

Il nuovo CCNL delle Funzioni Locali

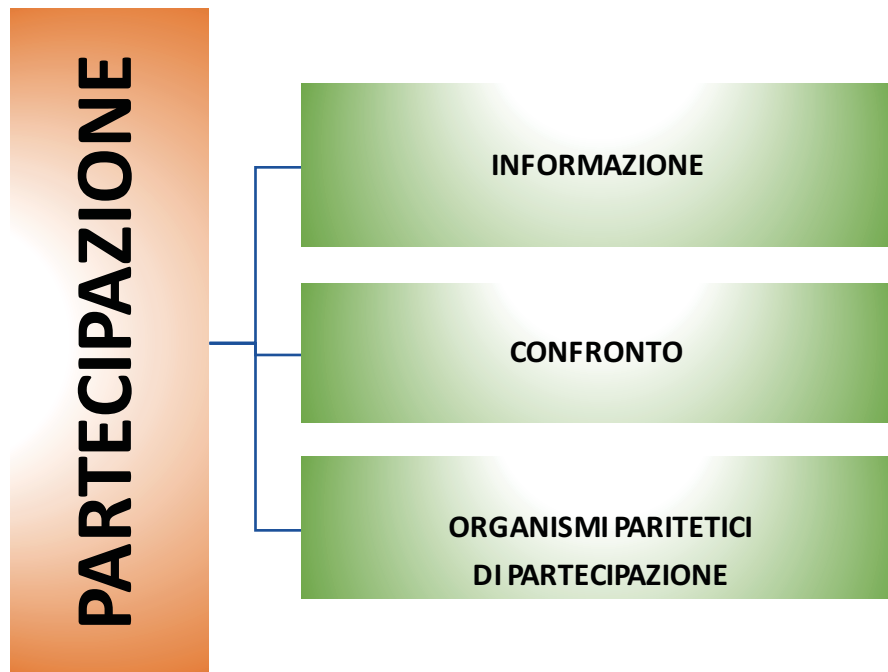
(Vigenza 1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2018)



Relazioni sindacali



Struttura delle nuove relazioni sindacali



CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Le modalità del confronto

- Invio elementi conoscitivi sulle misure da adottare

- Incontro entro 5 giorni se richiesto dai sindacati
- Incontro anche proposto dall'ente in fase di invio informazione

- Durata massima degli incontri: 30 giorni
- Al termine viene redatta una sintesi delle posizioni emerse

Le materie oggetto di confronto

Articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro

Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini della attribuzione della relativa indennità

Criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa

Individuazione dei profili professionali

Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance

Trasferimento o conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, con relativo passaggio dei dipendenti
(art. 31, d.lgs. 165/2001)

Verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate

ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE

(Art. 7)

Obbligatorio negli enti con più di 300 dipendenti

Coinvolgimento partecipativo su tutto ciò che ha una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo (es. lavoro agile)

Le OO.SS. possono inoltrare progetti e programmi

Ha composizione paritetica

Si riunisce almeno due volte l'anno

Può adottare un regolamento per il suo funzionamento e può svolgere analisi, indagini e studi

Materie di informazione: gli andamenti occupazionali anche dei part/time, i dati su straordinario e lavoro supplementare dei part/time, i dati sui contratti a tempo determinato e di somministrazione, le misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

L'Osservatorio paritetico per il monitoraggio degli atti unilaterali (Art. 3, comma 6)



NOTA BENE!

Art. 10 – Clausola di raffreddamento

Le parti:

- *non assumono iniziative unilaterali e non procedono ad iniziative dirette durante il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa né durante il periodo in cui si svolge il confronto*
- *compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo*

Materie della contrattazione integrativa (Art. 7)

Materie sulle quali, ferme restando le clausole di raffreddamento, **decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative (prorogabili di ulteriori trenta) in mancanza di accordo le parti possono riassumere le proprie prerogative e libertà di decisione**

(art. 8, comma 4)

elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese, anche con riferimento ad un arco temporale plurimensile

elevazione dei limiti in merito all'arco temporale per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese

misure riguardanti salute e sicurezza sul lavoro

elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore

criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale

individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori 6 mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie

elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario

riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

Materie della contrattazione integrativa (Art. 7)

Materie sulle quali, ferme restando le clausole di raffreddamento, **si può procedere con atto unilaterale**

Termine minimo di durata delle sessioni negoziali: **45 giorni**
(art. 8, comma 5)

Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70 ter entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti

Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti

Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1

Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

Materie della contrattazione integrativa (Art. 7)

Materie sulle quali, ferme restando le clausole di raffreddamento, **si può procedere con atto unilaterale.**

Termine minimo di durata delle sessioni negoziali: **45 giorni** (art. 8, comma 5)

Correlazione tra i compensi correlati a specifiche disposizioni di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità

Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

Incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, se implica una riduzione delle risorse del Fondo risorse decentrate

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Valore dell'indennità di funzione nonché i criteri per la sua erogazione

La contrattazione integrativa di livello territoriale (Art. 9)

Confermata la disciplina previgente

C O S A C A M B I A

- Viene incentivata la contrattazione territoriale, eliminando sia il criterio della contiguità territoriale tra gli enti che la previsione di un numero di dipendenti in servizio non superiore a 30 unità
- Viene previsto che l'iniziativa può essere promossa oltre che dalle associazioni nazionali rappresentative degli enti e dai soggetti sindacali anche dall'Unione dei comuni nei confronti dei comuni aderenti

Ordinamento professionale



Sistema di classificazione (Art. 12)

Modifiche

Eliminato
l'accesso in D3

Nella categoria D
si accede
dall'esterno
solamente nella
posizione
economica D1

Sono fatte salve le
procedure di
stabilizzazione e
di assunzione
avviate alla data
di entrata in
vigore del CCNL

Per il personale che
risulta già
inquadrate in
categoria D3, dalla
data di entrata in
vigore del nuovo
CCNL, sarà
conservato il profilo
posseduto e la
posizione
economica acquisita
nell'ambito della
categoria

Le risorse stabili,
utilizzate per
finanziare le
progressioni
economiche
orizzontali (PEO)
acquisite dal
personale in servizio
inquadrate in D3
continuano ad essere
quantificate
conteggiando il
differenziale dalla
posizione iniziale D3
a quella conseguita

Per il personale neo
assunto, il
trattamento tabellare
corrisponde alla
posizione economica
iniziale (categoria A1,
C1 e D1 tranne che
per la categoria B
dove il tabellare di
accesso potrà essere
in B1 o in B3)

Conferme

Vengono confermate 4
categoria di
inquadramento:
Categorie A, B, C, D

Nella categoria B
l'accesso dall'esterno
può avvenire in
posizione economica B1
o B3

Viene aggiunta una posizione economica per ogni categoria

NOTA BENE!

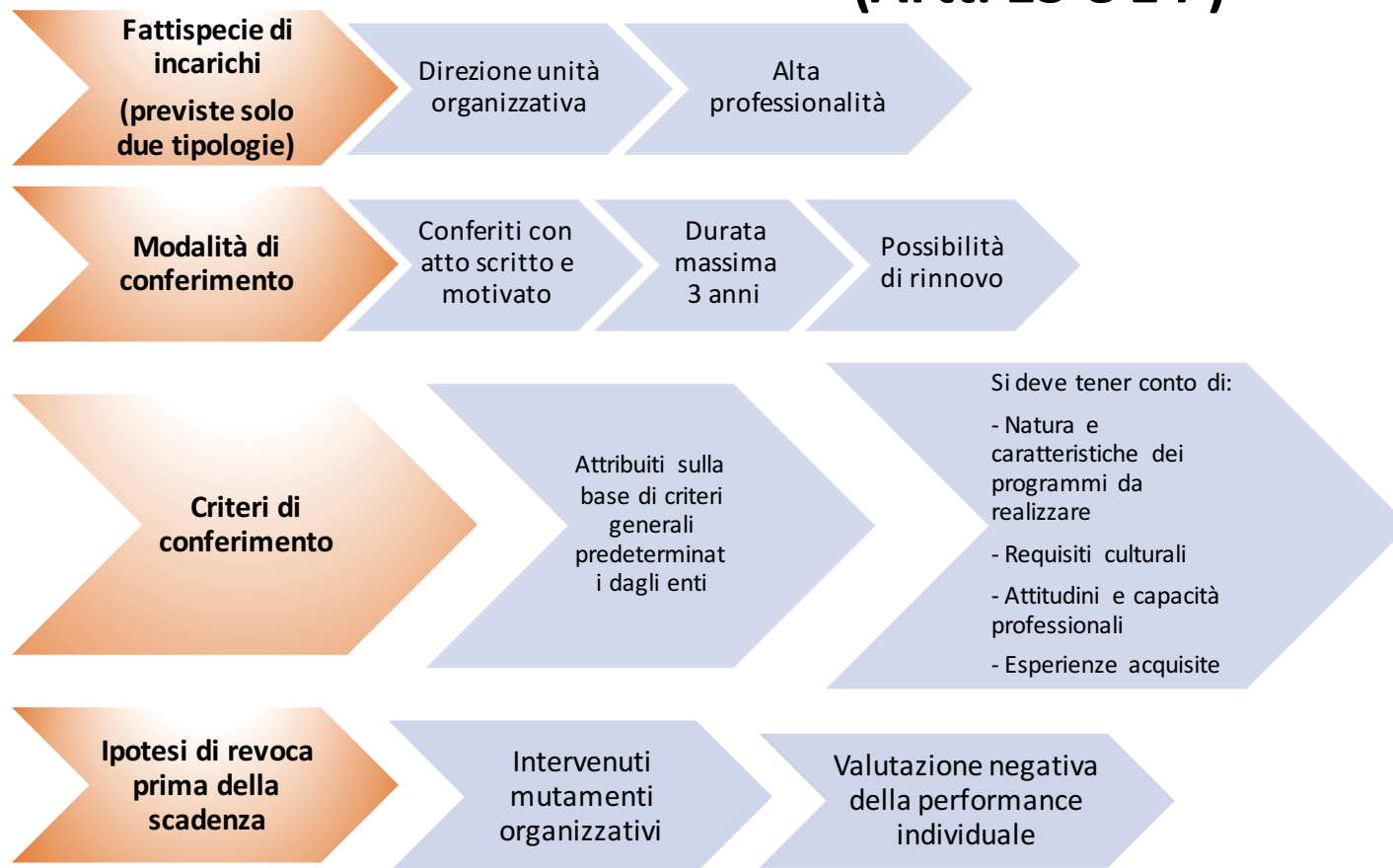
Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale (Art. 11)

Entro 30 giorni dalla stipula del CCNL viene istituita una specifica Commissione paritetica a cui sono affidati i seguenti compiti:



- revisione dell'attuale classificazione del personale (a questo scopo sarà operata una verifica delle declaratorie di categoria in relazione ai cambiamenti dei processi organizzativi e gestionali ed una conseguente verifica dei contenuti dei profili professionali in relazione ai nuovi modelli organizzativi)
- analisi di alcune specificità professionali, ai fini di una loro valorizzazione, con particolare riferimento al **personale educativo e scolastico** ed agli avvocati degli uffici legali, **attraverso la previsione di specifiche sezioni contrattuali**
- effettuare una analisi degli strumenti per sostenere lo sviluppo delle competenze professionali e per riconoscere, su base selettiva, il loro effettivo accrescimento

Le Posizioni Organizzative – Conferimento e revoca (Artt. 13 e 14)



Le Posizioni Organizzative – Conferimento e revoca (Artt. 13 e 14)

Ente senza categoria D

Presso i Comuni nomina ai dipendenti di categoria B e C

Presso le IPAB nomina ai dipendenti di categoria B

Ente con categoria D

Nei Comuni privi di posizioni dirigenziali, quando non è possibile affidare un incarico ai dipendenti di categoria D per carenza di competenze professionali l'incarico può essere affidato in via eccezionale e temporanea, anche personale di categoria C, che abbia la necessaria capacità ed esperienza.

Tale facoltà è ammessa per una sola volta, salvo il caso in cui la reiterazione sia giustificata dal fatto che sono già state avviate le procedure per reperire un'altra figura di categoria D.

In questo caso si potrà procedere con la revoca anticipata dell'incarico conferito al personale di categoria C.

Ente senza dirigenza

I responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle PO

Retribuzione di posizione e di risultato (Art. 15)

Retribuzione di posizione



Retribuzione di risultato

- Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale voce retributiva **una quota non inferiore al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.**
- Le risorse destinate al finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato delle PO sono corrisposte a carico del bilancio degli enti.

NOTA BENE!

In caso di riduzione delle risorse destinate alle PO si determina un **corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate** (materia di confronto)

Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa (Art. 18)



Progressioni economiche (Art. 16)

- La progressione economica è riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti
- La selezione dei dipendenti si basa sulle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è indetta la procedura valutativa tenendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi
- È richiesto il requisito minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, pari a 24 mesi
- L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto e stanziamento delle necessarie risorse
- L'esito della selezione ha validità solo per l'anno nel quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica
- Il finanziamento delle progressioni è a carico della parte stabile del Fondo Risorse Decentrate che deve coprire anche gli oneri relativi alla 13° mensilità
- Sono fatte salve le procedure di attribuzione della progressione economica orizzontale ancora in corso all'atto della sottoscrizione definitiva del CCNL



Orario di lavoro: le novità



Orario di lavoro (Art. 22)

Durata dell'orario di lavoro: non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi

Riposo: diritto ad un periodo di **riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore** per il recupero delle energie psicofisiche



- l'articolazione delle tipologie di orario di lavoro è materia di confronto
- l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie è materia di contrattazione integrativa

Turnazioni (Art. 23)

Atto di indirizzo per le Funzioni locali:

“In materia di turnazione è necessario chiarire definitivamente che la prestazione lavorativa in turno svolta in un giornata festiva è una ordinaria giornata di lavoro.

Al personale turnista che ordinariamente in base al turno assegnato presta la propria attività lavorativa in una giornata festiva, non si applica la disciplina del riposo compensativo a recupero della festività lavorata o la corresponsione dello straordinario di cui all’art. 24 del CCNL del 14/09/2000”

NOTA BENE!

Avendo rigettato la proposta dell’Aran sulla modifica peggiorativa che dava attuazione all’atto di indirizzo, rimane in vigore l’art. 24 del CCNL 14.9.2000

Turnazioni (Art. 23)

- Le prestazioni lavorative svolte in turnazione devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della **programmazione** adottata in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni
- L'adozione dei turni può anche prevedere una **parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente**, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne
- **Ipotesi di esclusione dai turni:** handicap, maternità e paternità, inserimento in progetti terapeutici, impegno in attività di volontariato ed esigenze connesse alla frequenza di nido, scuole materne e primarie dei figli. Sono comunque escluse le donne dall'inizio della gestazione fino ad un anno di vita del bambino



Materie oggetto di contrattazione integrativa:

- elevazione dei limiti previsti in merito all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni (un mese), nonché ai turni notturni effettuabili nel mese (10 turni)

Principali modifiche alla disciplina di altri istituti dell'orario di lavoro

Reperibilità (Art. 24): In sede di contrattazione integrativa è possibile elevare il limite del numero dei turni effettuabili nel mese (6 turni) e la misura dell'indennità (€ 10,33 per 12 ore al giorno) fino ad un massimo di € 13.

Pausa (Art. 26): se la prestazione di lavoro giornaliera eccede le sei ore, il personale non in turno ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti per il recupero delle energie psicofisiche e la eventuale consumazione del pasto secondo la disciplina previgente relativa alla mensa e al buon pasto. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi in particolari situazioni (assistenza familiari con handicap, maternità e paternità, inserimento in progetti terapeutici di recupero, impegno in attività di volontariato ed esigenze connesse alla frequenza di nido, scuole materne e primarie dei figli)

Orario di lavoro flessibile (Art. 27): Individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata e uscita con possibilità di avvalersi di entrambe nella stessa giornata e recupero del debito orario nel mese. Per conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare in sede di contrattazione integrativa possono essere stabiliti i criteri per l'individuazione delle fasce di flessibilità oraria

Assenze dal lavoro: le novità



Ferie (Art. 28)

- Tra i motivi di sospensione delle ferie vengono introdotti gli **eventi di lutto**
- Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative. Con la dichiarazione congiunta n. 2 le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative di quanto stabilito dall'art. 5, comma 8, del D.L. 95 convertito nella legge 135 del 2012, **all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruite sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità**



Novità!

Fruizione frazionata delle ferie (Art. 29)

Viene introdotta **in via sperimentale** la **possibilità per le regioni e gli enti regionali di prevedere la fruizione delle ferie ad ore per i giorni eccedenti le quattro settimane di ferie obbligatorie ex art. 10 del d. lgs. n. 66/2003** (vanno fruiti interamente 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale su cinque giorni, e almeno 24 giorni, nel caso di articolazione dell'orario settimanale su sei giorni)

Qualora le ferie siano fruiti per l'intera giornata si determina una decurtazione del monte ore pari all'orario ordinario che il dipendente avrebbe dovuto effettuare nella stessa giornata

Questa disciplina **ha carattere sperimentale** ed è **applicata su iniziativa degli enti interessati, previo confronto con i soggetti sindacali**. Sulla base dell'esito della sperimentazione le parti valuteranno l'eventuale estensione agli altri enti del comparto



Su richiesta della Cisl Fp è stato inserito un rinvio alla ordinaria disciplina delle ferie in modo da garantire al dipendente che ne abbia fatto richiesta di poter godere di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre

Ferie e riposi solidali (Art. 30)

Novità!

Istituto sperimentale che consente al dipendente, su base volontaria ed a titolo gratuito, di cedere (in tutto o in parte) ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti, le giornate di ferie eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire (20 giorni con orario su 5 giorni, 25 con orario su 6 giorni)



Modalità di fruizione - Il dipendente può fruire delle giornate cedute solo dopo la completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse che gli spettano, nonché dei permessi e dei riposi compensativi eventualmente maturati

Modalità di richiesta - I dipendenti che si trovano nelle condizioni di necessità possono presentare specifica richiesta all'amministrazione per utilizzare ferie e giornate di riposo cedute da altri lavoratori, per un una misura massima pari a 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione che comprova lo stato di necessità

Se il numero di giorni di ferie o di riposo offerti supera quello dei giorni richiesti, la cessione è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti. Se è inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste sono plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti



Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari (Art. 32)

Possono essere concesse 18 ore annuali di permesso retribuito, per particolari motivi personali o familiari:

- non riducono le ferie
- non sono fruibili per frazione di ora
- sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio
- non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore
- **possono essere fruiti cumulativamente anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore (Questa ipotesi non determina debito orario!)**
- sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro

Trattamento economico

Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le PO e le indennità per specifiche responsabilità, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa

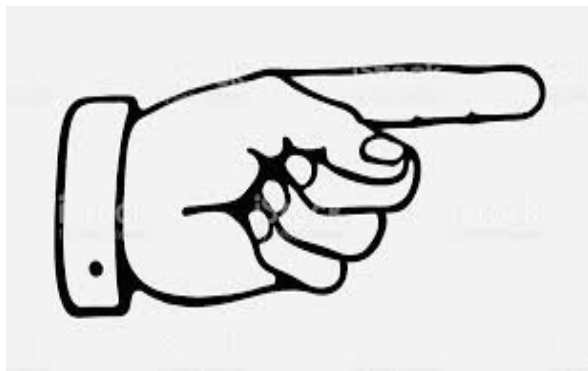
Novità!

Congedi per le donne vittime di violenza (Art. 34)

Per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere viene introdotto un **congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato**

Trattamento economico - Il periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità

Modalità di fruizione - La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo



Su richiesta della CISL FP è stata inserita nel ccnl la Dichiarazione congiunta n. 4

Al fine di incentivare l'adozione di misure per la prevenzione delle molestie sessuali e per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, le parti auspicano **l'adozione, da parte degli enti, di codici di comportamento relativi alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro**, tenendo anche conto delle indicazioni già fornite con il codice tipo in materia, allegato al CCNL del 5/10/2001.



Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (Art. 35)

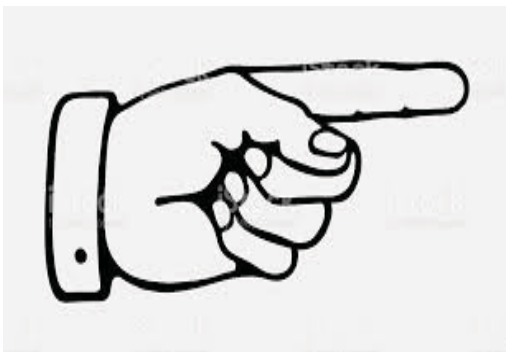
Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di **18 ore annuali**, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro

- sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di computo (6 ore di permesso fruito su base oraria sono considerate come una giornata lavorativa intera)
- sono sottoposti allo stesso regime economico della malattia
- se sono fruiti ad ore non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio previsto per le assenze per malattia nei primi 10 giorni
- sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative
- possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza

Novità!

Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita (Art. 37)

- In caso di patologie gravi che richiedono terapie salvavita (es. emodialisi, chemioterapia ed altre ad esse assimilabili) sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle terapie.
- Il dipendente ha diritto all'intero trattamento economico
- **Rientrano in questa disciplina anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle terapie, comportanti incapacità lavorativa, per un periodo massimo di 4 mesi per ciascun anno solare**



Su richiesta della CISL FP è stato specificato che in materia di esonero dall'obbligo di reperibilità trovano applicazione le previsioni della vigente normativa.

Il rinvio implicito è al D.M. 206/2017 che esclude dall'obbligo di reperibilità:

- Patologie gravi richiedenti terapie salvavita
- Causa di servizio riconosciuta (in determinate ipotesi previste dal DM)
- Stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, pari o superiore al 67%

Altre novità inerenti istituti del rapporto di lavoro

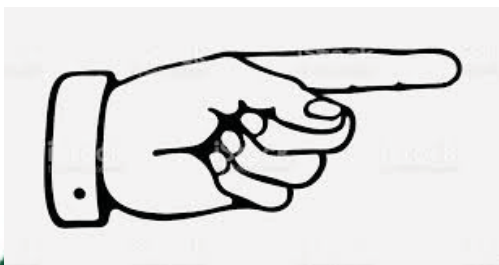
Diritto allo studio (Art. 53) - I permessi per diritto allo studio sono riconosciuti anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi

Fruizione ad ore del congedo parentale (Art. 43) – I genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro sia a tempo pieno che p/time, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale

Unioni civili (Art. 45) - Per assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni del CCNL riferite al matrimonio e quelle contenenti le parole coniuge e coniugi o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile

Formazione (Art. 49 ter) – Utilizzo per le attività formative di una quota annua non inferiore all'1% del monte salari con possibilità di individuare ulteriori risorse ricavabili dai piani di razionalizzazione e da canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Nell'ambito dell'Organismo paritetico possono essere formulate proposte in linea con i fabbisogni formativi del personale.

Aspettativa per motivi personali (Art. 39) – Può essere fruita frazionatamente e sparisce il vincolo dei due periodi massimi del precedente ccnl.



Su richiesta della Cisl Fp, ferma restando la possibilità di presentare progetti sul lavoro agile in seno agli Organismi paritetici per l'innovazione, è stata inserita la dichiarazione congiunta n. 3 che auspica la più ampia applicazione possibile dell'istituto da parte degli enti del comparto Funzioni Locali

Tipologie flessibili del rapporto di lavoro



Contratto a tempo determinato (Art. 50)

Adeguamento della previgente disciplina contrattuale al d.lgs. 81/2015

Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente, complessivamente **non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione**

Ipotesi esenti da limitazioni quantitative:

- attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti
- particolari necessità di enti di nuova istituzione;
- introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità
- **stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali**
- **stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali**
- personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati
- realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale
- proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione

Trattamento economico – normativo del personale con contratto a tempo determinato (Art. 51)

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a 6 mesi continuativi, possono essere concessi:

- permessi retribuiti per motivi personali o familiari
- permessi per esami o concorsi
- permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche
- permessi per lutto

I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, possono essere adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento dello stesso ente o di altro ente o amministrazione, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra professionalità richiesta nei posti da coprire ed esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine

In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o presso Unioni di comuni con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali

Contratto di somministrazione (Art. 52)

- Vale lo stesso limite percentuale dei contratti a tempo determinato (20%) e sono previste ipotesi esenti da limitazioni quantitative

Rapporto di lavoro a tempo parziale (Art. 53)

- Confermata la misura del 25% per i rapporti a tempo parziale, attivabili all'interno di ciascuna categoria con esclusione delle Posizioni Organizzative ad eccezione dei comuni privi di dirigenza, che in relazione alle specifiche esigenze organizzative individuano, anche in via temporanea, le posizioni organizzative che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50%
- In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, **individuate in sede di contrattazione integrativa**, il contingente del 25% può essere elevato di un ulteriore 10%
- Al lavoratore part-time possono essere richieste prestazioni di lavoro supplementare retribuite con specifica maggiorazione (15%) fino al raggiungimento delle 36 ore e comunque nel limite del 25% della durata dell'orario parziale riconosciuto (le ulteriori ore eccedenti il limite del 25% sono retribuite con una maggiorazione del 25%)
- Il lavoro supplementare è ammesso solo a fronte di specifiche e comprovate esigenze organizzative, o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzativa derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise

Sezione per la Polizia locale



Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (Art. 56-ter)

- Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario
- Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per lavoro straordinario, viene riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa
- Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di lavoro straordinario e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario
- Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni di ciascun ente

Indennità per la Polizia Locale

Servizio esterno (Art. 56 – quinquies)

Prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, in via continuativa

Indennità giornaliera con importo minimo euro 1,00 ed importo massimo euro 10,00

Commisurata a giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi

È cumulabile con: indennità di turno, indennità di vigilanza, compensi connessi alla performance individuale e collettiva
Non è cumulabile con l'indennità di condizioni di lavoro

Indennità di funzione (Art. 56 – sexies)

Per personale inquadrato in categorie C e D, non titolare di PO, per compensare responsabilità connesse al grado rivestito /Sostituisce l'indennità per specifiche responsabilità

Ammontare massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per 12 mensilità, la cui entità è determinata in relazione al grado rivestito, connesse responsabilità e peculiarità dimensionali, sociali e ambientali degli enti

Valore dell'indennità e criteri per la sua erogazione determinati in sede di contrattazione integrativa

È cumulabile con: indennità di turno, indennità di vigilanza, compensi connessi alla performance individuale e collettiva, indennità di servizio esterno

Non è cumulabile con l'indennità di condizioni di lavoro

Dichiarazione congiunta n. 5

Le parti procederanno al monitoraggio sull'applicazione della disciplina dell'indennità di funzione, al fine di verificare la effettiva corrispondenza tra le misure dell'indennità che saranno stabilite in contrattazione integrativa e le responsabilità connesse al grado rivestito. All'esito della verifica, valuteranno anche la possibilità di un adeguamento, nel prossimo CCNL, del valore massimo della stessa

Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della strada (Art. 56- quater)

I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti ai sensi dell'art. 208 del Codice della strada, nella quota da questi determinata, sono destinati alle seguenti finalità:

- ✓ contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo - Sirio
- ✓ finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo
- ✓ erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale

Proposta di dichiarazione congiunta

In merito ai contributi di natura previdenziale di parte datoriale derivanti dai proventi contravvenzionali ai sensi dell'art. 208 del Codice della Strada indicati nell'art. 56 quater, le parti, tenuto conto degli accordi già sottoscritti da parte delle Amministrazioni in osservanza al vigente art.17 del CCNL 22.1.2004 con soggetti diversi dal Fondo di previdenza complementare negoziale Perseo-Sirio, confermano la validità degli stessi ed i relativi versamenti accantonati per conto di ciascun dipendente destinatario degli stessi.

A far data dall'entrata in vigore del presente CCNL i contributi previdenziali, in essere o attivati successivamente, di cui all'art.56 quater, sono versati al Fondo di Previdenza Complementare Sirio-Perseo. Restano salve, per tale materia, le posizioni individuali maturate presso altri fondi od istituzioni bancarie od assicurative istituite precedentemente all'entrata in vigore del presente CCNL. Il versamento dei suddetti contributi previdenziali al Fondo Sirio-Perseo da parte datoriale, non comporta per il lavoratore ulteriori obblighi in materia di trasferimento di TFS o TFR allo stesso, rilevando che per il conferimento di tali istituti occorre l'adesione volontaria dell'interessato.

NOTA BENE!

Trattamento economico



Incrementi stipendiali

Tabella A

Incrementi mensili dello stipendio tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

| Categoria | Dal 1.1.2016 | Ride terminato dal 1.1.2017 ⁽¹⁾ | Ride terminato dal 1.3.2018 ⁽²⁾ |
|-----------|--------------|--|--|
| D6 | 10,40 | 31,40 | 90,30 |
| D5 | 9,70 | 29,40 | 84,50 |
| D4 | 9,30 | 28,10 | 80,90 |
| D3 | 8,90 | 26,90 | 77,60 |
| D2 | 8,10 | 24,60 | 70,80 |
| D1 | 7,70 | 23,40 | 67,50 |
| C5 | 8,00 | 24,30 | 69,80 |
| C4 | 7,70 | 23,40 | 67,30 |
| C3 | 7,50 | 22,70 | 65,30 |
| C2 | 7,30 | 22,10 | 63,50 |
| C1 | 7,10 | 21,50 | 62,00 |
| B7 | 7,30 | 22,00 | 63,40 |
| B6 | 7,00 | 21,20 | 61,00 |
| B5 | 6,90 | 20,80 | 60,00 |
| B4 | 6,80 | 20,50 | 59,00 |
| B3 | 6,70 | 20,20 | 58,10 |
| B2 | 6,40 | 19,40 | 55,90 |
| B1 | 6,30 | 19,10 | 55,00 |
| A5 | 6,40 | 19,40 | 55,90 |
| A4 | 6,30 | 19,00 | 54,80 |
| A3 | 6,20 | 18,70 | 53,80 |
| A2 | 6,00 | 18,30 | 52,70 |
| A1 | 6,00 | 18,10 | 52,00 |

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

⁽²⁾ Il valore a decorrere dal 1.2.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

Tabella C

Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

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

| Categoria | Retribuzione tabellare dal 1.3.2018 | IVC dal 1.7.2010 | Retribuzione tabellare dal 1.4.2018 |
|-----------|-------------------------------------|------------------|-------------------------------------|
| D7 | — | — | 31.138,84 |
| D6 | 29.426,32 | 212,52 | 29.638,84 |
| D5 | 27.524,86 | 198,84 | 27.723,70 |
| D4 | 26.348,56 | 190,32 | 26.538,88 |
| D3 | 25.269,34 | 182,52 | 25.451,86 |
| D2 | 23.053,49 | 166,56 | 23.220,05 |
| D1 | 21.976,71 | 158,76 | 22.135,47 |
| C6 | — | — | 23.543,20 |
| C5 | 22.738,92 | 164,28 | 22.903,20 |
| C4 | 21.927,71 | 158,40 | 22.086,11 |
| C3 | 21.256,22 | 153,60 | 21.409,82 |
| C2 | 20.679,86 | 149,40 | 20.829,26 |
| C1 | 20.198,15 | 145,92 | 20.344,07 |
| B8 | — | — | 21.248,24 |
| B7 | 20.639,20 | 149,04 | 20.788,24 |
| B6 | 19.875,58 | 143,52 | 20.019,10 |
| B5 | 19.528,79 | 141,12 | 19.669,91 |
| B4 | 19.204,61 | 138,72 | 19.343,33 |
| B3 | 18.927,12 | 136,68 | 19.063,80 |
| B2 | 18.202,41 | 131,52 | 18.333,93 |
| B1 | 17.904,71 | 129,36 | 18.034,07 |
| A6 | — | — | 18.661,97 |
| A5 | 18.210,45 | 131,52 | 18.341,97 |
| A4 | 17.841,66 | 128,88 | 17.970,54 |
| A3 | 17.529,96 | 126,60 | 17.656,56 |
| A2 | 17.166,35 | 123,96 | 17.290,31 |
| A1 | 16.938,57 | 122,40 | 17.060,97 |

Tabella D

Elemento perequativo

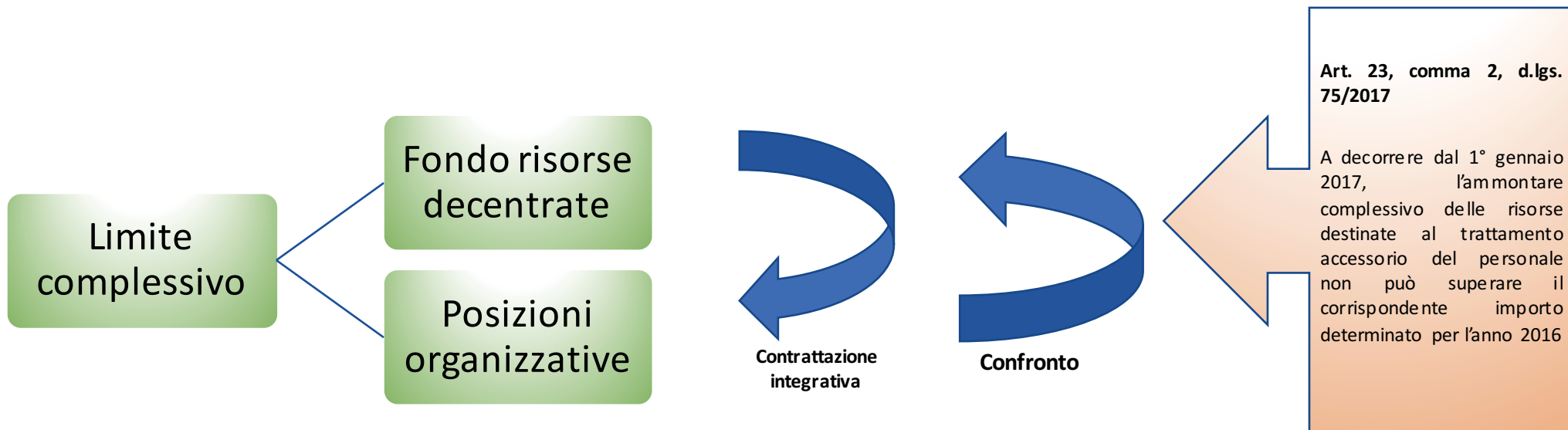
Valori in Euro mensili da corrispondere nel periodo 1-3-2018/31-12-2018

| Categoria | Dal 1.3.2018 al 31.12.2018 |
|-----------|----------------------------|
| 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 |

Incrementi stipendi tabellari e elemento perequativo (Artt. 64-66)

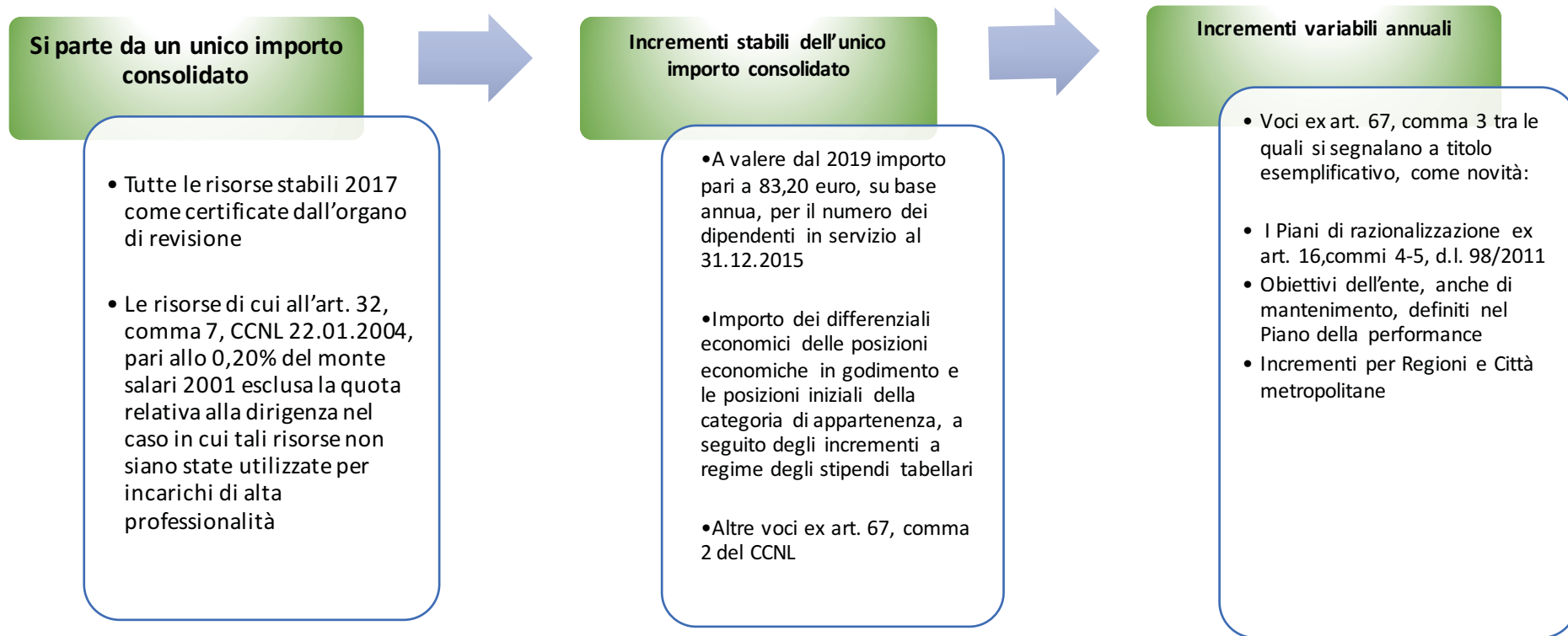
- Dal 1/4/2018, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare (Tabella C). **Con la stessa decorrenza, in corrispondenza delle categorie A, B, C, e D, è prevista una ulteriore posizione, a cui si accede mediante progressione economica a carico delle risorse stabili del Fondo**
- Elemento perequativo una tantum a cadenza mensile e decorrenza 1.3.2018 – 31.12.2018 introdotto per sterilizzare gli effetti degli incrementi stipendiali sulle fasce di reddito più basse aventi diritto al bonus 80 euro
- Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del CCNL, le misure degli incrementi degli stipendi tabellari hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella A, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, del TFR nonché di quella prevista dall'art. 2122 del C.C., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto
- Confermata, per il personale che viene assunto in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene, ivi compreso il personale che ha fruito della progressione economica orizzontale, l'indennità di € 64,56 annue lorde

Il nuovo Fondo risorse decentrate: la gestione del limite ex art. 23 , comma 2, d.lgs. 75/2017

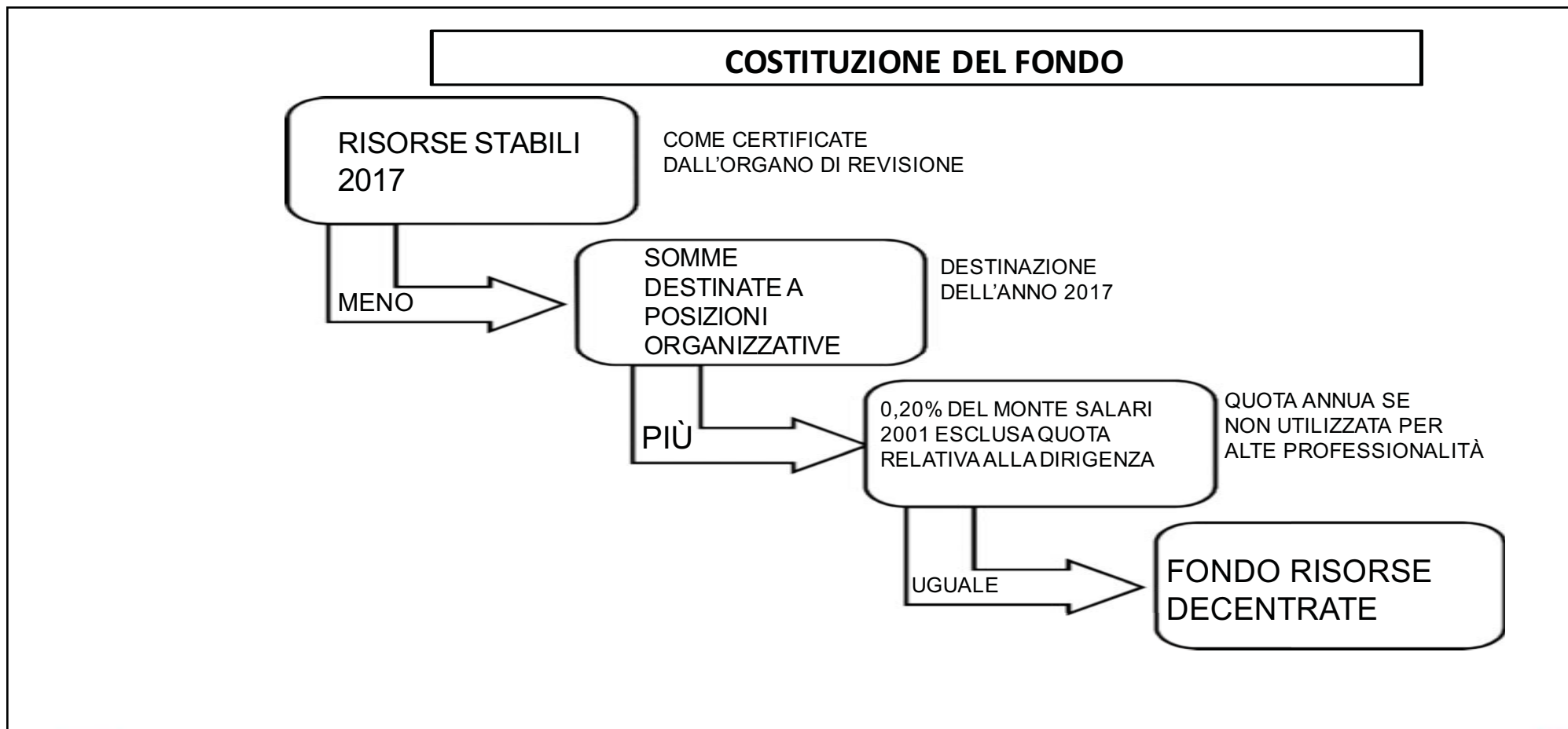


Il nuovo Fondo risorse decentrate: considerazioni generali

Il CCNL nell'ottica della semplificazione delle regole di costituzione del Fondo fa ripartire gli importi da "zero"



Il nuovo Fondo risorse decentrate: costituzione (Art. 67)



Fondo risorse decentrate: costituzione parte stabile (Art. 67, comma 1,2)

| FONDO STABILE (TUTTO INCLUSO NEL LIMITE ART. 23 COMMA 2) | PRECEDENTI DISPOSIZIONI ORA DISAPPLICATE |
|---|---|
| UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART. 67 C.1 CCNL 2016-2018) | |
| RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO (ART. 67 C.2 lett. b) CCNL 2016-2018) | (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002- 05 - N.1 CCNL 2008-09) |
| RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO quota annua (ART. 67 C.2 lett. c) CCNL 2016-2018) | (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) |
| RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001 (ART. 67 C.2 lett. d) CCNL 2016-2018) | |
| RIDUZIONE STABILE POSTI DI ORGANICO DI QUALIFICA DIRIGENZIALE, FINO AD UN MASSIMO DELLO 0,2% DEL MONTE SALARI ANNUO DELLA DIRIGENZA | |
| QUOTA ANNUA INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI (ART. 67 C.2 lett. e) CCNL 2016-2018) | (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001) |
| INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO (ART. 67 C.2 lett. g) CCNL 2016-2018) | (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001) |
| INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA (ART. 67 C.2 lett. h) CCNL 2016-2018) | (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA) |
| DECURTAZIONE CONSOLIDATA (2011/2014) COME DA SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS D.L. 78/2010 | |
| EVENTUALE DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017 | |

Fondo risorse decentrate: costituzione parte variabile (Art. 67, comma 3)

| INCREMENTI VARIABILI DEL FONDO INCLUSI NEL LIMITE ART. 23 COMMA 2 D.LGS. 75/2017 | PRECEDENTI DISPOSIZIONI ORA DISAPPLICATE |
|--|---|
| SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE di cui all'art .43, L. 449/1997 e art. art.15, C.1, lett. d), CCNL 98-01) (ART. 67 C.3 lett. a) CCNL 2016-2018) | |
| RISPARMI CONSEGUITI E CERTIFICATI DERIVANTI DA PIANI RAZIONALIZZAZIONE (ex ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011) (ART. 67 C.3 lett. b) CCNL 2016-2018) | |
| SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 67 C.3 lett. c) CCNL 2016-2018) | (ART. 15 C. 1 lett. k) CCNL 1998-01) |
| RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO (quota parte anno di cessazione) (ART. 67 C.3 lett. d) CCNL 2016-2018) | (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) |
| MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000) (ART. 67 C.3 lett. f) CCNL 2016-2018) | |
| PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO (ART. 67 C.3 lett. g) CCNL 2016-2018) | |
| INTEGRAZIONE 1,2% MONTE SALARI 1997 (ART. 67 C.3 lett. h) CCNL 2016-2018) | (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001) |
| OBIETTIVI DELL'ENTE, ANCHE DI MANTENIMENTO, DEFINITI NEL PIANO DELLA PERFORMANCE (ART. 67 C.3 lett. i) CCNL 2016-2018) | (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001) |
| INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - Quota parte anno di trasferimento (ART. 67 C.3 lett. k) CCNL 2016-2018) | |

Fondo risorse decentrate: costituzione (Art. 67, comma 3)

| INCREMENTI VARIABILI DEL FONDO ESCLUSI DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2 D.LGS. 75/2017 | PRECEDENTI DISPOSIZIONI ORA DISAPPLICATE |
|--|---|
| SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ISTAT di cui all'art .43, L. 449/1997 e art. art.15, C.1, lett. d), CCNL 98-01) (ART. 67 C.3 lett. a) CCNL 2016-2018) N.B. ESCLUSI PER NUOVE CONVENZIONI NON ORDINARIAMENTE RESE | |
| RISPARMI CONSEGUITI E CERTIFICATI DERIVANTI DA PIANI RAZIONALIZZAZIONE DI CUI ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011 (ART. 67 C.3 lett. b) CCNL 2016-2018) N.B. ESCLUSI SE C'È APPORTO DEL PERSONALE | |
| SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 67 C.3 lett. c) CCNL 2016-2018) | ART. 15 C. 1 lett. k) CCNL 1998-01 |
| ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE (ART. 14 CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 lett. e) CCNL 2016-2018) | ART. 15 C. 1 lett. m) CCNL 1998-01 |
| INCREMENTI PER REGIONI E CITTÀ METROPOLITANE (ART. 67 C.3 lett. j) CCNL 2016-2018) | |
| ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE (ART. 68 C.1 CCNL 2016-2018) | ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001 |

Dichiarazione congiunta n. 1

Incentivi per funzioni tecniche: le parti si danno atto che la riconduzione delle risorse per la corresponsione di detti incentivi al limite di crescita dei Fondi è stato oggetto di una recente modifica legislativa e di alcune pronunce della Corte dei Conti. Le parti auspicano il consolidamento dell'interpretazione secondo cui le suddette risorse devono ritenersi **escluse dal limite di legge**, tenuto conto che la novella normativa apportata dalla legge di bilancio 2018 è finalizzata a considerare unitariamente la spesa complessiva destinata alla realizzazione di lavori, servizi o forniture, includendovi anche le risorse finanziarie per incentivi tecnici e **che, conseguentemente, tali incentivi non rientrano nei capitoli della spesa del personale, ma sono ricompresi nel costo complessivo dell'opera**

NOTA BENE!



Fondo risorse decentrate: utilizzo (Art. 68)

FONDO COSTITUITO

DECURTAZIONI

- (-) SOMME PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE
- (-) INDENNITÀ DI COMPARTO
- (-) INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO
- (-) INDENNITÀ EX VIII QUALIFICA

AGGIUNTE

- (+) RISPARMI PEO CESSATI
- (+) RISPARMI ANNI PRECEDENTI DI PARTE STABILE

SOMME A DISPOSIZIONE PER:

- premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale;
- indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000;
- compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
- indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies;
- compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;
- compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000;
- compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater su relative risorse
- progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili

Risorse destinate alla performance (Art. 68, comma 3)

La contrattazione integrativa destina a specifiche voci del trattamento economico la parte prevalente delle risorse variabili del Fondo (con esclusione di alcune voci) e, specificatamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse

TOTALE RISORSE VARIABILI: 200.000

ESCLUSIONE PER: specifiche disposizioni di legge, messi notificatori, case da gioco: 30.000

SOMMA SI CUI EFFETTUARE LA VERIFICA: 180.000

Quota prevalente (almeno il 50%) 90.000 euro destinati a :

Performance organizzativa e individuale

Indennità condizioni di lavoro

Indennità di turno, reperibilità, compensi per dipendenti che non usufruiscono del giorno di riposo

Compensi per specifiche responsabilità

Indennità di funzione

La quota minima, pari ad almeno il 30%, è destinata alla performance individuale: 54.000

Maggiorazione del premio individuale (Art. 69)



Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è riconosciuta una maggiorazione del premio individuale di importo **non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale**. La contrattazione integrativa definisce, preventivamente, una limitata quota massima del personale a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Indennità condizioni di lavoro (Art. 70-bis)

Una unica indennità per remunerare attività:

- Disagiate
- Esposte a rischio e pericolose
- Implicanti maneggio valori

Regole di attribuzione

- Giorni di effettivo svolgimento
- Importo giornalieri: minimo 1,00 euro – massimo 10,00 euro
- Misura definita in sede di contrattazione integrativa sulla base dei sottostanti criteri

Criteri

- Effettiva incidenza di ciascuna delle causali (disagio, rischio, maneggio valori) nelle attività svolte dal dipendente
- Caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali, ambientali anche per settori di attività

Indennità per specifiche responsabilità (Art. 70- quinquies)

Destinatari e importo

- Personale delle categorie B,C,D, non titolare di PO
- Importo massimo 3.000 euro annui

Altre specifiche responsabilità

- Importo massimo 350 euro annui, se non titolari di PO, per compensare:
- le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe e di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi
- i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici e agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali
- le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile
- le funzioni di ufficiale giudiziario dei messi notificatori

Novità!

Welfare integrativo (Art. 72)

Le amministrazioni disciplinano, in sede di **contrattazione integrativa** la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra cui:

- ✓ 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 a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili
- ✓ polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal SSN

Oneri sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziati dagli enti anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi

Previdenza complementare (Art. 73)

A fine di una informata e consapevole adesione dei dipendenti alla previdenza complementare, gli enti forniscono adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo – Sirio, se possibile con il supporto professionale della struttura del Fondo.

IMPEGNI DELLE PARTI

- **Incentivi per funzioni tecniche:** le parti si danno atto che la riconduzione delle risorse per la corresponsione di detti incentivi al limite di crescita dei Fondi è stato oggetto di una recente modifica legislativa e di alcune pronunce della Corte dei Conti. Le parti auspicano il consolidamento dell'interpretazione secondo cui le suddette risorse devono ritenersi **escluse dal limite di legge**, tenuto conto che la novella normativa apportata dalla legge di bilancio 2018 è finalizzata a considerare unitariamente la spesa complessiva destinata alla realizzazione di lavori, servizi o forniture, includendovi anche le risorse finanziarie per incentivi tecnici e **che, conseguentemente, tali incentivi non rientrano nei capitoli della spesa del personale, ma sono ricompresi nel costo complessivo dell'opera**
- Le parti si danno reciprocamente atto che all'atto della cessazione del servizio **le ferie non fruito sono monetizzabili** solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come nelle ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità
- Le parti, nel condividere gli obiettivi stabiliti per la diffusione del **lavoro agile nella pubblica amministrazione**, auspicano la più ampia applicazione dell'istituto da parte degli enti del comparto
- Per incentivare misure per la **prevenzione delle molestie sessuali e per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori**, le parti auspicano l'adozione, da parte degli enti, di **codici di comportamento relativi alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro**
- Le parti procederanno al **monitoraggio sull'applicazione della disciplina dell'indennità di funzione**, al fine di verificare la effettiva corrispondenza tra le misure dell'indennità che saranno stabilite in contrattazione integrativa e le responsabilità connesse al grado rivestito. All'esito della verifica, valuteranno anche la possibilità di un adeguamento, nel prossimo CCNL, del valore massimo della stessa