

SINTESI CCNL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO



Ricerca Clinica

In vigore dal 01.11.2025 al 31.10.2028



CONFLAVORO
Piccole Medie Imprese



Sottoscritto dalle parti sindacali e dei lavoratori: CONFLAVORO, CONFINTESA, CONFINTESA SANITÀ

SINTESI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO Ricerca Clinica

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo nazionale si applica ai dipendenti di tutte le organizzazioni che hanno come oggetto statutario lo svolgimento di attività di ricerca clinica nell'ambito della sperimentazione clinica. Rientrano in questa categoria sia le società di diritto privato, comprese le Contract Research Organization (CRO), sia gli enti del Terzo Settore.

La sperimentazione clinica su soggetti umani è finalizzata a verificare gli effetti di medicinali o di procedure terapeutiche non farmacologiche e a identificare eventuali reazioni avverse. Lo studio dei farmaci può includere la valutazione degli effetti farmacodinamici, il meccanismo d'azione, l'assorbimento, la distribuzione, il metabolismo e l'eliminazione, con l'obiettivo di valutarne sicurezza ed efficacia.

L'attività di sperimentazione comprende sia studi osservazionali, nei quali l'esposizione del paziente a una particolare strategia terapeutica non è decisa dal protocollo di studio, sia studi interventistici. In questi ultimi i farmaci vengono utilizzati per la prima volta nell'uomo (fase I) oppure, se già testati, possono essere sperimentati in associazione ad altri farmaci (fase II e III). In tali studi si stabilisce la dose ottimale del farmaco singolo o in combinazione, si valutano l'eventuale tossicità e l'efficacia clinica, ad esempio in termini di risposta, durata della risposta e sopravvivenza globale.

Per la complessità delle attività, le organizzazioni che si occupano di ricerca clinica si articolano solitamente in più aree, a seconda della tipologia di attività svolta e della loro organizzazione interna.

In linea generale, sono individuate le seguenti aree di applicazione:

- Area Ricerca
- Area Laboratori
- Area Eventi/Formazione
- Area Informatica
- Area Struttura Aziendale

ISTITUTI E CONTENUTI

ISTITUTI	CONTENUTI										
Periodo di prova Art.2	La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti: - Quadri e primo livello: 6 mesi; - altri livelli: 3 mesi I periodi di prova indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro. Per i contratti a termine la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi. Nei rapporti da 12 mesi in poi, il periodo di prova deve essere calcolato moltiplicando un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario, anche oltre la durata massima di 30 giorni stabilita per contratti a termine di durata inferiore ai 12 mesi.										
Orario di lavoro Art. 7 e ss	La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali suddivise in cinque o sei giornate lavorative. Particolari criteri di ripartizione dell'orario settimanale potranno essere concordati a livello aziendale.										
Banca delle ore Art. 10	Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle Ore nella misura del 100%. Per le ore di straordinario che confluiscono nella Banca ore verrà corrisposta la maggiorazione onnicomprensiva pari al 25% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione.										
Straordinario, Notturno, Festivo Artt. 12/13 Max. 250 ore annue di lavoro straordinario per lavoratore. <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Tipologia</th><th>Maggiorazione</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1) Straordinario diurno</td><td>25%</td></tr> <tr> <td>2) Straordinario notturno</td><td>35%</td></tr> <tr> <td>3) Straordinario festivo diurno</td><td>35%</td></tr> <tr> <td>4) Straordinario festivo notturno</td><td>55%</td></tr> </tbody> </table> È considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00. Per le ore di lavoro notturno si applica la maggiorazione del 25%.		Tipologia	Maggiorazione	1) Straordinario diurno	25%	2) Straordinario notturno	35%	3) Straordinario festivo diurno	35%	4) Straordinario festivo notturno	55%
Tipologia	Maggiorazione										
1) Straordinario diurno	25%										
2) Straordinario notturno	35%										
3) Straordinario festivo diurno	35%										
4) Straordinario festivo notturno	55%										
Ferie e permessi Art. 15/19	Ferie annuali: 4 settimane fino a 4 anni di anzianità; 4 settimane e 2 giorni da 5 a 8 anni di anzianità; 4 settimane e 3 giorni da 9 a 12 anni di anzianità e 5 settimane per anzianità superiore a 12 anni. Ex festività: 32 ore di permessi retribuiti annui ROL: 16 ore con anzianità compresa tra 5 e 8 anni; 24 ore con anzianità compresa tra 9 e 12 anni e 32 ore con anzianità oltre 12 anni.										
Retribuzione Art.25	Paga giornaliera: divisore pari a "26" Quota oraria di retribuzione: divisore pari a "173". Le Parti convengono che, al fine di incentivare l'occupazione, in caso di assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore privo di esperienza specifica nelle mansioni richieste, è possibile definire un patto formativo individuale della durata massima di 24 mesi che determinerà la corresponsione di "retribuzione di primo ingresso", ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento come segue: • primi 12 mesi: 7,5% • successivi 12 mesi: 5% Per le aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di due anni, le Parti prevedono la possibilità di poter corrispondere ai propri lavoratori dipendenti, indipendentemente dal livello di inquadramento, le retribuzioni ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento.										
Assunzione a tempo indeterminato con patto formativo Art. 25 bis	Al fine di favorire l'inserimento o il reinserimento di lavoratori con più di 35 anni di età privi di una specifica professionalità, è possibile stipulare un contratto di assunzione a tempo indeterminato con annesso patto formativo individuale, della durata massima di 12 mesi. Tale patto deve prevedere uno specifico percorso formativo che determinerà una retribuzione ridotta, per i primi 12 mesi, fino a un massimo del 15% rispetto al livello di inquadramento finale. La riduzione sarà erogata come "Elemento Temporaneo di Inserimento" separato in busta paga.										

**Sintesi Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro
Ricerca Clinica**

	Ogni singola azienda/organizzazione può stipulare un solo contratto a tempo indeterminato; la stipula di un successivo contratto è consentita solo nel caso in cui il precedente contratto sia stato stabilizzato con il superamento del periodo di prova. In caso di assunzioni a tempo determinato le aziende/organizzazioni potranno stipulare: • n. 2 contratti da 0 a 5 dipendenti; • n. 3 contratti con più di 5 dipendenti.																																				
Indennità di vacanza contrattuale Art. 26 ter	Le Parti stipulanti si danno atto che, ferma restando l'ultrattività del presente CCNL, in caso di ritardo nel suo rinnovo, ai lavoratori è corrisposta, a decorrere dal primo mese successivo alla scadenza del presente contratto, un'indennità retributiva provvisoria denominata "Indennità di Vacanza Contrattuale". Qualora la data di entrata in vigore dell'ultima tabella retributiva sia inferiore a 9 mesi, l'indennità di vacanza contrattuale sopra citata decorrerà dal decimo mese successivo alla data di entrata in vigore della tabella suddetta. L'importo della suddetta indennità viene determinata, per ciascun livello d'inquadramento, applicando al valore del minimo tabellare una percentuale pari all'1%. La suddetta indennità viene riassorbita dagli incrementi salariali stabiliti in sede di rinnovo ferma restando, per il periodo di vacanza contrattuale, la compensazione delle eventuali differenze retributive.																																				
Mensilità	Quattordici																																				
Premio risultato Art. 30	Potrà essere negoziato in sede aziendale ponendo particolare attenzione all'attivazione di programmi di welfare.																																				
Scatti di merito Art. 31	Definito con accordo aziendale in funzione del raggiungimento di parametri oggettivi legati al merito o alla professionalizzazione dei singoli lavoratori.																																				
Malattia Artt. 36 e ss	Conservazione del posto: 180 GG → Nell'arco temporale di 360 giorni per malattia continuativa certificata 720 GG → Nell'arco di 36 mesi sommando + eventi 720 GG → Nell'arco temporale di 48 mesi in caso di malattie di particolare gravità. Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o malattia professionale, avrà diritto alla conservazione del posto per 180 giorni di calendario in caso di evento continuativo. In caso di sommatoria di più eventi, il periodo di compenso è fissato in un massimo di 240 giorni nell'arco temporale di 36 mesi. Trattamento economico Durante il periodo di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto a percepire la retribuzione integrata con l'indennità INPS fino al 100% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, per un massimo di 180 giorni nell'anno solare. Per i primi tre giorni di malattia (carenza), l'integrazione a carico del datore di lavoro sarà pari al 100% della retribuzione per i primi tre eventi morbosi di ogni anno e al 60% dal quarto evento. In caso di gravi patologie oncologiche o cronico-degenerative, certificate da documentazione medico-ospedaliera, l'azienda/organizzazione integrerà l'indennità fino al 100% per l'intero periodo di compenso.																																				
Infortunio Art. 38	L'indennità carico azienda/organizzazione, in caso di infortunio sul lavoro, deve essere tale da permettere al lavoratore di raggiungere il 100% della retribuzione lorda globale di fatto fino a guarigione clinica.																																				
Preavviso Art. 51	I termini di preavviso per ambedue le parti contraenti, sono: <table><tr><th>Livello</th><th>Anzianità fino a 5 anni</th><th>Anzianità tra 6 e 10 anni</th><th>Anzianità oltre 10 anni</th></tr><tr><td>Q3</td><td>120 giorni</td><td>150 giorni</td><td>180 giorni</td></tr><tr><td>Q2</td><td>100 giorni</td><td>130 giorni</td><td>160 giorni</td></tr><tr><td>Q1</td><td>80 giorni</td><td>110 giorni</td><td>140 giorni</td></tr><tr><td>VIII</td><td>70 giorni</td><td>100 giorni</td><td>130 giorni</td></tr><tr><td>VII</td><td>60 giorni</td><td>90 giorni</td><td>120 giorni</td></tr><tr><td>VI</td><td>50 giorni</td><td>75 giorni</td><td>100 giorni</td></tr><tr><td>V</td><td>40 giorni</td><td>60 giorni</td><td>80 giorni</td></tr><tr><td>IV</td><td>30 giorni</td><td>45 giorni</td><td>60 giorni</td></tr></table>	Livello	Anzianità fino a 5 anni	Anzianità tra 6 e 10 anni	Anzianità oltre 10 anni	Q3	120 giorni	150 giorni	180 giorni	Q2	100 giorni	130 giorni	160 giorni	Q1	80 giorni	110 giorni	140 giorni	VIII	70 giorni	100 giorni	130 giorni	VII	60 giorni	90 giorni	120 giorni	VI	50 giorni	75 giorni	100 giorni	V	40 giorni	60 giorni	80 giorni	IV	30 giorni	45 giorni	60 giorni
Livello	Anzianità fino a 5 anni	Anzianità tra 6 e 10 anni	Anzianità oltre 10 anni																																		
Q3	120 giorni	150 giorni	180 giorni																																		
Q2	100 giorni	130 giorni	160 giorni																																		
Q1	80 giorni	110 giorni	140 giorni																																		
VIII	70 giorni	100 giorni	130 giorni																																		
VII	60 giorni	90 giorni	120 giorni																																		
VI	50 giorni	75 giorni	100 giorni																																		
V	40 giorni	60 giorni	80 giorni																																		
IV	30 giorni	45 giorni	60 giorni																																		

**Sintesi Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro
Ricerca Clinica**

	<table><tr><td>III</td><td>20 giorni</td><td>30 giorni</td><td>40 giorni</td></tr><tr><td>II</td><td>15 giorni</td><td>25 giorni</td><td>35 giorni</td></tr><tr><td>I</td><td>10 giorni</td><td>20 giorni</td><td>30 giorni</td></tr></table>	III	20 giorni	30 giorni	40 giorni	II	15 giorni	25 giorni	35 giorni	I	10 giorni	20 giorni	30 giorni
III	20 giorni	30 giorni	40 giorni										
II	15 giorni	25 giorni	35 giorni										
I	10 giorni	20 giorni	30 giorni										
	I suddetti periodi di preavviso si intendono di calendario.												
Part time Art.76 e ss	Clausole flessibili, elastiche e lavoro supplementare: maggiorazione del 10%												
Lavoro intermittente Art.86 e ss	Indennità di disponibilità pari al 20% della retribuzione del livello di riferimento. Nessun compenso in caso di malattia o altro evento che renda impossibile rispondere alla chiamata.												
Tempo determinato Art.92 e ss	Limiti numerici: 50% dei lavoratori a tempo indeterminato e apprendisti in forza al momento dell'assunzione. A seguito di accordo sindacale sarà possibile aumentare o diminuire il limite di cui sopra. Si precisa che le frazioni di unità dovranno essere arrotondate all'unità superiore.												
Somministrazione Art. 100 e ss	Per la proporzione numerica si rinvia all'art. 31 del D. Lgs. 81/2015 e successive modifiche.												
LAVORO A DISTANZA Telelavoro Lavoro agile (smart working) Art.106 e ss	Il lavoro a distanza ha carattere volontario sia per l'azienda sia per il lavoratore dipendente e può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato. Tutelato il diritto alla disconnessione.												
Fondi e bilateralità Art. 129	EBICON – Ente Bilaterale Confederale Nazionale EBICON, l'Ente Bilaterale costituito da Conflavoro PMI e Confintesa, garantisce ai lavoratori la possibilità di poter attingere a forme di welfare che possano incoraggiare il potere d'acquisto degli stessi, mediante l'erogazione di importi per il sostentamento di determinate spese. L'Ente consente alle imprese/organizzazioni di poter attingere a servizi finanziati dall'Ente stesso nonché fare richiesta degli avvisi messi a disposizione, a sostegno dei costi di gestione aziendali. Per le aziende/organizzazioni iscritte a Conflavoro PMI, è previsto un contributo mensile per il finanziamento dell'Ente Bilaterale EBICON nella misura di euro 9,50, di cui € 8,50 a carico dell'azienda/organizzazione e € 1,00 a carico del lavoratore. L'azienda/organizzazione che, pur essendo iscritta a Conflavoro PMI, ometta il versamento dei contributi, è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) di importo non inferiore a € 25,00 lordi mensili. Il contributo mensile o, in alternativa, l'EDR vanno versati mediante bonifico all'IBAN IT89H0623013701000040904133 intestato a EBICON. Società di Mutuo Soccorso SERAPHIS Per l'assistenza sanitaria integrativa, le medesime aziende/organizzazione sono tenute all'iscrizione dei lavoratori alla Società di Mutuo Soccorso SERAPHIS (ETS), con un contributo mensile di euro 16,00 (€ 15,00 a carico azienda/organizzazione, € 1,00 a carico lavoratore) per la copertura del Piano Platino. Il contributo va versato mediante bonifico bancario all'IBAN IT46D0303203207010000701669 intestato alla Società di Mutuo Soccorso SERAPHIS. Inoltre, in caso di mancata iscrizione al fondo sanitario, l'azienda/organizzazione è tenuta a garantire al lavoratore forme di copertura sanitaria alternative con prestazioni documentalmente equivalenti a quelle previste dal "Piano Platino" di Seraphis, facendosi carico di tutti i costi diretti e indiretti. Resta salva la facoltà delle parti di optare per un piano sanitario superiore, disponibile sul sito web della Mutua www.seraphis.it.												

APPRENDISTATO

Apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per il raggiungimento dei livelli dal VII al II per ciascuna classificazione.

La durata massima del periodo di apprendistato è fissata in 36 mesi, fatta eccezione per il II° livello che è pari a 24 mesi.

Inquadramento e trattamento economico

Per la prima metà del periodo di durata dell'apprendistato, il livello di inquadramento professionale e il relativo trattamento economico per gli apprendisti saranno di 2 livelli inferiori rispetto al livello di inquadramento finale.

Per la seconda metà del periodo di durata dell'apprendistato, il livello di inquadramento professionale e il relativo trattamento economico per gli apprendisti saranno di un livello inferiore rispetto al livello di inquadramento finale.

Gli apprendisti con destinazione finale al II° livello, verranno inquadrati al I° livello nella prima metà dell'apprendistato e al II° livello nella seconda metà.

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello. La stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

La durata del contratto, fermo restando le normative regionali, è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a sei mesi e superiore a:

- tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
- quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;
- quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;

Il trattamento economico da riconoscere all'apprendista sarà così determinato:

- a. per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- b. per il secondo anno l'80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- c. per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.
- d. per l'eventuale quarto anno il 95% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Durata e trattamento economico:

- a. per i percorsi di durata superiore all'anno:
 - per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;
 - per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale;
- b. per i percorsi di durata non superiore all'anno:
 - per il periodo di apprendistato un livello sotto quello di destinazione finale.

Apprendistato in cicli stagionali

Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso di complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione.

Malattia e infortunio

Si rinvia alle disposizioni previste dal presente CCNL per la generalità dei lavoratori.

TABELLE RETRIBUTIVE

TABELLA A

Inquadramento	Minimi in vigore
Q3*	€ 7.145,00
Q2*	€ 6.429,00
Q1*	€ 5.714,50
VIII	€ 5.000,00
VII	€ 4.286,00
VI	€ 3.571,50
V	€ 3.214,50
IV	€ 2.857,50
III	€ 2.500,00
II	€ 2.143,00
I	€ 1.786,00

*In aggiunta indennità di funzione Quadro pari a 200€ per il Quadro 1; 150€ per il Quadro 2 e 100€ per il Quadro 3.

APPENDICE

Accordo sul Tempo Determinato

Le Parti prendono atto della modifica alla disciplina delle causali utilizzabili per l'instaurazione di contratti a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi stabilita nell'art. 19 c. 1 D. Lgs. 81/2015 e s.m.i. e, tenuto conto delle caratteristiche del settore disciplinato dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro, individuano le seguenti causali:

- Assunzione di lavoratori con nuove e maggiori professionalità, in grado di effettuare particolari attività rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL;
- Esecuzione di un progetto, opera o servizio definiti e predeterminati nel tempo e non rientranti nelle normali attività;
- Assunzione di lavoratori con competenze specifiche, relative all'utilizzo di un nuovo macchinario funzionale alla realizzazione delle attività incluse nel campo di applicazione del presente CCNL;
- Punte di intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale personale;
- Assunzione di lavoratori con particolari capacità manuali e pratiche, relative all'utilizzo di nuove tecniche di lavorazione;
- Attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato;
- Avvio di uno specifico studio clinico o progetto di ricerca pre-autorizzato, la cui durata sia definita e legata a finanziamenti esterni o a protocolli sperimentali con scadenze non prorogabili;
- Necessità di acquisire competenze scientifiche o tecniche altamente specialistiche non presenti in organico, indispensabili per l'analisi dei dati di un trial di fase specifica (es. Fase II, Fase III) o per l'utilizzo di nuove metodologie di ricerca;
- Punte di intensa attività legate a fasi critiche di un progetto di ricerca, come l'arruolamento di pazienti, la chiusura di un database clinico o la sottomissione di un dossier regolatorio, non fronteggiabili con l'organico esistente;
- Lavoratori di età superiore a 50 anni;
- Sostituzione di lavoratori assenti;
- Sostituzione di lavoratori con gravi patologie, soggetti ad un periodo di comporta esteso (fino a 720 gg nell'arco di 48 mesi).

CCNL RICERCA CLINICA

Riproduzione Vietata | Tutti i diritti riservati | © Copyright 2025

Conflavoro, Confintesa e Confintesa Sanità hanno sottoscritto il CCNL Ricerca Clinica, con l'obiettivo di creare istituti ad hoc che possano premiare l'efficienza e la produttività delle aziende che applicano tale CCNL e, allo stesso tempo, tutelare gli interessi dei lavoratori.



CONFLAVORO
Piccole Medie Imprese

