

***Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
del personale del comparto Istruzione e ricerca
Periodo 2019-2021***

Il giorno **18 Gennaio 2024**, alle ore 10:30, presso la sede dell'A.Ra.N., ha avuto luogo l'incontro tra l'A.Ra.N. e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del comparto Istruzione e ricerca.

Al termine della riunione, alle ore 11.00, le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

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

Per le Organizzazioni sindacali:

CISL FSUR *firmato*

FLC CGIL *firmato*

FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA *non firmato*

SNALS CONFSAL *firmato*

FEDERAZIONE GILDA UNAMS ... *firmato*

ANIEF *firmato*

Per le Confederazioni:

CISL *firmato*

CGIL.....*firmato*

UIL*non firmato*.....

CONFSAL *firmato*

CGS *firmato*

CISAL *firmato*

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
del
Comparto
ISTRUZIONE E RICERCA**

Periodo 2019-2021

Titolo I	RELAZIONI SINDACALI.....	145
Art. 123	Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali	145
Titolo II	RAPPORTO DI LAVORO.....	148
Capo I	NORME COMUNI	148
Art. 124	Periodo di prova	148
Art. 125	Ferie.....	149
	DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8	149
Art. 126	Ferie e riposi solidali	150
Art. 127	Permessi retribuiti.....	151
Art. 128	Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari	152
Art. 129	Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge	153
Art. 130	Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici	154
Art. 131	Assenze per malattia.....	156
Art. 132	Congedi dei genitori	156
Art. 133	Aspettativa senza assegni	157
Art. 134	Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza.....	158
Capo II	PERSONALE dei livelli IV - VIII	159
Art. 135	Permessi orari a recupero	159
Art. 136	Integrazione delle disposizioni in materia di orario di lavoro	160
Capo III	RICERCATORI E TECNOLOGI.....	161
Art. 137	Ricercatori e tecnologi.....	161
Art. 138	Principi e diritti.....	161
Art. 139	Disposizioni in materia di rapporto di lavoro dei ricercatori e tecnologi	163
Art. 140	Lavoro a distanza.....	163
Titolo III	TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	165
Art. 141	Contratto di lavoro a tempo determinato	165
Art. 142	Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato	167
Art. 143	Contratto di somministrazione	170
Titolo IV	WELFARE INTEGRATIVO	172
Art. 144	Benefici socio-assistenziali per il personale	172
Titolo V	TRATTAMENTO ECONOMICO RICERCA.....	173
Art. 145	Incrementi degli stipendi tabellari (art. 9 CCNL 6/12/2022).....	173
Art. 146	Effetti dei nuovi stipendi (art. 10 CCNL 6/12/2022).....	173
Art. 147	Incrementi dell'indennità di ente e dell'indennità di Valorizzazione professionale (art. 11 CCNL 6/12/2022)	174
Art. 148	Norme finali	174
E.	SEZIONE AFAM.....	175
Titolo I	RELAZIONI SINDACALI.....	176
Art. 149	Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali	176
	DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9	178
Titolo II	Norme comuni.....	179
Art. 150	Congedi dei genitori	179
Titolo III	PERSONALE DOCENTE E DI RICERCA	181
Capo I	RICERCATORI	181
Art. 151	Ricercatori	181
Capo II	RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE	181
Art. 152	Destinatari	181
Art. 153	Obblighi del docente e del ricercatore.....	182
Art. 154	Codice disciplinare	183
Titolo IV	PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO	188
Capo I	ORDINAMENTO PROFESSIONALE PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO AFAM.....	188

Art. 155	Obiettivi e finalità.....	188
Art. 156	Classificazione personale tecnico e amministrativo	188
Art. 157	Posizioni stipendiali all'interno delle Aree	189
Art. 158	Mobilità professionale all'interno delle Aree	190
Art. 159	Incarichi al personale dell'Area delle Elevate Qualificazioni	190
	DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10	191
Art. 160	Progressioni tra le Aree	191
Art. 161	Indennità di specifiche responsabilità.....	191
Art. 162	Modelli viventi	192
Art. 163	Tecnici di laboratorio	193
Art. 164	Accompagnatori al pianoforte o al clavicembalo	193
Art. 165	Norme di prima applicazione	194
Art. 166	Abrogazioni.....	195
Capo II	RAPPORTO DI LAVORO DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO	196
Art. 167	Periodo di prova per il personale tecnico e amministrativo.....	196
Art. 168	Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari	197
Art. 169	Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge	198
Art. 170	Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici	198
Titolo V	TRATTAMENTO ECONOMICO	201
Art. 171	Incrementi degli stipendi tabellari (art. 12 CCNL 6/12/2022).....	201
Art. 172	Effetti dei nuovi stipendi (art. 13 CCNL 6/12/2022).....	201
Art. 173	Incrementi delle indennità fisse (art. 14 CCNL 6/12/2022)	202
Art. 174	Ulteriori incrementi delle indennità fisse e del fondo.....	202
Art. 175	Stipendio tabellare e retribuzione professionale dei ricercatori.....	203
Art. 176	Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale	203
Art. 177	Indennità professionale.....	204
F.	NORME FINALI.....	205
Art. 178	Sequenze contrattuali	205
G.	ALLEGATI E TABELLE.....	206
Allegato A	Declaratoria delle aree del sistema di Classificazione del personale ata - settore scuola.....	207
Allegato B	Tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione del personale ATA	213
Allegato C	Misure economiche dei parametri per il calcolo dell'indennità di direzione parte variabile ...	214
Allegato D	Tabella di corrispondenza di cui all'Art. 59, comma 5, per il personale ATA	215
Allegato E	Declaratoria delle aree del sistema di Classificazione del personale sezione Università.....	216
Allegato F	Tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione personale universita' ...	220
Allegato G	Tabella differenziali stipendiali Università.....	221
Allegato H	Tabella di corrispondenza di cui all'Art. 92 per il personale università	222
Allegato I	Declaratoria delle aree del sistema di classificazione del personale tecnico e amministrativo dell'afam	223
Allegato J	Tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione del personale AFAM ..	227
Allegato K	Tabella di corrispondenza di cui all'Art. 165 comma 5 per il personale amministrativo e tecnico	228
	Tabella A1 – SCUOLA – CCNL 6/12/2022	229
	Tabella A1 – SCUOLA – CCNL 6/12/2022 - segue.....	230
	Tabella A2 – UNIVERSITA' – CCNL 6/12/2022.....	231
	Tabella A3.1 – ENTI DI RICERCA ⁽¹⁾ - CCNL 6/12/2022	232
	Tabella A3.2 – ENTI DI RICERCA ⁽¹⁾ - CCNL 6/12/2022	233
	Tabella A4 – AFAM- CCNL 6/12/2022	234
	Tabella A4 – AFAM - CCNL 6/12/2022– segue	235
	Tabella B1 – SCUOLA - CCNL 6/12/2022	236
	Tabella B1 – SCUOLA - CCNL 6/12/2022 - segue.....	237
	Tabella B2 – UNIVERSITA' - CCNL 6/12/2022.....	238
	Tabella B3.1 – ENTI DI RICERCA ⁽¹⁾ - CCNL 6/12/2022	239
	Tabella B3.2 – ENTI DI RICERCA ⁽¹⁾ - CCNL 6/12/2022	240

Titolo III
PERSONALE DOCENTE E DI RICERCA

Capo I
RICERCATORI

Art. 151
Ricercatori

1. Ai ricercatori di cui all'art. 2 della legge 21 dicembre 1999, n. 508 come modificato dall'art. 14, comma 4-ter del D.L. 30 aprile 2022 n. 36 convertito nella legge 29 giugno 2022, n.79, si applica, in via generale, la disciplina prevista per il personale docente, fatte salve le specificazioni contenute nel presente articolo ed all'art. 175 (Stipendio tabellare e retribuzione professionale dei ricercatori).
2. L'impegno di lavoro del ricercatore per le attività di ricerca e quelle ad essa connesse (ricerca, esercitazioni, attività di laboratorio e di produzione) e per attività di didattica, in correlazione con i nuovi ordinamenti didattici e con la programmazione presso ciascuna Istituzione, è pari a 350 ore annue. Fermo restando che al ricercatore non può essere affidata la piena responsabilità didattica di cattedre di docenza, alla didattica sono dedicate non più di 175 ore complessive annue.

Capo II
RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Art. 152
Destinatari

1. Le disposizioni di cui al presente capo si applicano solo al personale docente e di ricerca dell'AFAM e riguarda la parte relativa agli obblighi del dipendente e al codice disciplinare. Per gli articoli riguardanti la responsabilità disciplinare e non disciplinati nella presente Sezione, occorre fare riferimento a quanto previsto nella Parte comune. Tali articoli sono: sanzioni disciplinari (art. 24), sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare (art. 26), sospensione cautelare in caso di procedimento penale (art. 27), rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale (art. 28), determinazione concordata della sanzione (art. 29).

2. Il presente articolo abroga l'art. 99 del CCNL 19/04/2018.

Art. 153

Obblighi del docente e del ricercatore

1. Oltre agli obblighi indicati all'art. 23, comma 1 (Obblighi del dipendente), della Parte comune, il personale docente e di ricerca dell'AFAM è tenuto a:
 - a) esercitare con diligenza, equilibrio e professionalità i compiti costituenti esplicazione del profilo professionale di titolarità;
 - b) cooperare al buon andamento dell'istituzione, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'istituzione stessa, le norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
 - c) favorire ogni forma di informazione e di collaborazione con le famiglie e con gli studenti;
 - d) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e adempiere ai doveri connessi all'attività di insegnamento, di ricerca e a quelle funzionali all'insegnamento;
 - e) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta uniformata non solo a principi generali di correttezza ma, altresì, all'esigenza di coerenza con le specifiche finalità educative dell'intera comunità accademica, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità degli altri dipendenti, degli utenti e degli studenti;
 - f) mantenere una condotta coerente con le finalità educative della comunità accademica nei rapporti con le famiglie e con gli studenti;
 - g) limitare l'interazione a mezzo dei canali sociali informatici con gli studenti e le studentesse alle sole informazioni di servizio e alle interazioni necessarie per lo svolgimento della funzione di educazione, di istruzione e di orientamento;
 - h) rispettare i doveri di vigilanza nei confronti degli allievi e degli studenti, ferme restando le disposizioni impartite;
 - i) tenere i registri e le altre forme di documentazione previste da specifiche disposizioni vigenti per ciascun profilo professionale.
 - j) adempiere agli obblighi correlati all'espletamento delle proprie funzioni e delle attività didattiche, anche assicurando la propria partecipazione alle riunioni degli organi delle istituzioni e delle strutture didattiche di cui lo stesso fa parte;
 - k) garantire la partecipazione ai lavori delle commissioni di esame e di concorso di cui sia stato nominato componente.
2. Il presente articolo abroga l'art. 100 del CCNL 19/04/2018.

Art. 154
Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
 - a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b) rilevanza degli obblighi violati;
 - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - d) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
 - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
 - f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro;
 - g) eventuale coinvolgimento di minori.

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

2. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
3. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
 - a) inosservanza delle disposizioni di servizio o delle deliberazioni degli organi collegiali, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165 del 2001;
 - b) condotte non conformi a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi o comunque nei confronti di genitori e degli studenti;
 - c) condotte negligenti e non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione;
 - d) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o degli strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
 - e) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;

- f) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall' art. 6 della legge. n. 300 del 1970;
- g) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater del d.lgs. n. 165 del 2001;
- h) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies, del d.lgs. n. 165 del 2001;
- i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti.

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

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

- a) recidiva nelle mancanze previste al comma 3;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;
- c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 165 del 2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato mancato trasferimento sin dal primo giorno, da parte del lavoratore, con esclusione dei supplenti brevi cui si applica specifica disciplina regolamentare, nella sede assegnata a seguito dell'espletamento di una procedura di mobilità territoriale o professionale;
- e) svolgimento di attività che, durante lo stato di malattia o di infortunio, ritardino il recupero psico-fisico;
- f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Istituzione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
- g) ove non sussista la gravità e la reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett. e) del d.lgs. n. 165 del 2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi, compresi genitori e studenti;
- h) violazione degli obblighi di vigilanza nei confronti degli allievi e degli studenti affidati;
- i) violazione del segreto di ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità;

- j) violazione di doveri ed obblighi di comportamento anche non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi.
5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001.
 6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'articolo 55-sexies, comma 3.
 7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.
 8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
 - a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;
 - b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
 - c) atti, comportamenti lesivi della dignità della persona o molestie a carattere sessuale, anche ove non sussista la gravità e la reiterazione oppure che non riguardino allievi e studenti;
 - d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;
 - e) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
 - f) ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'amministrazione, in cui è necessario assicurare la continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;
 - g) violazione degli obblighi di vigilanza nei confronti di allievi e studenti minorenni determinata dall'assenza dal servizio o dall'arbitrario abbandono dello stesso;
 - h) compimento di atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento dell'Istituzione e per concorso negli stessi atti.

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

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:
 1. con preavviso per:
 - a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) c) e da f)-bis a f) quinquies del d.lgs. n. 165 del 2001;

- b) recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8;
 - c) recidiva nel biennio di atti, anche nei riguardi di persona diversa, comportamenti o molestie a carattere sessuale oppure quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità o anche quando sono compiuti nei confronti di allievi e studenti all'interno del contesto accademico;
 - d) dichiarazioni false e mendaci, rese dal docente al fine di ottenere un vantaggio nell'ambito delle procedure di mobilità territoriale o professionale;
 - e) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
 - f) violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16, comma 2, secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62 del 2013;
 - g) violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
 - h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'Istituzione scolastica ed educativa.
2. senza preavviso per:
- a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d.lgs. n. 165 del 2001;
 - b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 26 (Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare), fatto salvo quanto previsto dell'art. 27 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale);
 - c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
 - d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
 - e) condanna, anche non passata in giudicato:
 - per i delitti già indicati nell'art. 7, comma 1, e nell'art. 8, comma 1, lett. a del d.lgs. n. 235 del 2012;
 - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001 n. 97;
 - per gravi delitti commessi in servizio;

- f) violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.
10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 23 (Obblighi del dipendente), e riferendosi, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001.
12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.
13. Il presente articolo dalla data della sua applicazione abroga l'art. 101 del CCNL 19/04/2018.