

# Formazione IFEL *per i Comuni*

---



## Le novità del nuovo CCNL Funzioni Locali

a cura di Angelina Fatone

Asti 22 marzo 2018

Cossato 26 marzo 2018



Piemonte



# Indice



**Le relazioni sindacali**



**Le posizioni organizzative**



**Assenze e orario di lavoro**



**Polizia Locale**



**Il trattamento economico**

# Presentazione

Lo scorso 21/02/2018 è stata siglata l'ipotesi di CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018

Il futuro CCNL delle Funzioni locali si applica ai soggetti individuati nell' articolo 4 del CCNQ 13 luglio 2016 , che rispecchia sostanzialmente il precedente ambito di applicazione dei CCNL del comparto Regioni ed autonomie locali.

Organizzazioni sindacali firmatarie FP CGIL, CISL FP, UIL FPL e CSA Regioni e Autonomie Locali e dalle corrispondenti confederazioni sindacali . Loro saranno i nostri interlocutori.

# Il percorso - art 47 D.lgs 165/2001

- 1- L'ipotesi di accordo con la relazione tecnica, **entro 10 giorni** dalla sua sottoscrizione, deve essere trasmessa dall'ARAN ai comitati di settore ed al Governo.
- 2- Il comitato di settore esprime il parere sul testo e sugli oneri finanziari diretti e indiretti
- 3- Acquisito il parere favorevole sull'ipotesi di accordo e sugli oneri finanziari il giorno successivo l'ARAN trasmette la quantificazione dei costi contrattuali alla Corte dei Conti;
- 4- la Corte dei Conti a sezioni riunite (il cui compito è quello di certificare l'attendibilità dei costi quantificati e la loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio) delibera **entro quindici giorni** dalla trasmissione decorsi i quali la certificazione si intende effettuata positivamente.
- 5- L'esito della certificazione viene comunicato dalla Corte all'ARAN, al comitato di settore e al Governo.

**Se la certificazione è positiva** firma definitiva.

**Se non positiva** no sottoscrizione definitiva e riapertura trattative.

**Se certificazione non positiva** è limitata a singole clausole contrattuali, firma definitiva e l'inefficacia delle clausole contrattuali non positivamente certificate.

**Formazione IFEL**  
*per i Comuni*

---

## **Le relazioni sindacali**



# Relazioni sindacali

## Art 3 -Obiettivi e strumenti

Con il nuovo contratto vengono disciplinate le nuove relazioni sindacali che si articolano nei seguenti modelli relazionali:

**a) partecipazione;**

**b) contrattazione integrativa, anche di livello territoriale,**

**La partecipazione** è finalizzata :

- ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, relativi all'organizzazione e rapporto di lavoro
- a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi

**La partecipazione** si articola, a sua volta, in:

- **informazione;**
- **confronto;**
- **organismi paritetici di partecipazione.**

# Relazioni sindacali

## Art 3 -Obiettivi e strumenti

Con il nuovo contratto vengono disciplinate le nuove relazioni sindacali che si articolano nei seguenti modelli relazionali:

**a) partecipazione;**

**b) contrattazione integrativa, anche di livello territoriale,**

**La partecipazione** è finalizzata :

- ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, relativi all'organizzazione e rapporto di lavoro
- a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi

**La partecipazione** si articola, a sua volta, in:

- **informazione;**
- **confronto;**
- **organismi paritetici di partecipazione.**

# Relazioni sindacali

## Segue - **Art 3 -Obiettivi e strumenti**

**La contrattazione integrativa** è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto interpretazioni autentiche, L' accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure della contrattazione sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

Presso l'ARAN è un **Osservatorio a composizione paritetica** con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascun ente adotta unilateralmente gli atti ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, D. Lgs. n. 165/2001 ( art 3 comma 6 )

L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del **pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa**.

L'Osservatorio è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.



# Relazioni sindacali

## Art 4 –Informazione

L'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

**Tutte le materie per le quali i successivi articoli prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, sono oggetto di informazione costituendo presupposto per la loro attivazione.**

# Relazioni sindacali

## Art 5- Confronto

E' la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di **esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.**

Il confronto **si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali** degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione.

A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, **entro 5** giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi.

L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a **trenta giorni.**

**Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse**

# Relazioni sindacali

Segue- **art 5- Confronto**

**Materie oggetto confronto:**

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;<sup>[L]<sub>SEP</sub></sup>
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7.

# Relazioni sindacali

## Art-6 -Organismo paritetico per l'innovazione

Negli Enti con più di 300 dipendenti

Modalità finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.

**Composizione paritetica** :1 componente designato da ciascuna OS nonché da una rappresentanza dell'Ente pari al numero della componente sindacale .

Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, **gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70.**

# Relazioni sindacali

## Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a)** i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
- b)** i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c)** i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d)** l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione ( *disagio , maneggio valori, rischio* );

# Relazioni sindacali

## *Segue-* **Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

- e)** l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione (*Polizia Locale*);
- f)** i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1;
- g)** i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h)** i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo (*art 72*);
- i)** l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1

# Relazioni sindacali

## *Segue-* **Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

- j)** la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k)** l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l)** l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m)** le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n)** l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- o)** il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14/9/2000;

# Relazioni sindacali

*Segue-* **Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;***
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;***
- r) 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, ai sensi dell'art. 22, comma 2;***
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;***
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;***



# Relazioni sindacali

## Segue- **Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

- u)** l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;
- v)** i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w)** il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo.

# Relazioni sindacali

## Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

Durata CCI → triennale

I criteri di ripartizione delle risorse possono essere negoziati con cadenza annuale.

Il contratto recepisce quanto previsto **dall'art 40 comma 3 ter del d.lgs. 165/2001**. *(Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, **qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa**, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, **l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo**. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis. I contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo.*

# Relazioni sindacali

## *Segue* **Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure**

Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere **a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w)** ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

# Relazioni sindacali

## Segue -Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

Per altre materie, **decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative** eventualmente prorogabili fino ad un massimo di **ulteriori trenta giorni**, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale **organo entro dieci giorni** dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto

I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.

# Relazioni sindacali

## **Art. 9 Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale**

La contrattazione integrativa può svolgersi anche a livello territoriale **sulla base di protocolli di intesa** tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL.

**L'iniziativa** può essere assunta:

1. dalle **associazioni nazionali rappresentative degli enti del comparto**,
2. **da ciascuno dei soggetti titolari della contrattazione integrativa**,
3. dalle **l'Unione dei comuni nei confronti dei comuni ad essa aderenti**
4. **dalle parti sindacali.**

# Relazioni sindacali

## Segue **Art. 9 Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale**

I protocolli devono precisare:

- a) la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;
- b) la composizione della delegazione sindacale, prevedendo la partecipazione di rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b), nonché forme di rappresentanza delle RSU di ciascun ente aderente;
- c) la procedura per la autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo di cui all'art. 8;
- d) gli eventuali adattamenti per consentire alle rappresentanze sindacali la corretta fruizione delle tutele e dei permessi.

# Relazioni sindacali

## Segue **Art. 9 Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale**

Gli enti che **aderiscono ai protocolli** definiscono, in una apposita intesa, secondo i rispettivi ordinamenti, **le modalità di partecipazione alla contrattazione di livello territoriale**, con riferimento ad aspetti quali la formulazione degli indirizzi, le materie o gli eventuali aspetti specifici che si intendono comunque riservare alla contrattazione presso ciascun ente, la composizione della delegazione datoriale, il finanziamento degli oneri della contrattazione a carico dei rispetti fondi e bilanci.

4. Alla contrattazione territoriale si applica comunque quanto previsto dall'art. 8.

## **Sistema di classificazione**



# Sistema di classificazione (artt. 11, 12 e 18-bis)

- **Eliminata** la posizione giuridica di accesso D.3, nell'ambito della categoria D; il personale che, alla data di entrata in vigore del nuovo CCNL, è inquadrato nella categoria D, posizione giuridica D.3, secondo il vecchio sistema di classificazione, conserva il profilo posseduto e la posizione economica acquisita nell'ambito della categoria;
- Nel caso in cui alla data di entrata in vigore del CCNL siano **in corso procedure concorsuali** per l'assunzione di personale nei profili professionali con accesso alla posizione D.3, secondo il previgente sistema di classificazione, il primo inquadramento avviene in tale posizione (ovvero D.3) -stessa disciplina per la stabilizzazione di personale
- Resta invece confermata, oltre l'articolazione nelle quattro categorie A, B, C e D, la posizione giuridica di accesso B.3, nell'ambito della categoria B;

# Sistema di classificazione (artt. 11, 12 e 18-bis)

-sono istituiti nuovi profili per le attività di comunicazione (**Specialista della comunicazione istituzionale**) e di informazione (**Specialista nei rapporti con i media, Giornalista pubblico**), nell'ambito della categoria D; in relazione ai propri fabbisogni, le amministrazioni potranno definire appositi profili anche per la categoria C, tenendo conto delle relative declaratorie

## **Posizioni organizzative**

# Posizioni organizzative (artt. da 13 a 15, 17 e 18)

:

## Art. 13-Area delle posizioni organizzative

**L'articolo 13 prevede** (comma 1) la possibilità per gli enti di istituire posizioni di lavoro che richiedono l'assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, **per due fattispecie**:

- direzione di unità organizzativa;
- alta professionalità.

non sarà più possibile istituire posizioni organizzative per lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza (ex art. 8, comma 1, lett. c), CCNL 31/03/1999),

# Posizioni organizzative (artt. da 13 a 15, 17 e 18)

## *Segue* -Art. 13-Area delle posizioni organizzative

Le due posizioni sono assegnabili solo a dipendenti classificati in categoria D e il relativo incarico deve essere a termine **(comma 2)**. Se gli enti risultano privi di figure inquadrare in categoria D, l'incarico potrà essere conferito anche a personale:

- ☐ di categoria C o B, nei comuni;
- ☐ di categoria C nelle IPAB.

Gli incarichi di posizione organizzativa, **già conferiti e ancora in atto (comma 3) possono essere prorogati sino alla definizione dei nuovi criteri generali per le posizioni organizzative** e, comunque, **non oltre un anno dalla sottoscrizione del CCNL**.

# Posizioni organizzative (artt. da 13 a 15, 17 e 18)

## Art. 14 -Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

Conferma potere di nomina in capo ai dirigenti, dove presenti.

Gli incarichi :

- devono essere conferiti con **atto scritto e motivato**;
- possono **durare al massimo tre anni**;
- possono essere rinnovati e vanno attribuiti sulla **base di criteri generali predeterminati e approvati nell'ente**.

Per il conferimento degli incarichi (**comma 2**) si deve tenere conto:

- **della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare**;
- **dei requisiti culturali posseduti**;
- **delle attitudini e capacità professionali**;
- **delle esperienze acquisite**.

**Stessi criteri verranno applicati per gli incarichi affidati a personale di categoria diversa dalla D.**

# Posizioni organizzative (artt. da 13 a 15, 17 e 18)

Segue- **Art. 14 -Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative**

Gli incarichi (**comma 3**) **possono essere revocati** prima della scadenza per due ragioni:

- a) intervenuti mutamenti organizzativi;**
- b) valutazione negativa della *performance* individuale**

Prima di procedere ad una valutazione negativa, dovranno essere acquisite in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia;

stessa procedura vale anche in caso di revoca anticipata dall'incarico (**art. 14, comma 4**)

# Posizioni organizzative (artt. da 13 a 15, 17 e 18)

## art 15 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

- importo minimo di Euro 5.000
- importo massimo Euro 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa definita dagli Enti **(art. 15, comma 2)**;

per incarichi di posizioni organizzative alle categorie B e C, :

- importo minimo di Euro 3.000
- importo massimo Euro 9.500 annui lordi per tredici mensilità **(art.15, comma 3)**;

-criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale del risultato

-risultato quota non inferiore al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento **(art. 15, comma 4)**;



# Posizioni organizzative (artt. da 13 a 15, 17 e 18)

*Segue* **art 15 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**

Le risorse saranno corrisposte a carico del bilancio degli enti, anche in quelli con personale di qualifica dirigenziale (**art. 15, comma 5**); Rimane fermo l'obbligo del rispetto del limite alle risorse complessivamente destinate al trattamento economico accessorio (fondo + risorse P.O.), rispetto al 2016, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017;

- I **Incarico ad interim** relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi. (art 15 comma 6)

# Posizioni organizzative (artt. da 13 a 15, 17 e 18)

Segue **art 15 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**

In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma 5, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67, comma 2.  
**(art 15 comma 7 )**

# Posizioni organizzative (artt. da 13 a 15, 17 e 18)

## Art. 17-Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

L'art 17 comma 3, introduce una novità che prevede la **possibilità, per il Sindaco, di nominare posizione organizzativa anche un dipendente di categoria C, non solo negli enti senza dipendenti di categoria D in dotazione organica - ma anche negli enti in cui sono presenti posti in categoria D, ma sono vacanti e, non è possibile affidare un incarico *ad interim*, ad altra posizione organizzativa, per carenza di competenze professionali.**

**Nel comma 4**, viene specificato che la facoltà può essere utilizzata per una sola volta, salvo il caso in cui la reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per reperire un'altra figura di categoria D. Né nel comma 3, né nel 4, viene previsto **un periodo minimo o massimo di durata dell'incarico**. Si potrebbe far riferimento, però, alla disciplina generale che prevede una durata massima di tre anni.

# Posizioni organizzative (artt. da 13 a 15, 17 e 18)

## Segue-Art. 17-Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

**Il successivo comma 5**, prevede che al dipendente di categoria C, nominato posizione organizzativa, spetta la retribuzione di posizione e di risultato, già stabilite in precedenza per lo stesso incarico, quindi, per questa fattispecie, non trovano applicazione le disposizioni previste all'articoli 13, comma 2, e 15, comma 3, che prevedono un trattamento “**diminuito**” per i dipendenti non categoria D.

# Posizioni organizzative (artt. da 13 a 15, 17 e 18)

Segue: **Art. 17-Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative**

Il comma 6, tratta l'ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa a personale utilizzato **a tempo parziale presso un altro ente** (anche in unione di comuni) o per i servizi associati gestiti in convenzione.

In questo caso, per ciò che riguarda la retribuzione di posizione e di risultato, le regole sono le seguenti:

- a)** l'ente di provenienza (ente A) continua a corrispondere la retribuzione di posizione e risultato in godimento, riproporzionate in base alla riduzione delle ore lavorate, assumendone il relativo onere;
- b)** l'ente utilizzatore (ente B) corrisponde le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla (previa) graduazione della posizione organizzativa attribuita, con oneri a proprio carico, sempre riproporzionando l'importo in base alle ore lavorate nell'ente B;

Per compensare la **maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi** gli enti possono corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita, **di importo non superiore al 30% della stessa.**

# Posizioni organizzative (artt. da 13 a 15, 17 e 18)

## Art. 18 – Compensi aggiuntivi.

I compensi che si possono erogare sono:

- ☐ indennità di vigilanza;
- ☐ compensi ISTAT;
- ☐ straordinario elettorale, se finanziato da soggetti esterni (stato, regione);
- ☐ straordinario elettorale prestato nel giorno di riposo settimanale (elezioni comunali);
- ☐ lavoro straordinario per calamità naturali, se finanziato con risorse esterne;
- ☐ lavoro straordinario in occasione di attività ed iniziative di carattere privato  
(*novità* – art. 56-ter dell'Intesa);

compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge, quali (elenco non esaustivo):

- a) incentivi tecnici
- b) compensi professionali avvocati;
- c) compensi per condono edilizio;

# Progressioni economiche art 16

Le progressioni economiche **sono attribuite** in relazione alle risultanze della **valutazione della performance individuale** del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente anche:

- dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento,
- delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi (comma 3)

Periodo minimo di permanenza 24 mesi ( comma 6 )

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, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. ( Comma 7 )

Sono state istituite nuove posizioni economiche dal 1/4/2018 : A6-B8-C6 e D7

## **Assenze e orario di lavoro**



# Assenze e orario di lavoro

## Art. 22-Orario di lavoro

### Tipologia di orario :

- **Orario flessibile giornaliero** : si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera,
- **turnazioni**: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite,
- **orario multiperiodale**: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali.

**Riposo** consecutivo giornaliero **non inferiore a 11 ore** per il recupero delle energie psicofisiche.

L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico.

# Assenze e orario di lavoro

## Art. 23 Turnazioni

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 effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno.

### Criteri:

- a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- b) 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**;

# Assenze e orario di lavoro

*Segue:* **Art. 23 -Turnazioni**

c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo **di riposo di almeno 11 ore consecutive**;

d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che **prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore**;

e) **per turno notturno** si intende il periodo lavorativo ricompreso **dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo**; **per turno notturno-festivo** si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore **22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo**.

il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

# Assenze e orario di lavoro

*Segue:* **Art. 23 –Turnazioni**

**Il comma 8 prescrive che** Il personale che si trovi in **particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni**, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001(Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa; b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni; b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa)  
Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

# Assenze e orario di lavoro

## Art. 24 reperibilità

In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 ( 6 volte al mese ) nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13.

l'indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%..

Pronta reperibilità di domenica o comunque di riposo settimanale il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto.

# Assenze e orario di lavoro

## *Segue* :**Art. 24 reperibilità**

In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell' indennità di reperibilità.

Nell'ipotesi **di chiamata** del lavoratore in reperibilità cadente nella **giornata del riposo settimanale**, secondo il turno assegnato trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

# Assenze e orario di lavoro

## Art. 25 Orario multiperiodale

In relazione a **prevedibili esigenze di servizio** di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa. individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.

Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

# Assenze e orario di lavoro

## Art. 26- Pausa

Qualora la prestazione di lavoro giornaliera **ecceda le sei ore**, il personale, **purché non in turno**, ha diritto a beneficiare di una **pausa di almeno 30 minuti** al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del 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 nelle particolari situazioni di cui all'art. 27, comma( **conciliazione vita lavoro**)

La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, **può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.**



# Assenze e orario di lavoro

## Art. 27- Orario di lavoro flessibile :

L'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di **fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.**

L'eventuale **debito orario deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso**, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

# Assenze e orario di lavoro

*Segue:* **Art. 27 Orario di lavoro flessibile :**

**Forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario** adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

# Assenze e orario di lavoro

## Art 28 e 29- 30 ferie

L'istituto delle ferie ad ore non è applicabile agli enti locali, essendo specificatamente rivolto alle regioni e agli enti regionali.

**Ferie solidali**, la possibilità cioè di cedere gratuitamente ferie e giornate di riposo per festività, ai dipendenti dello stesso datore di lavoro, **che abbiano esigenza di prestare assistenza ai figli minori che necessito di cure costanti**, per le particolari condizioni di salute in cui riversano.

Sono cedibili dal lavoratore che intenda gratuitamente farlo, **le ferie eccedenti i 20 giorni all'anno** in caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su 5 giorni e le ferie **eccedenti i 24 giorni** nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni. Possono essere cedute anche le quattro festività.

# Assenze e orario di lavoro

Segue :**Art 28 e 29- 30 ferie**

## Procedura ferie solidali

- 1) dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per **un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda.**
- 2) ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
- 3) I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

# Assenze e orario di lavoro

Segue :**Art 28 e 29- 30 ferie**

## Procedura ferie solidali

- 3) Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti **superi quello dei giorni richiesti**, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
- 4) Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti **sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime**, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
- 5) Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, **solo** a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati..

# Assenze e orario di lavoro

Segue :**Art 28 e 29- 30 ferie**

## Procedura ferie solidali

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

**Per adesso la disciplina riveste il carattere sperimentale, pertanto, solo con la prossima tornata contrattuale sarà possibile estendere il beneficio ad altri soggetti.**

# Assenze e orario di lavoro

## Art. 31 Permessi retribuiti

Vengono confermati i permessi per **la partecipazione a concorsi od esami – per lutto - per matrimonio.**

Vengono previsti termini prima non previsti entro i quali fruire gli istituti: **7 giorni dal decesso per i permessi per lutto e 45 giorni dalla data del matrimonio per fruire della licenza matrimoniale;**

i

# Assenze e orario di lavoro

## Art. 32-Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

I “vecchi” **tre giorni retribuiti all’anno** per motivi personali diventano **permessi orari ( no frazioni di ore ) da fruire nel tetto massimo delle 18 ore e non richiedono più di essere documentati;**

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;**



# Assenze e orario di lavoro

## Art. 33-Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge

**Tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.**

Il dipendente deve predisporre una **programmazione mensile dei giorni** in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso.

# Assenze e orario di lavoro

Segue: **Art. 33-Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge**

Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche di legge, con particolare riferimento ai permessi per i **donatori di sangue** (art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584) **e di midollo osseo**, (art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52), nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000 ( **tre giorni annui per grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente**, purché' la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica ) , fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva l'art. 31, comma 1, secondo alinea.

Trovano inoltre applicazione le disposizioni di cui all'art. 7 del d. lgs.n. 119/2011 in materia di congedo per cure per gli invalidi.

# Assenze e orario di lavoro

## Segue: **Art. 33-Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge**

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

# Assenze e orario di lavoro

## Art 33 bis permessi brevi

Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le **36 ore annue**.

2. Per consentire al dirigente o responsabile di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata **in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora** dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile

# Assenze e orario di lavoro

## Art. 34-Congedi per le donne vittime di violenza

Diritto ad astenersi dal lavoro, per un periodo massimo di congedo **di 90 giorni lavorativi**, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Richiesta con **preavviso non inferiore a sette giorni di calendario** e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità.

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.

# Assenze e orario di lavoro

Segue: **Art. 34 Congedi per le donne vittime di violenza**

**Possibilità di fruizione su base oraria pari alla metà dell'orario medio giornaliero immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo**

**Diritto** alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

Può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.

**Diritto all'aspettativa per un ulteriore periodo di 30 giorni anche in deroga con i limiti**

# Assenze e orario di lavoro

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

Tipologia di assenze introdotte dall'art. art. 55-septies, comma 5-ter, del D.Lgs. n. 165/2001

il contratto prevede che tali assenze sono assimilate alle assenze per malattia, sono fruibili **sia su base giornaliera che oraria** e spettano nella misura massima di **18 ore annuali**, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro;

# Assenze e orario di lavoro

*Segue* :**Art. 35 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici**

Questi permessi dovranno essere richiesti con un **termine di preavviso di 3 giorni** e dovranno essere **giustificati sia dall'attestazione di malattia del medico curante, sia dall'attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.**

**Sono permessi che se fruiti ad ore non pagano il conto della decurtazione dei primi dieci giorni di malattia, mentre, se fruiti per coprire l'intera giornata lavorativa, scontano la decurtazione "Brunetta"**



# Assenze e orario di lavoro

## Art. 36-Assenze per malattia

Il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di **diciotto mesi**. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso

Superato il periodo al dipendente che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.

**Prima di concederlo**, l'ente, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede **all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico**, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

# Assenze e orario di lavoro

## *Segue* :Art. 36-Assenze per malattia

Superati i periodi di conservazione del posto nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'ente procede secondo quanto previsto dal DPR n. 171/2011.

Ove non sia possibile oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'ente, con le procedure di cui al DPR n. 171/2011, **può risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso.**

# Assenze e orario di lavoro

## Segue : **Art. 36-Assenze per malattia**

Superati i periodi di conservazione del posto nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'ente procede secondo quanto previsto dal DPR n. 171/2011.

Ove non sia possibile oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'ente, con le procedure di cui al DPR n. 171/2011, **può risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso.**

# Assenze e orario di lavoro

## Segue : **Art. 36-Assenze per malattia**

**L'ente può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, l'accertamento della idoneità psicofisica del dipendente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.**

Qualora, a seguito dell'accertamento emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo, l'ente procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto. Analogamente, nell'ipotesi in cui il dipendente venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5

# Assenze e orario di lavoro

Segue : **Art. 36-Assenze per malattia**

**I trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. b), se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.**

# Assenze e orario di lavoro

## Art. 37-Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

Possibilità di usufruire di tale disposizione di maggior favore **(esclusione dal periodo di comporta e retribuzione intera)** anche per i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle **terapie salvavita**, comportanti incapacità lavorativa, per un **periodo massimo di 4 mesi per ciascun anno solare** (art. 37, comma 3);

La nuova disciplina si applica, in ogni caso, alle assenze intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del CCNL (art. 37, comma 6)

# Assenze e orario di lavoro

## **Art. 38- Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio**

In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica, certificata dall'ente istituzionalmente preposto e, comunque, non oltre il periodo previsto dall'art. 36, commi 1 e 2.

In tale periodo, al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all' art. 36, comma 10, lettera a), comprensiva del trattamento accessorio ivi previsto come determinato nella tabella 1 allegata al CCNL del 6.7.1995.

# Assenze e orario di lavoro

## Segue: **Art. 38- Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio**

Per la malattia dovuta a causa di servizio la nuova disciplina di cui all'art. 38 del CCNL si applica nei limiti di cui all'art. 6 del D.L. n. 201/2011, (che ha abrogato gli istituti dell'accertamento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio, del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio, dell'equo indennizzo e della pensione privilegiata) . **solo per i dipendenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni** (art. 38, commi 3 e 4);

Per il personale della Polizia Locale trova applicazione, comunque, la speciale disciplina di cui all'art. 7, comma 2-ter, della L. n.48/2017.(Al personale della polizia locale si applicano gli istituti dell'equo indennizzo e del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio.)

Le assenze di cui al presente articolo non sono cumulabili ai fini del calcolo del periodo di comporto con le assenze per malattia di cui all'art. 36.



# Assenze e orario di lavoro

## Aspettative (artt. da 39 a 42):

- l'**aspettativa per motivi familiari e personali** (art. 39) può essere concessa per una durata complessiva di **dodici mesi nel triennio** (calcolato con le medesime regole previste per le assenze per malattia) ed è fruibile anche frazionatamente (non più al massimo in due periodi);
- vengono richiamate in un apposito articolo (art. 40) le altre **aspettative previste da disposizioni di legge**, tra cui anche quella prevista dall'art. 4, comma 4, della L. n. 53/2000 (per gravi e documentati motivi di famiglia); è introdotta una nuova fattispecie di **aspettativa per il ricongiungimento con il coniuge che presti servizio all'estero** (art. 41);
- sono ridotti da 6 a 4 i mesi di servizio attivo che devono necessariamente intercorrere tra due periodi di aspettativa, anche se richiesti per motivi diversi (art. 42, comma 1).

# Assenze e orario di lavoro

## Art. 43-Congedi dei genitori

Il trattamento economico dei congedi di maternità e paternità di cui agli artt. 16 e 17 del D.Lgs. n. 151/2001, viene specificato che tra le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti è compresa **la retribuzione di posizione** prevista per le posizioni organizzative, nonché **i premi correlati alla performance**, secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa, in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente **(art. 43, comma 2)**;

E' ridotto da 15 a 5 giorni il preavviso per l'invio della domanda di fruizione, anche frazionata, del congedo parentale, che può essere trasmessa anche con strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio (43, comma 6);

Viene riconosciuta anche contrattualmente la possibilità di **fruire del congedo parentale su base oraria, in attuazione dell'art. 32, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 151/2001 (art. 43, comma 8)**

# Assenze e orario di lavoro

## Art. 44-Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche

Per favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, **lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico** e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno, secondo le modalità di sviluppo del progetto:

- a) diritto alla **conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero**, con corresponsione del trattamento economico previsto dall' art. 36 ( malattia ); i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
- b) concessione di **permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore**, per la durata del progetto;
- c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;

# Assenze e orario di lavoro

Segue :**Art. 44-Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche**

d) assegnazione del **lavoratore a mansioni della stessa categoria di inquadramento contrattuale diverse da quelle abituali**, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

**I dipendenti i cui parenti** entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi ai sensi della legge n. 76/2016, si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed **abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero**, possono fruire **dell'aspettativa per motivi di famiglia** per l'intera durata del progetto medesimo.

I periodi di assenza di cui al presente articolo **non vengono** presi in considerazione ai fini del **periodo di comporta**

# Assenze e orario di lavoro

Segue **:Art. 44-Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche**

Qualora i dipendenti di cui al comma 1 **non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie**, l'amministrazione può procedere all'accertamento dell'idoneità psicofisica degli stessi allo svolgimento della prestazione lavorativa, con le modalità previste dalle disposizioni di cui all'art. 36.

Qualora, durante il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione del beneficio di cui al presente articolo, il dipendente è tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il termine appositamente fissato dell'amministrazione.

Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla conclusione del progetto di recupero o alla scadenza del termine il rapporto di lavoro è risolto con le procedure dell'art. 58.

# Assenze e orario di lavoro

## Art. 45-Diritto allo studio

i permessi retribuiti per il diritto allo studio **sono riconosciuti non solo al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ma anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi**, comprensivi anche di eventuali proroghe (art. 45, comma 2); i predetti lavoratori, che non si avvalgono dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, possono fruire dei permessi di cui all'art. 10 della L. n. 300/1970 (art. 45, comma 3);

per i lavoratori iscritti a corsi universitari con lo specifico status di studente a tempo parziale, i permessi per motivi di studio sono riconosciuti in misura ridotta, in proporzione al rapporto tra la durata ordinaria del corso di laurea rispetto a quella stabilita per il medesimo corso per lo studente a tempo parziale (art. 45, comma 10).

Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 4 il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 31, comma 1 lettera a), primo alinea.

**Formazione IFEL**  
*per i Comuni*

---

**Polizia Locale**



# POLIZIA LOCALE

L'ipotesi di contratto prevede una sezione specifica per la polizia locale.

La sezione, rubricata al Titolo VI “Sezione per la polizia locale”, si compone **di cinque articoli**:

- articolo 56-bis “**Personale destinatario delle disposizioni della presente Sezione**”;
- articolo 56-ter “**Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**”;
- articolo 56-quater “**Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada**”;
- articolo 56-quinquies “**Indennità di servizio esterno**”;
- articolo 56-sexies “**Indennità di funzione**”.

La possibilità di prevedere nel nuovo testo contrattuale una sezione a favore del personale di polizia locale ha il **suo fondamento nell'articolo 40, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165** il quale prevede che “**nell'ambito dei comparti di contrattazione possono essere costituite apposite sezioni contrattuali per specifiche professionalità**”.



# POLIZIA LOCALE

***Articolo 56-bis “Personale destinatario delle disposizioni della presente Sezione”.***

**Con l’articolo 56-bis viene precisato che le disposizioni contenute nella “ Sezione” sono rivolte esclusivamente al personale della polizia locale di categoria C e D, a tempo indeterminato e determinato, assunto ed inquadrato nell’area della vigilanza.**

# POLIZIA LOCALE

## Articolo 56-ter “Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato”.

L'art 56 fa riferimento all'art 22 comma 3-bis dl d.L. 50 /2017 **«a decorrere dal 2017, le spese del personale di polizia locale, relative a prestazioni in materia di sicurezza e di polizia stradale necessarie allo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato che incidono sulla sicurezza e la fluidità della circolazione nel territorio dell'ente, sono poste integralmente a carico del soggetto privato organizzatore o promotore dell'evento e le ore di servizio aggiuntivo effettuate dal personale di polizia locale in occasione dei medesimi eventi non sono considerate ai fini del calcolo degli straordinari. Alla contrattazione integrativa è rimessa la definizione delle modalità di utilizzo del personale e della relativa remunerazione».**

# POLIZIA LOCALE

Segue : **Articolo 56-ter “Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato”.**

In particolare viene precisato che:

- **le ore di servizio svolte** per le finalità di cui all'articolo 22, comma 3-*bis*, del d.l. 50/2017 **devono essere rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro;**
- le summenzionate **ore aggiuntive vengono remunerate** con un compenso di pari ammontare **a quello previsto per il lavoro straordinario** di cui all'articolo 38, comma 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- nel caso in cui **le predette ore aggiuntive siano rese di domenica** (o nel giorno del riposo settimanale), oltre al compenso di pari ammontare a quello previsto per il lavoro straordinario, **è riconosciuto al dipendente un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente** a quella della prestazione resa;

# POLIZIA LOCALE

Segue : **Articolo 56-ter “Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato”.**

- le ore di servizio aggiuntivo **non saranno considerate né ai fini del monte ore massimo *pro capite*** (articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999 e articolo 38, comma 3, del CCNL 14 settembre 2000) **né per ciò che riguarda il tetto massimo spendibile per straordinari da parte dell'ente** (articolo 14 del CCNL 1° aprile 1999).
- **gli oneri** derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi sono finanziati esclusivamente con le risorse versate, secondo le modalità regolamentari adottate in materia dagli enti, dal soggetto privato o promotore dell'evento.

# POLIZIA LOCALE

## **Articolo 56-quater “*Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada*”.**

L'ipotesi di contratto stabilisce che la quota dei proventi delle sanzioni amministrative per le inosservanze del codice della strada, ai sensi dell'articolo 208, commi 4, lettera c) e 5, del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, è destinata alle seguenti finalità:

- contributi datoriali al fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di *welfare* integrativo (supporto al reddito, all'istruzione dei figli, contributi per attività culturali, ricreative, prestiti, polizze sanitarie integrative);
- erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

# POLIZIA LOCALE

## Articolo 56-quinquies “*Indennità di servizio esterno*”.

L'articolo in questione introduce una specifica forma di **indennizzo legata all'operatività degli agenti di polizia locale**, con lo scopo di creare una differenziazione nel salario accessorio con gli agenti che sono utilizzati per attività di ufficio.

Si tratta di un compenso accessorio inedito per il personale di polizia locale che è, invece, da tempo riconosciuto al personale delle forze di polizia ad ordinamento civile.

In particolare viene riconosciuto un compenso a favore del personale che svolge in “***via continuativa***” la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in **servizi esterni di vigilanza**.

L'utilizzo dell'espressione in “*via continuativa*” sembra escludere che l'indennità possa essere corrisposta a coloro che effettuano servizi esterni di vigilanza in modo non continuativo o saltuario o sporadico

# POLIZIA LOCALE

Segue : **Articolo 56-quinquies “Indennità di servizio esterno”**.

Ai fini della corresponsione dell'indennità sono utili le **sole giornate lavorative** del personale interessato, con esclusione dei giorni festivi e di quelli comunque non lavorativi e di tutte le ipotesi di assenza a qualunque titolo (ad esempio ferie, malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc.).

Le amministrazioni dovranno, in sede di contrattazione decentrata, definire gli importi **dell'indennità giornaliera di servizio esterno all'interno da un range di un minimo di 1,00 euro ad un massimo di 10,00 euro**.

Per stabilire gli importi giornalieri, entro le soglie minime e massime contrattuali, la contrattazione integrativa dovrà necessariamente prendere in considerazione gli elementi oggettivi che determinano l'effettivo svolgimento dei servizi all'esterno.

# POLIZIA LOCALE

Segue: **Articolo 56-quinquies “Indennità di servizio esterno.**

Viene precisato che l'indennità in esame è cumulabile con l'indennità di turno (di cui all'articolo 23, comma 5, dell'ipotesi del CCNL), con l'indennità del personale di vigilanza (di cui all'articolo 37, comma 1, lettera b), del CCNL 6 luglio 1995 per come modificato dall'articolo 16, del CCNL 22 gennaio 2004) e con i compensi correlati alla *performance* individuale e collettiva.

Mentre non è cumulabile con “*l'indennità condizioni di lavoro*” (disciplinato *ex novo* dall'articolo 70-*bis* dell'ipotesi del CCNL).

Come precisato al comma 4, le risorse per il finanziamento dell'indennità in esame devono essere rinvenute nel fondo per le risorse decentrate.



# POLIZIA LOCALE

## Articolo 56-sexies “*Indennità di funzione*”.

Infine, viene introdotta, sempre nell’ambito delle risorse contrattuali destinate al salario accessorio, una specifica forma di indennizzo per compensare l’esercizio, da parte del **personale dipendente inquadrato nelle categorie C e D**, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, sia di compiti **di responsabilità connessi al grado rivestito sia di mansioni effettivamente assegnate**.

La predetta indennità, adeguatamente graduata in relazione alle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, **non può superare il tetto massimo di 3.000,00 euro annui lordi, e deve essere corrisposta per dodici mensilità**.

Il compenso in questione **sostituisce l’indennità per specifiche responsabilità** (disciplinata *ex novo* dall’articolo 70-quinquies, comma 1, dell’ipotesi del CCNL).

# Procedimento disciplinare

## **art 63 Determinazione concordata della sanzione**

L'autorità disciplinare competente ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 ha ad oggetto esclusivamente l'entità della sanzione stessa ma non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

## **Trattamento economico**

# Trattamento economico

## Incrementi stipendiali (artt. 64, 65 e 66):

incremento contrattuale medio pro-capite pari a 85 Euro

la percentuale applicata al monte salari 2015, ai fini della determinazione degli incrementi contrattuali a regime nel 2018, anche per il personale appartenente al comparto Funzioni Locali è pari **al 3,48%** (e non all'1,45%, come definito dal D.P.C.M. 27/02/2017). Restano confermate, invece, le percentuali dello 0,36%, per l'anno 2016 e dell'1,09%, per l'anno 2017, ai fini della determinazione degli arretrati.

# Trattamento economico

## Incrementi stipendiali (artt. 64, 65 e 66):

All'ipotesi di CCNL sono quindi allegate le **tabelle A, B e C** che riportano, **rispettivamente:**

**tabella A:** gli incrementi contrattuali mensili (dall'1/01/2016, successivamente rideterminati dall'1/01/2017 ed, infine, ulteriormente rideterminati dall'1/03/2018);

**tabella B:** i nuovi stipendi tabellari (dall'1/01/2016, dall'1/01/2017 e dall'1/03/2018);

**tabella C:** il conglobamento dell'indennità di vacanza contrattuale (IVC) nello stipendio tabellare dall'1/04/2018, con l'introduzione, dalla medesima data, **di nuove posizioni economiche per ciascuna categoria (A.6, B.8, C.6 e D.7)**

# Trattamento economico

## Effetti nuovi stipendi

L'art 65 dell'ipotesi del contratto stabilisce che gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art.64 hanno effetto, dalle singole decorrenze, **su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.**

Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, le misure degli incrementi di 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.**

# Trattamento economico

L'**articolo 66** dell'ipotesi di contratto prevede, solo per l'anno 2018, il riconoscimento al personale di un **elemento perequativo *una tantum***, corrisposto su base mensile nelle misure indicate nella Tabella D allegata al contratto, per dieci mensilità, cioè **per il periodo 1° marzo – 31 dicembre 2018**, in relazione al servizio prestato in detto periodo.

Tale misura è stata introdotta per sterilizzare gli effetti degli incrementi stipendiali sul personale con livelli retributivi più bassi aventi diritti al *bonus* di credito IRPEF che il datore di lavoro riconosce in busta paga.

## **Erogazione :**

- la frazione di mese **superiore a 15 giorni** dà luogo al riconoscimento **dell'intero rateo mensile**, mentre non si tiene conto delle frazioni di mese uguali o inferiori a 15 giorni e dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative o congedi non retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa;
- l'importo è **riproporzionato in relazione al ridotto orario contrattuale *part-time***;
- **riproporzionato in tutti i casi di stipendio tabellare in misura ridotta**;
- **è corrisposto con cadenza mensile**.

# Trattamento economico

## Art. 67-Fondo risorse decentrate: costituzione

Prima novità : **CONSOLIDAMENTO RISORSE FISSE**

**A decorrere dall'anno 2018 il fondo è costituito da un unico importo consolidato che comprende :**

- ☐ **tutte le risorse stabili inserite nel fondo anno 2017, definitivamente certificate dal collegio dei revisori,**
- ☐ **eventuali risorse pari allo 0,20% del monte salari anno 2001, relative all'alta professionalità se non utilizzate nell'anno 2017**

**L'importo consolidato è da intendersi al netto delle risorse già a carico del fondo anno 2017, destinate alla retribuzione di posizione e di risultato che l'art 15 pone a carico dei bilanci anche per gli Enti con dirigenti.**



# Trattamento economico

## Segue **Art. 67-Fondo risorse decentrate: costituzione**

L'importo consolidato è **incrementato stabilmente** da:

- a) **un importo su base annua pari a euro 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015. Tale importo andrà a incrementare il fondo anno 2019.**
- b) **un importo pari alla differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali. Tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;**
- c) **RIA personale cessato anno precedente in misura intera in ragione d'anno**
- d) **di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto**

**legislativo**



Formazione IFEL  
per i Comuni  
30 marzo 2001, n. 165/2001;

# Trattamento economico

Segue **Art. 67-Fondo risorse decentrate: costituzione**

e) importi necessari a sostenere a regime, cioè su base annua, gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente;

Le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70 –sexies del contratto ;

# Trattamento economico

Segue **Art. 67-Fondo risorse decentrate: costituzione**

- g) un importo derivante dalla riduzione stabile delle risorse destinate alla corresponsione degli straordinari. L'importo confluirà dall'anno successivo;
- h) risorse per sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici in caso di incremento delle dotazioni organiche.

# Trattamento economico

## Risorse stabili confronto con analoghe vecchie disposizioni contrattuali disapplicate

### Risorse stabili nuovo contratto

Importo unico consolidato ( art 67 c.1 )

Importo euro 83,80 \*n.ro dipendenti al 31/12/2015 art 67 c. 2 lett. a)

Differenziale incrementi posizioni economiche  
Art 67 c. 2 lett. b)

Ria e assegni ad personam art 67 c.2 lett c)

Risparmi ex art 2 comma 3 d.lgs 165/20101- Art 67 c. 2 lett d)

Quota annua per trasferimento Funzioni art 67 c. 2 lett. e)

Riduzione stabile straordinario art 67 c. 2 lett. g)

Incremento dotazione organica art 67 c. 2 lett. h)

# Trattamento economico

Segue **Art. 67-Fondo risorse decentrate: costituzione**

Le risorse variabili possono essere incrementate:

- a) dalle risorse derivanti da sponsorizzazioni, accordi collaborazione, ecc. - (art. 43, l. 449/1997; art. 15, c.1, lett. d), ccnl 1998 mod dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001;
- b) dalle risorse piani razionalizzazione e riqualificazione spesa - (art. 16, commi 4 e 5, dl 98/2011).
- c) dalle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;
- d) dagli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;

# Trattamento economico

## Segue **Art. 67-Fondo risorse decentrate: costituzione**

- e) dagli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;
- f) dalle risorse per il servizio notifiche resi per altri enti - (art. 54, CCNL 14.9.2000).
- h) dalle risorse aggiuntive di cui all'art.15, comma 2, CCNL 1.4.1999, nei limiti massimi dell'1,2% del monte salari dell'anno 1997;
- i) dalle risorse che è possibile stanziare in bilancio e che prevedono un incremento dei servizi dell'ente, anche riferiti al loro mantenimento negli anni successivi ( art.56-quater, c.1,lett.c; ex art.15 c. 5 CCNL 1.4.1999);
- K) alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire a copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito,

# Trattamento economico

**Risorse variabili confronto con analoghe vecchie disposizioni contrattuali disapplicate**

## Risorse variabili nuovo contratto

Sponsorizzazioni art 67 c.3 lett a)	Integrazione 1,2 monte salari 1997 art 67 c. 3 lett. h)
Risparmi piani di razionalizzazione art 67 c.3 lett.b	Incrementi servizi anche di mantenimento art 67 c. 3 let.i)
Risorse specifiche disposizioni di legge art 67 c. 3 lett. c)	Incrementi per processi di trasferimento funzioni quota parte anno di trasferimento art 67 c. 3 lett. K)
Ria e assegni ad personam quota parte anno cessazione art 67 c. 3 lett. d)	Economie anno precedente art 68 comma 1
Economie fondo straordinario art 67 c.3 lett. e)	
Risorse messi notificatori art 67 c. 3 lett.f)	
Personale case da gioco art 67 c. 3 lett g)	

# Trattamento economico

Segue **Art. 67-Fondo risorse decentrate: costituzione**

L'art 67 dell'ipotesi di contratto al comma 7 prevede che *“La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 15, comma 5 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017”*.



# Trattamento economico

## Art. 68-Fondo risorse decentrate: utilizzo

L'articolo prevede che prima di tutto bisognerà **rendere indisponibili** le somme , relative:

1. progressione economica,
2. quote dell'indennità di comparto,
3. incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido
4. indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa

Determinata quindi la quota disponibile alla stessa andranno aggiunte :

**-le risorse corrispondenti ai differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore**

**-le eventuali risorse residue non utilizzate anno precedente di cui all'art. 67, commi 1 e 2,**

# Trattamento economico

Segue :**Art. 68-Fondo risorse decentrate: utilizzo**

**Tutte le risorse disponibili possono essere utilizzate utilizzate per :**

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis ( disagio rischio e maneggio valori );
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000;
- e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) , (disposizioni di legge) ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter ( compensi Istat );

# Trattamento economico

Segue :**Art. 68-Fondo risorse decentrate: utilizzo**

- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000;
- i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g), ed eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
- j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

# Trattamento economico

## Art. 68-Fondo risorse decentrate: utilizzo

**“quota prevalente”** delle risorse variabili, dovrà essere destinata :

- alla performance organizzativa ,
- performance individuale ,
- indennità condizioni di lavoro ,
- alle indennità di turno, reperibilità , festivi ecc, specifiche responsabilità indennità di funzione individuale (art. 68, comma 3);

**Alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.**

# Trattamento economico

## Art. 69-Differenziazione del premio individuale

- 1. ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premi individuale di cui all'art. 68, comma 2, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.*
- 2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.*
- 3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita”.*

# Trattamento economico

Segue : **Art. 69-Differenziazione del premio individuale**

Quindi :

- obbligatorietà valutazioni differenziate

- ai dipendenti che ottengano le valutazioni più elevate si assegna un premio che si aggiunge a quello derivante già dalla valutazione ottenuta;

- la maggiorazione non potrà essere inferiore al 30% del premio ottenuto per effetto della valutazione, calcolata sulla media pro capite dei premi assegnati al personale valutato positivamente.

la maggiorazione potrà andare a una piccola parte del personale con valutazione elevata.

# Trattamento economico

Segue **:Art. 69-Differenziazione del premio individuale**

mediante il contratto decentrato :

individuare **una quota massima “limitata” di personale che potrà giovare del meccanismo di differenziazione” teso a premiare i più meritevoli.**

**identificare le “valutazioni più elevate”**

**reperire all’interno delle risorse decentrate di parte variabile le risorse necessarie a garantire la maggiorazione del premio spettante a coloro che ne avranno diritto.**

# Trattamento economico

## **Art. 70-Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale**

Sanzioni per gli enti con elevati tassi di assenza del personale:  
non possono essere incrementate le risorse variabili , rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla primalità individuale.



# Trattamento economico

## Art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro

Gli enti corrispondono una unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

La misura è definita in sede di contrattazione integrativa sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali *nelle attività svolte dal dipendente*;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

# Trattamento economico

## **Art. 70-ter Compensi ISTAT**

1. Gli enti possono corrispondere specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c).

# Trattamento economico

## Art. 70-quinquies Indennità per specifiche responsabilità

Una indennità specifiche responsabilità non superiore a € 3.000 annui lordi. al personale delle categorie B, C e D

Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi:

- per Ufficiale di stato civile ed anagrafe nonché di responsabile dei tributi personale delle categorie B,C,D.
- per compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali
- per specifiche responsabilità al personale addetto protezione civile
- per funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori

# Trattamento economico

## Art. 70-sexies-Fondo risorse decentrate presso le Unioni di Comuni

Le Unioni di Comuni, possono adeguare i propri fondi risorse decentrate in attuazione di quanto previsto dall'art. 67, comma 2, lett. e) e comma 3, lett. k), a seguito del trasferimento di personale dai Comuni aderenti, con le specificazioni ed integrazioni dello stesso art 70 sexies .

In caso di trasferimento di personale dai comuni all'Unione, confluiscono nella componente stabile del Fondo dell'Unione le risorse stabili destinate ai trattamenti economici del personale trasferito, con il contratto integrativo dell'anno precedente o, in mancanza, con l'ultimo sottoscritto, ivi comprese quelle di cui all'art. 68, comma 1.

Il fondo di parte stabile degli enti di provenienza è ridotto di un importo corrispondente

# Trattamento economico

## Segue :**Art. 70-sexies-Fondo risorse decentrate presso le Unioni di Comuni**

Confluiscono inoltre nel Fondo dell'Unione, **limitatamente ai mesi residui dell'anno in cui avviene il trasferimento**, le risorse variabili destinate ai trattamenti economici del personale trasferito, con il contratto integrativo dell'anno precedente o, in mancanza, con l'ultimo sottoscritto. Il fondo di parte variabile degli enti di provenienza è ridotto di un importo corrispondente.

Sono fatti salvi **eventuali diversi accordi tra l'Unione e gli enti** che trasferiscono **personale in merito all'entità delle risorse che confluiscono nel Fondo dell'Unione e che riducono in misura corrispondente i Fondi degli enti**, fermo restando il principio che il trasferimento di personale non deve implicare, a livello aggregato, maggiori oneri

## Formazione IFEL *per i Comuni*

---



### **Grazie per l'attenzione**

Angelina Fatone

[angelina.fatone@gmail.com](mailto:angelina.fatone@gmail.com)

I materiali didattici saranno disponibili su  
[www.fondazioneifel.it/formazione](http://www.fondazioneifel.it/formazione)



Twitter



Facebook



YouTube

