La ricostituzione del rapporto è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica.

Per effetto della ricostituzione del rapporto di lavoro, al lavoratore è attribuito il trattamento economico corrispondente alla categoria, al profilo ed alla posizione economica rivestita al momento della interruzione del rapporto di lavoro, con esclusione della retribuzione individuale di anzianità e di ogni altro assegno personale, anche a carattere continuativo e non riassorbibile.

Assistenza integrativa

Welfare aziendale

Riferimenti

[Art. 45 c.c.n.l. 23 febbraio 2026](#)

La contrattazione integrativa disciplina la concessione di benefici assistenziali e sociali in favore dei dipendenti, quali: iniziative di sostegno al reddito della famiglia, supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli; contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale; anticipazioni, sovvenzioni e prestiti ai dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che debbano affrontare spese non differibili, polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal S.S.N.; l'incentivazione alla mobilità sostenibile e le altre categorie di beni, servizi e benefici che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

Copertura assicurativa

Riferimenti

[Art. 43](#) , [Art. 44 c.c.n.l. 23 febbraio 2026](#)

Gli enti assumono le necessarie iniziative per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti ai quali sia attribuito uno degli incarichi di posizione organizzativa, che operino in condizioni di piena autonomia, con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno, ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave.

Dal 1° aprile 2023 gli enti stipulano apposita polizza assicurativa per la copertura dei rischi non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

Patrocinio legale

Riferimenti

[Art. 43](#) , [Art. 44 c.c.n.l. 23 febbraio 2026](#)

L'ente, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che il procedimento non sia stato avviato su iniziativa dell'ente o che lo stesso ente non sia controparte nel procedimento, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento, anche interno agli enti.

Contrattazione integrativa

Riferimenti

[Art. 8](#) , [Art. 9 c.c.n.l. 23 febbraio 2026](#)

La contrattazione integrativa, che può svolgersi anche a livello territoriale, ha durata triennale e si svolge nelle materie individuate dal contratto nazionale.

Lavoro a tempo parziale

Tipologie di contratto

Riferimenti

[Art. 53 c.c.n.l 23 febbraio 2026](#)

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta, con l'indicazione della data di inizio del rapporto, della durata della prestazione, della sua collocazione con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del trattamento economico.

Il rapporto a tempo parziale può essere:

- a.
 - orizzontale, con orario normale giornaliero ridotto rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);
- b.
 - verticale, con prestazione svolta a tempo pieno limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
- c.
 - con combinazione delle due precedenti modalità.

Limiti percentuali

Riferimenti

[Art. 53 c.c.n.l 23 febbraio 2026](#)

Il numero dei contratti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area o categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno.

Il limite è elevabile fino ad un ulteriore 10% in presenza di gravi e documentate situazioni familiari individuate dalla contrattazione integrativa.

Qualora il numero delle richieste ecceda il limite, viene data la precedenza ai seguenti casi:

- a.
 - dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'[articolo 8](#) , commi 4 e 5, [D.Lgs. n. 81/2015](#) ;
- b.
 - dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c.
 - dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d.
 - documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;

- e.
 - necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f.
 - genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- g.
 - lavoratori a tempo parziale stabilizzati.

Trattamento economico e normativo

Riferimenti

[Art. 53 c.c.n.l 23 febbraio 2026](#)

Il trattamento economico è proporzionale alla prestazione, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale a tempo pieno appartenente alla stessa area o categoria e profilo professionale. I trattamenti accessori collegati agli obiettivi sono applicati secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.

I lavoratori in part time orizzontale hanno diritto agli stessi giorni di ferie dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori in part time verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato ai giorni di lavoro prestati nell'anno. In entrambe le ipotesi il trattamento economico e le altre assenze dal servizio (es. malattia) sono proporzionati alla durata della prestazione.

Il criterio di proporzionalità si applica anche in caso di malattia.

Nel part time verticale è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il congedo matrimoniale, il congedo parentale ed i riposi giornalieri per maternità 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. Nel part time 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.

Orario di lavoro

Riferimenti

[Art. 53 c.c.n.l 23 febbraio 2026](#)

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

Il personale con tempo parziale al 50% con orario su 2 giorni settimanali può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'amministrazione.

Nel part time verticale con orario settimanale superiore al 50% dell'ordinario, i 3 giorni di permesso ex [art. 33](#) , [L. n. 104/1992](#) non sono riproporzionati.

E' ammesso lo svolgimento di lavoro supplementare, oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario, nel limite massimo del 25% dell'orario a tempo parziale concordato, calcolato con riferimento all'orario mensile o, nel caso di part time verticale con prestazione dell'attività in alcuni mesi dell'anno, calcolato in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

Le ore di supplementare possono essere effettuate:

- nel part time orizzontale o misto, entro il limite massimo dell'orario giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nei giorni in cui non sia prevista prestazione;
- nel part time verticale, entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nei giorni in cui non sia prevista prestazione.

Le ore di supplementare sono retribuite con la maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, elevata al 25% qualora le ore di supplementare siano eccedenti il limite del 25%, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario.

Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento 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](#) .

E' ammesso lo svolgimento di lavoro straordinario, retribuito come nei rapporti a tempo pieno.

Trasformazione del rapporto

Riferimenti

[Art. 53 c.c.n.l 23 febbraio 2026](#)

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale è concessa entro il limite del 25% e la domanda deve essere presentata con cadenza semestrale (giugno-dicembre).

La trasformazione non è concessa qualora l'attività comporti un conflitto di interessi o una situazione di incompatibilità tra le attività svolte dal dipendente o si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.

I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione hanno diritto a tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia disponibilità del posto in organico.

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

Fondo pensione

Riferimenti

[C.C.N.L. 21/05/2018](#) , [Art. 73](#)

La previdenza integrativa è realizzata attraverso l'adesione al Fondo Perseo Sirio, autorizzato all'esercizio dell'attività in data 22 novembre 2011.

Contributi e prestazioni

Riferimenti

[C.C.N.L. 21/05/2018](#) , [Art. 73](#)

All'atto dell'adesione, il lavoratore associato è tenuto al versamento di una quota di iscrizione una tantum nella misura stabilita dal Consiglio di amministrazione.

Il Fondo è finanziato mediante un contributo, suddiviso in parte uguale tra lavoratore e amministrazione, pari al 2% degli elementi retributivi considerati utili ai fini del t.f.r. e da una quota del t.f.r. pari al:

- a.
 - 2% della retribuzione utile per il calcolo del t.f.r., nel caso di dipendenti già occupati al 31 dicembre 1995 e di quelli assunti nel periodo dal 1° gennaio 1996 al 31 dicembre 2000;
- b.
 - l'1,5% della base contributiva di riferimento del trattamento di fine servizio secondo le modalità previste dall'[art. 2](#) , commi 4 e 5 del D.P.C.M. 20 dicembre 1999;
- c.
 - 100% dell'accantonamento t.f.r. maturato nell'anno, per i lavoratori assunti dal 1° gennaio 2001. Nei casi nei quali è prevista l'erogazione diretta del t.f.r. da parte delle amministrazioni, queste provvedono direttamente agli adempimenti di cui alle lettere a) e c).