

CCNL

Funzioni Locali

sottoscritto il 16 novembre 2022

Triennio 2019-2021

Lavoro predisposto da Donato Salvato



CCNL 2019- 2022

- Il contratto interessa il triennio 01 gennaio 2019 – 31 dicembre 2021.
- Dal 1 gennaio 2022 siamo in vacanza contrattuale.
- • dal 1° aprile 2022 in applicazione dell'art.2 co.6 è stata corrisposta in busta paga la prima indennità di vacanza contrattuale (I.V.C.)
- • Dal primo luglio 2022 è stata corrisposta la 2^ indennità di vacanza contrattuale.
- Essendo un anticipo contrattuale saranno riassorbite dai futuri incrementi contrattuali 2022-2024.
- -al momento in busta paga vi sono 2 I.V.C. : triennio 2019-2021 e triennio 2022-2022.
- La I.V.C. del primo triennio risulta riassorbita nella ipotesi di contratto sottoscritto

tempi e procedure di applicazione art.2

- Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati entro 30 giorni dalla sottoscrizione definitiva:
 - a-** adeguamento stipendio tabellare;
 - b-** conglobamento nella retribuzione base rivalutata dell'I.V.C.
 - c-** conglobamento dell'elemento perequativo;
 - d-** corresponsione arretrati a partire dal 01.01.2019- 01.01.2020- 01.01.2021;
 - e-** corresponsione degli incrementi determinati sulle indennità calcolate sulla base del trattamento fondamentale : lavoro straordinario; indennità di turno etc.

Sistema delle relazioni sindacali (Artt. 3-10)

*Alle OO.SS. sono garantite **tutte le forme di accesso** previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza e **la partecipazione** su atti e decisioni degli enti di valenza generale sull' Organizzazione e sulle materie avente ricaduta sul rapporto di lavoro*

- Sono oggetto di **sola informazione** almeno 5 giorni lavorativi prima:
- Gli atti di organizzazione degli Uffici;
- Il piano triennale dei fabbisogni di personale;

Sola informazione semestrale negli enti con meno di 70 dipendenti:

- I dati sullo straordinario e ore supplementari del personale a T.P.;
- Il monitoraggio della banca delle Ore;
- I dati sui contratti a tempo determinato;
- I dati sulle somministrazioni;
- I dati sulle assenze del personale ;
- L'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente senza personale

Sistema delle relazioni sindacali (Artt. 3-10)

Confronto (art. 5) Sono oggetto di confronto:

a) articolazione delle tipologie **dell'orario di lavoro**; b) criteri generali dei sistemi di valutazione della **performance**; c) individuazione dei **profili professionali**; d) criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di **posizione organizzativa**; e) criteri per la graduazione (**pesatura**) delle posizioni organizzative; f) **trasferimento** o il conferimento di attività ad altri soggetti (esternalizzazioni); g) verifica delle facoltà di implementazione del Fondo per **riduzione risorse P.O.**; h) criteri generali di priorità per **mobilità** tra sedi di lavoro dell'amministrazione; i) linee generali per pianificazione **attività formative e di aggiornamento**; j) criteri per la individuazione delle attività per il **lavoro agile e da remoto** e criteri di priorità:

Sistema delle relazioni sindacali (Artt. 3-10)

Confronto (art. 5) Sono oggetto di confronto:

m) Istituzione del **servizio mensa** o attribuzione di **buoni pasto**; n) le **materie individuate per l'O.P.** qualora non costituito nei tempi: ore straordinarie e supplementari personale a T.D.- utilizzo Banca delle Ore-dati sui contratti a T.D., i dati sulle assenze di personale, l'affidamento a soggetti terzi di servizi senza trasferimento di personale ; o) criteri pe le procedure di **prima applicazione di cui all'art.13 co.7**; p) gli **andamenti occupazionali**; q) linee generali per l'adozione delle misure per la prevenzione delle **aggressioni sul lavoro**; r) sezione **personale educativo e scolastico**: materie individuate per il confronto

Organismo Paritetico di Partecipazione

Si riunisce **almeno due volte l'anno** ed ogni volta comunque che l'Ente o le OO.SS- manifestino un'intenzione di progettualità Si costituisce o adegua entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL negli enti **con più di 70** dipendenti in relazione a tutto ciò che impatta sull'organizzazione per formulare proposte e progetti anche sperimentali ed innovativi.

■ Gli ambiti sono riferiti al miglioramento dei servizi, alle politiche formative, alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro, al lavoro agile e alla promozione della legalità

■ La composizione è paritetica, (**4 e 4**); adotta un regolamento disciplinare.

■ Può trasmettere proposte al tavolo contrattuale, svolgere attività di analisi, indagine e studi su tutto ciò che concerne gli aspetti connessi al rapporto di lavoro. Può inoltre esprimere pareri di fattibilità per progetti specifici, richiesti dalle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL.

Non ha una limitazione nelle materie da affrontare: il Ccnl si limita a individuare dei possibili temi

Ulteriori informazioni vengono fornite in merito:

■ Andamenti occupazionali

■ I dati sul lavoro straordinario e supplementare

■ I dati sui contratti flessibili

■ I dati sulle assenze.

LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Si conferma la costituzione della delegazione trattante come previsto dalla precedente normativa. Si integrano le materie oggetto di contrattazione, **n.30** :

a-I criteri di ripartizione delle risorse di cui all'art. 80

b-I criteri dei premi correlati alla performance

c-I criteri per la definizione di procedure per le P.E.O.

d-Criteri e misure da adottarsi per la graduazione dell'indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 2018 (ex rischio e disagio)

e-Criteri per la graduazione dell'indennità, riservata alla Polizia Locale, di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies CCNL 2018

f-Criteri generali e valori per la graduazione dell'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 84

g-Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per le quali sia previsto un rinvio al decentrato (ex art. 15 lett K CCNL 1.4.1999)

h-Criteri per attivazione welfare integrativo

i- Elevazione dell'indennità di reperibilità di cui all'art. 24 del CCNL 2018

j- I criteri per la determinazione della retribuzione di risultato per gli E.Q. e sua correlazione tra i compensi delle leggi speciali

K- elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 co.3 del Ccnl 2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese

Materie di contrattazione

L- l'elevazione del limite dei 10 turni notturni effettuati nel mese;

M- le misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro;

N- l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ordinariamente ammessi;

O- il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;

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

Q- l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale;

R- Individuazione delle ragioni che permettono l'elevazione fino a ulteriori 6 mesi in cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie

S- l'elevazione del limite massimo individuale dello straordinario;

T-i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerente l'organizzazione dei servizi;

U- incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle P.O.

V- i criteri per la determinazione delle retribuzioni di risultato dei titolari di E.Q.;

Z- criteri e valori per l'attribuzione alla P.lg della indennità di funzione;

Materie di contrattazione

aa- individuazione delle figure professionali che per esigenze di servizio la pausa pranzo è collocata all'inizio o alla fine;

ab- definizione degli incentivi economici **ulteriori** per il personale degli asili nido e scuole d'infanzia ;

ac- previsione per i turnisti di optare nel festivo infrasettimanale invece per l'indennità di turno di un numero equivalente di ore di riposo;

ad-modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali in presenza di più turni;

Ae- definizione della misura percentuale della maggiorazione e della quota limitata nella assegnazione del premio individuale

af- criteri per la definizione di un incentivo economico per il personale utilizzato in attività di docenza (formazione) con onere a carico del fondo

Il contratto Integrativo ha durata triennale sia per la parte normativa che giuridica.

I criteri di ripartizione delle somme possono essere negoziati annualmente .

La commissione è convocata annualmente **entro il 1° quadrimestre.**

Fase di Contrattazione

GLI ATTI UNILATERALI

- Le trattative possono durare **fino a 30 giorni prorogabili per ulteriori 30**, scaduti i quali, le parti riassumono le prerogative loro riconosciute dalla legge per le parti sostanzialmente riconducibili alle lettere da M a Z con esclusione delle lettere T e U; mentre diventano **45 giorni prorogabili di ulteriori 45** per l'adozione di atti unilaterali di cui all'art. 40 comma 3 ter del D.lgs. n°165/2001 sulle altre materie dalla lettera A alla L, qualora sussistano gravi pregiudizi alla funzionalità amministrativa dell'Ente.

- E' comunque fatto obbligo agli Enti di proseguire le trattative successivamente all'atto fino al raggiungimento di un accordo.

- L'art. 3/6° comma del nuovo CCNL prevede comunque che **l'Osservatorio Paritetico** costituito in seno all'Aran ai sensi di legge, verifichi che l'adozione dell'atto unilaterale sia giustificato da un effettivo pregiudizio recato all'azione amministrativa dell'Ente.





CCNL AUTONOMIE LOCALI

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

NUOVO Sistema di classificazione del personale

Dal 1° giorno del 5° mese dalla sottoscrizione del CCNL automaticamente reinquadrato.

Trasposizione nel nuovo sistema di classificazione	
Classificazione CCNL 2016/2018	Nuova Classificazione
Categoria A	Area degli Operatori
Categorie B1 e B3	Area degli Operatori Esperti
Categoria C	Area degli Istruttori
Categoria D	Area dei Funzionari
Categoria D con P.O.	Area Elevata Qualificazione



Progressioni tra le Aree art. 15

Max 50% dei posti disponibili nel fabbisogno di personale riservato alle progressioni (è da intendere 50% per Area ?)

Procedura: -Selezione interna unitamente alla comparazione. Art. 52 d.lgs 165/2001

Comparazione:

- a- valutazione della performance individuale **delle ultime tre** valutazioni;
- b- assenza di provvedimenti disciplinari;
- c- titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno.

Non è previsto il periodo di prova;

Conserva la RIA e le ferie e la eventuale maggiore retribuzione ad personam che è recuperata nelle progressioni economiche;

E' attribuito il tabellare iniziale della nuova area

Progressione tra le Aree: norma di prima applicazione art. 13

Gli enti possono attivare la progressione tenendo conto delle esperienze e professionalità maturata dai dipendenti nell'ente **con Procedure Valutative**.

Per le progressioni verticali speciali non sembra applicabile il tetto del 50% delle assunzioni e non incidono sulle capacità assunzionali; per queste progressioni prevista una anzianità minima (Arturo Bianco)

Gli elementi di valutazione: un peso percentuale non inferiore al 20% ciascuno

Elementi: 1- esperienza maturata nell'area di provenienza , anche a tempo determinato; 2- titolo di studio; 3- competenze professionali: percorsi formativi; competenze informatiche o linguistiche certificate; competenze acquisite nei contesti lavorativi , le abilitazioni professionali.

Per tali finalità la spesa del personale è incrementata dello 0,55% sulla spesa in essere al 31.12.2018. **Potranno essere finanziate sia con tali ulteriori risorse che con le ordinarie facoltà assunzionali dell'ente** (testo definitivo del CCNL).

NB: la spesa da considerare è la differenza stipendiale tra l'inquadramento in essere e quello acquisito?

- Norme di prima applicazione : al 31. 12. 2025

Progressioni tra le aree al 31 12 2025	
Da area degli operatori Ad area degli operatori esperti	Obbligo scolastico e 5 anni di esperienza nella categoria "A" o area degli operatori
Da Area degli operatori esperti All'Area degli istruttori	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diploma di scuola secondaria di 2° grado e 5 anni di esperienza nella ex cat. "B" e "B3" e/o nella area degli operatori esperti; 2. Obbligo scolastico e 8 anni di esperienza maturata nella ex cat. "B" e "B3z" e/o nella area degli operatori esperti;
da Area degli istruttori all'Area dei funzionari e dell'elevata Qualificazione	1-laurea (triennale e magistrale e 5 anni di esperienza nella ex cat. "C" e/o nella area degli istruttori; <ol style="list-style-type: none"> 1. Diploma di scuola secondaria di 2° grado e 10 anni di esperienza maturata nella ex cat. "C" e/o nella area degli istruttori;

Procedura a regime e procedura transitoria per le progressioni verticali

La prima differenza- i requisiti: nella procedura transitoria, i requisiti sono quelli della tabella «C» allegata al CCNL (titolo di studio + esperienza), che dà la possibilità anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza; nella procedura a regime, i requisiti sono quelli previsti dall'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001.

La seconda differenza- I criteri selettivi: nella procedura transitoria, i criteri sono quelli previsti dall'art.13 CCNL 16 novembre 2022 (esperienza, titolo di studio e competenze professionali) e ciascuno di tali criteri deve pesare almeno il 20%; nella procedura a regime, i criteri sono quelli previsti

dall'art. 15 del CCNL 16 novembre 2022 e dal nuovo art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 (valutazione positiva conseguita negli ultimi tre anni di servizio, titoli o competenze professionali, titoli di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno, numero e tipologia degli incarichi rivestiti, assenza di provvedimenti disciplinari).

La terza differenza le relazioni sindacali: nella procedura transitoria, i criteri più specifici che declinano i criteri generali stabiliti dal contratto, nonché i pesi loro attribuiti, sono definiti dalle amministrazioni previo confronto con i sindacati; nella procedura a regime, **no** confronto con le OO.SS. sui criteri.

Procedura a regime e procedura transitoria per le progressioni verticali

Quali sono le differenze tra procedura a regime e transitoria

La quarta differenza riguarda **il finanziamento**: con la **procedura transitoria** sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 (oltreché dalle facoltà assunzionali). Quelle effettuate con la **procedura a regime solo** dalle facoltà assunzionali.

L'utilizzo delle facoltà assunzionali per le progressioni verticali, sia per le procedure a regime che per le procedure effettuate durante la fase transitoria, è possibile nella misura massima del 50% del fabbisogno.

Le risorse di cui dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, **possono essere destinate integralmente alle progressioni verticali.**

Procedura a regime e procedura transitoria per le progressioni verticali

Quali sono gli elementi comuni tra procedura a regime e transitoria In entrambi i casi:

- vi è una procedura che prevede: un bando, una istanza di ammissione alla procedura da parte del dipendente, un'ammissione alla procedura dopo la verifica dei requisiti, una fase istruttoria per l'attribuzione dei punteggi, un ordine di merito finale tra i candidati ;

- la progressione deve essere prevista nel piano dei fabbisogni (oggi confluito nel PIAO), con indicazione della famiglia professionale (e, ove possibile, delle posizioni di lavoro più specifiche nell'ambito della famiglia professionale) per la quale si manifesta il fabbisogno;

- occorre garantire che una percentuale almeno pari al 50% sia destinata all'accesso dall'esterno, in base a quanto previsto dall'art. 52 comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001, in coerenza con i principi, anche di rango costituzionale, che regolano l'accesso alla PA.

***Orientamento applicativo redatto dall'ARAN CFC81 di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato sul CCNL dei Ministeri.**

Valutazione delle **competenze professionali** durante il regime transitorio

L'Aran: parere CFC83 evidenzia che per la valutazione delle competenze professionali durante il regime transitorio può essere preso in considerazione l'utilizzo, anche congiunto, di una delle seguenti tipologie di valutazione:

■ 1) **valutazione delle competenze espresse in ambito lavorativo basato sulle risultanze della valutazione di performance** (anche su più anni);

■ 2) **valutazione effettuata attraverso metodi che facciano emergere le competenze, le capacità e lo stile comportamentale** che le persone mettono in atto sul lavoro (ad esempio – tecniche di valutazione)

■ 3) **valutazione dell'accrescimento delle competenze professionali** effettuata al termine di **percorsi formativi** aperti a tutti i candidati alla progressione verticale;

■ 4) **valutazione riferita alle certificazioni di competenze** possedute dagli interessati, rilasciate da soggetti esterni abilitati a certificare competenze (come avviene, ad esempio, per competenze informatiche o linguistiche).

'Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.



CCNL AUTONOMIE LOCALI

PROGRESSIONI NELLE AREE E TRA LE AREE

PROGRESSIONE ECONOMICA INTERNA ALLE AREE=

Differenziale economico di professionalità



- I differenziali economici sostituiscono le progressioni orizzontali;

- L'attribuzione avviene con procedura selettiva.

• CONDIZIONI E REQUISITI

1. **3 anni di anzianità** nella posizione precedente

(possibilità di riduzione a 2 o ampliarla a 4 in **contrattazione**) ;

1. **Assenza di provvedimenti** disciplinari negli ultimi 2 anni superiore alla multa;

2. Attribuibili dal 1° gennaio dell'anno in cui il CCI prevede le risorse stabili finalizzate.

CRITERI DI SELEZIONE:

1- media delle **ultime 3 valutazioni**;

2- **esperienza professionale** nel medesimo profilo anche a T.D. e in altri enti;

3- ulteriori criteri definiti in CCI riferiti alle **capacità culturali e professionali** acquisite anche attraverso percorsi formativi.

• **L'esito della procedura ha validità per l'anno in cui viene prevista l'attribuzione.**

- .
- .

Differenziale economico di professionalità



CONTRATTAZIONE DECENTRATA:

- numero di differenziali attribuibili nell'anno per ciascuna area.
- Non è attribuibile più di un differenziale/dipendente per procedura selettiva;

LA PONDERAZIONE DEI CRITERI:.

a- media delle ultime 3 valutazioni individuali annuali: valore **min.40% del punteggio totale**;

b- esperienza professionale anche a tempo determinato negli enti del Comparto e nel corrispondente profilo: **Max.**

40% del punteggio totale

.c- ulteriori criteri da definire in contrattazione (capacità culturali e professionali): **restante percentuale per raggiungere 100%.**

PRIORITA' NELLO SCORRIMENTO DELLA GRADUATORIA:

1- Personale con più di 6 anni nella ex categoria o nuova area maturata anche a t. d. , senza mai progressioni: **attribuzione di un punteggio aggiuntivo Max.3% del punteggio ottenuto**;

2- individuazione di criteri di priorità a parità di punteggio.

DIFFERENZIALI ECONOMICI :

AREA	VALORE ANNUO DIFFERENZIALE	NUMERO MAX
Area dei funzionari e della Elevata Qualificazione	€ 1.600,00	6
Area degli Istruttori	€ 750,00	5
Area degli Operatori esperti	€ 650,00	5
Area degli Operatori	€ 550,00	5

Personale dei ruoli speciali

	VALORE ANNUO DIFFERENZIALE	NUMERO MAX
Area degli Istruttori: personale educativo, docente ed insegnate art. 92	€ 1.100,00	5
Area degli Istruttori di vigilanza: titolare di coordinamento art. 96	€ 1.100,00	5
Area degli istruttori: iscritti ad Ordini o albi professionali .art.102	€ 900,00	5
Area dei Funzionari ed E.Q.: iscritti ad ordini o albi professionali art. 102	€ 1.800,00	6

Incarichi di Elevata Qualificazione: E.Q. da art. 16 ad art.20



CONFERIBILI:

- Personale **interno** inquadrato **nell'Area Unica** dei Funzionari/Elevata Qualificazione.
- Personale **acquisito dall'esterno** ed inquadrato nell'area dei Funzionari /E.Q.;
- **A carico del bilancio dell'ente;**
- **Enti senza dirigenza:**
- I responsabili delle strutture apicali sono automaticamente titolari di incarico E.Q.;
- Ad interim l'incarico e conferibile:

a- dipendenti di categoria «C» anche in presenza di dipendenti di categoria «D» ma privi di competenze professionali richieste;

Possono avvalersi di tale possibilità una sola volta , rinnovabile in presenza di procedura avviate di assunzione ;

Gli E.Q. di cat. »C» hanno diritto ai compensi delle P.O. con esclusione di ogni altro compenso ivi compreso quello delle **mansioni superiori**

Incarichi di Elevata Qualificazione: E.Q. da art. 16 ad art.20



Enti con dirigenza:

- - durata max. 3 anni con possibilità di rinnovo;
- - assume la figura intermedia tra dirigente e la struttura di riferimento ;
- - assume la delega di funzioni dirigenziali con impegni verso l'esterno ;
- -può essere revocata prima della scadenza per mutamenti organizzativi o valutazione negativa annuale;
- -la revoca per valutazione negativa annuale: **avviene con atto scritto e motivato con** acquisizione in contraddittorio, alla presenza delle OO.SS., delle motivazioni di revoca o valutazione negativa

Gli incarichi di Posizione Organizzativa in possesso alla data di entrata in vigore della nuova classificazione , sono ricondotti alla nuova tipologia di incarico: « Elevata Qualificazione» e nei casi di temporaneità triennale fino alla scadenza

Incarichi di Elevata Qualificazione: E.Q. da art. 16 ad art.20



RETRIBUZIONE :

Personale Area Funzionari: da un min. di € 5.000 ad un max. di € 18.000;

Personale in Area Istruttori o operatori Esperti: da un min. di € 3.000 ad un max. di € 9.500

Onnicomprensività della retribuzione più:

- Indennità di vigilanza;
- Compensi Istat;
- straordinario elettorale le cui risorse sono acquisite dai competenti soggetti istituzionali;
- Lavoro straordinario elettorale prestato in giorno di riposo settimanale

-Per l'area vigilanza compensi per attività di carattere privato ;

-incentivi per funzioni tecniche;

Compensi professionali degli avvocati;

Compensi connessi a progetti per condono edilizio;

. Compensi per recupero evasione tributi;

-Spese del giudizio tributario se assistito dai funzionari propri dipendenti;

-compenso per servizio aggiuntivo;

Ogni altro compenso previsto da leggi.

Incarichi di Elevata Qualificazione: E.Q. da art. 16 ad art.20



INDENNITA' DI RISULTATO

-Non inferiore al 15% del complessivo ammontare delle risorse della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative;

-Possibilità di compensare **incarichi di posizione ad interim** a titolari di incarico con incremento della retribuzione di risultato nella percentuale dal 15% al 25% della P.O. di incarico;

In applicazione dell'art.67 co 7 CCNL 2018 la quantificazione complessivamente del fondo decentrato e delle E.Q. entro i limiti dell'art.23 co. 2 del d.lgs.75/1997 , la economia del fondo di posizione E.Q. e di risultato **confluisce nel fondo decentrato**

CONFRONTO con le OO.SS.:

- Criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi;
- Criteri per la graduazione delle Posizioni ai fini della **retribuzione di posizione**;

CONTRATTAZIONE.

Criteri generali per la determinazione della **retribuzione di risultato**;

Incremento delle risorse per retribuzione di posizione e risultato se implica una riduzione del fondo (ai fini del rispetto dell'art.23 co.2 d.lgs.75/2017)



CCNL AUTONOMIE LOCALI

FONDO RISORSE DECENTRATE



COSTITUZIONE DEL FONDO art. 79

Art. 23, commi 1,2, 3, d.lgs. n. 75/2017 Salario accessorio : ancora vigente

■ Al fine di garantire l'invarianza della spesa, a decorrere dal **1° gennaio 2017**, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, co 2, del d.lgs 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente **importo determinato per l'anno 2016**.

CCNL 2019-2021-Costituzione del Fondo 2023- parte stabile

a- Unico importo consolidato delle risorse stabili 2022 (ex art. 67 co.1 e 2) ;

b-Dal **01.01.2021** aumento di **84,50** euro annui per ogni dipendente in servizio al 31.12.2018 (con computo degli arretrati come una tantum nella parte variabile del fondo 2023);

c-da un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime del nuovo contratto riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali;

d- dal **1° aprile 2023** confluisce, senza maggiori oneri per l'ente, il differenziale del trattamento economico tra B1 e B3 e la quota corrispondente alle differenze stipendiali tra D3 e D1. Tale integrazione si configura sostanzialmente solo come una partita di giro, in quanto tali risorse saranno destinate prioritariamente a garantire la continuità dei pagamenti dei differenziali stipendiali.

e- dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam dei cessati compresa la quota della 13^a. L'importo confluisce nel fondo dell'anno successivo.

CCNL 2019-2021-Costituzione del Fondo 2023- parte stabile

f - da eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2 co.3 d.lgs. 165/2001 (incrementi retributivi attribuiti da leggi, regolamenti o atti amministrativi corrisposti ma non previsti da contratti);

g- degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito anche nell'ambito di processi associativi;

h- degli importi scaturenti dalla riduzione stabile del lavoro straordinario;

i- da risorse in caso di incremento stabile della consistenza di personale , anche nel caso di stabilizzazioni di precari ai sensi dell'art.22 del d.lgs.75/2017;

l- dal 01.01.2022 incremento per nuove assunzioni e per le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato nella misura del 0,22% del monte salario 2018, in deroga all'art. 23 co.2 d.lgs. 75/2017.

Art. 15, commi 5 e 7 (posizioni organizzative)

5. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con **decurtazione** di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di **posizione e di risultato** delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.

In caso di **riduzione** delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, si determina un corrispondente **ampliamento** delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate.

CCNL 2019-2021-Costituzione del Fondo 2023- **parte variabile**

E' costituito:

1-Art. 67, comma 3:

- a)** quote di risorse scaturenti da contratti di sponsorizzazione , convenzioni con soggetti privati o contributi per convenzioni verso terzi paganti ;
- b)** economie effettivamente realizzate nel limite max del 50% derivanti da piani triennali di razionalizzazione della spesa adottati entro il 31 marzo . Tali importi sono finalizzati alla performance organizzativa ed individuale ;
- c)** delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale;
- d)** degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA dopo la cessazione; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;

f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, destinate ai messi notificatori riguardanti gli atti dell'amministrazione finanziaria;

2- un importo fino all'1,20% del monte salario 1997 esclusa la quota relativa alla dirigenza, sussistendo in bilancio la capacità di spesa. **Non è più indicata alcuna necessità di razionalizzazione o riorganizzazione ne è richiesta alcuna specifica attestazione dell'O.I.V.**

3- risorse finalizzate ad adeguare la disponibilità del fondo connesse ad assunzioni a tempo determinato;

4- somme residue dell'anno precedente accertate a consuntivo;

5- **nel fondo variabile 2023** : € 84,50 per dipendente in servizio al 31.12.2018 riferite agli anni 2021, 2022 quale importo **una tantum**.

NB: le risorse variabili non prevedibili negli enti strutturalmente deficitari o di pre-dissesto o di dissesto, fatte salve quelle previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi sulla base delle stesse disposizioni³⁵

Voci fuori dal tetto del fondo

Voci che derogano al tetto massimo di cui all'art. 23 co.2 d.lgs. 75/2017.

- Il differenziale tra gli incrementi a regime del presente CCNL riconosciuti alle p.e.o. di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali;
- Incentivi per funzioni tecniche. Corte dei conti autonomie delibera n. 6/2018;
- Economie da razionalizzazione – corte dei conti delibera n. 34/2016 se i dipendenti hanno avuto un ruolo determinante
- Compensi Istat . Ragioneria circolare 16/2012
- Finanziamenti europei
- Risparmi fondi anni precedenti e del lavoro straordinario ;
- Risorse per il salario accessorio del personale per il PNRR

- Compensi dell'avvocatura interna;
- Incremento della parte stabile del fondo per una somma pari a € 84,50 per ciascun dipendente in servizio al 31 dicembre 2018 ;
- Incremento del fondo dello 0,22% del monte salario del 2018 (art.1 co.604 L. 234/2021;
- Importi riferiti all'art. 208 del C.d.s. eccedenti le risorse incassate nel precedente anno . corte dei conti autonomie 2019;
- Risorse conto terzi: la circolare 19/2017 della Rgs a pag. 167 esclude le risorse ottenute con l'applicazione dell'art.43 co.3 L.449/1997 (convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari.

ART. 80 FONDO RISORSE DECENTRATE: UTILIZZO

Le risorse disponibili **al netto** :

A- risorse necessarie a corrispondere i differenziali di progressione degli anni precedenti;

B- Indennità di Comparto art. 33 co.4 lett. B e C CCNL 22.01.2004

C- incremento riconosciuto al personale educativo degli asili nido;

D- indennità ancora corrisposto al personale ex q.f. VIII senza P.O.

DESTINAZIONE :

- **Premi correlati alla performance individuale: almeno il 30% del fondo risorse decentrate** , al netto delle risorse previste da leggi speciali e quelle spettanti ai messi notificatori;
- **Premi correlati alla performance organizzativa**
- Indennità Condizioni di lavoro



Fondo risorse decentrate: utilizzo

-Indennità di turno, reperibilità e compensi per mancata usufruizione del riposo settimanale e infrasettimanale;

- Compensi per le “specifiche responsabilità”;
- Indennità di Funzione e di servizio esterno per la Polizia Locale;
- Compensi per prestazioni legate a specifiche disposizioni di legge e Compensi ISTAT;
- Compensi per messi notificatori;

Differenziali stipendiali con decorrenza nell’anno di riferimento da finanziare con risorse stabili;

Risorse per i piani di Welfare.



art. 81: Differenziali 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 premio individuale** di cui all'art. 80, comma 2, lett.b), che va ad aggiungersi alla quota del premio già spettante in base al sistema di valutazione adottato .

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al **30% o 20%** 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 di personale** valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

NUOVO SISTEMA INDENNITARIO

ART. 70 BIS CCNL 2018 integrato dall'art.84bis CCNL 2019-2021: INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

Indennità unica definita “**indennità di condizioni di lavoro**” correlata a:

- **Attività disagiate;**
 - **Esposizione a rischi pericolosi o dannosi per la salute;**
 - **maneggio valori.**
- Viene corrisposta per i giorni di effettivo svolgimento entro i seguenti limiti definiti in C.C.I. : min / max. giornaliera : **da € 1,00 a € 15,00.** (prima max. 10)

ART. 84 INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'

- Indennità attribuita al personale delle Aree: operatori specializzati, istruttori, Funzionari ed E.Q. non titolari di incarico, per compensare esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.
- **Contrattazione Integrativa: Individua i criteri Generali per l'attribuzione.**
- Sono stati incrementati gli importi : da € 3.000 possono essere levati a € 4.000 per il personale dell'Area dei Funzionari e delle E.Q..
- **Sono soppressi gli incarichi di € 350,00.**
- L'erogazione può avvenire anche mensilmente;
- L'incarico deve essere attribuito **con atto formale** per specifiche e complesse responsabilità non semplicemente a quelle strettamente collegate al contenuto della declaratoria professionale e quindi dovute per contratto.

INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Esempio di tipologie remunerabili

Specifiche responsabilità derivanti:

- **da processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica** es. progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici, tenuta protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- da compiti per la attuazione del Regolamento Generale sulla **protezione dei dati**;
- da Compiti per la qualifica di ufficiale di Stato Civile ed anagrafe, ufficio elettorale, nonché dei tributi**;
- Quale punto di riferimento , tecnico, amministrativo e/o contabile in **procedimenti complessi**;
- anche temporanea per programmi o progetti finanziati (**Pnrr**, etc.)
- addetti ai servizi di **protezione civile, ufficiale giudiziario attribuito ai messi notificatori**;
- funzioni di **cancelliere** presso gli uffici giudiziari;
- esercizio di **RUP** d.lgs.50/2016;
- Funzioni di **vice segretario**

Art. 82 Welfare Integrativo

Si intende un insieme di benefici e prestazioni di natura contrattuale o unilaterali da parte dell'ente erogati al fine di migliorare la qualità della vita e il benessere dei dipendenti e dei familiari.

E' variamente composto da strumenti che si affiancano alla normale retribuzione , sorretti da vantaggi fiscali.

- **La contrattazione integrativa:**

- individua i benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) Iniziative a sostegno del reddito
- b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli
- c) Contributi a favore di attività culturali e ricreative con finalità sociali



WELFARE INTEGRATIVO

- a) Anticipazioni e sovvenzioni a favore dei dipendenti in difficoltà all'accesso di credito finanziario, a fronte di spese indifferibili
- b) Polizze sanitarie integrative per prestazioni erogate dal S.S.N.
 - Gli oneri per l'attivazione del welfare integrativo **sono sostenuti nei limiti già stanziati dagli enti**, ai sensi delle vigenti disposizioni, per finalità di tipo mutualistico.
 - **NOVITA'**: mediante l'utilizzo di parte del fondo risorse decentrate in sede di contrattazione integrativa

Compensi ISTAT Art. 70ter CCNL 2018

Finalizzato a remunerare indagini statistiche e censimenti ;

Il compenso è previsto nel contributo onnicomprensivo e forfettario riconosciuto dagli enti richiedenti la verifica;

Confluisce nel fondo - fuori dal tetto art.23 d.lgd.75/2017;

Le attività sono effettuate al di fuori dell'orario di lavoro

-

FASCICOLO PERSONALE art. 27

Con il CCNL 2018 è stato istituito finalmente anche nella Funzioni Locali il fascicolo personale **anche sotto forma digitale**, inerente tutti gli atti prodotti dall'Amministrazione e dal suo dipendente che attengono al percorso professionale, formativo e di carriera.

Nota: E' ritenuto necessario per verificare i processi di mobilità e apprendimento certificato, al fine di valutare e comparare con maggiore obiettività le scelte assunte in capo all'Amministrazione e le concrete ricadute nel rapporto di lavoro.

E' assicurata la riservatezza dei dati contenuti con diritto del dipendente a ricevere notizia dell'inserimento degli atti e documenti



ORARIO DI LAVORO ART. 29



- Si conferma che l'orario di lavoro è di norma articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze di particolari servizi da erogarsi con continuità, e nella misura pari a 36 ore settimanali..
- Si richiama il D. Lgs n°66/2003, intervenuto e mai recepito integralmente nel contratto, sulla durata massima dell'orario medio settimanale pari a 48 ore comprensivo di straordinario, riferito ad un arco temporale di sei mesi.
- Si ha diritto tra un turno e l'altro ad un riposo consecutivo non inferiore a 11 per tutti i dipendenti;
- Deve essere previsto un intervallo di pausa dopo 6 ore di almeno 10 min.

Previsto:

- ✓ **Orario flessibile**, ovvero fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione .
- ✓ **Turnazioni**, ovvero rotazioni cicliche dei dipendenti in articolazioni prestabilite
- ✓ **Orario multi periodale**, con programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali, superiori od inferiori alle 36 ore.

Possibile anche utilizzare insieme le diverse tipologie in relazione all'esigenze di specifici servizi.

ART.30 TURNAZIONI

- Istituito in strutture con orario di servizio giornaliero di **almeno 10 ore per tutta la settimana**.
 - -obbligo della programmazione, con effettiva rotazione ciclica, equilibrata dei dipendenti nei turni nel mese ;
 - Anche **limitata e parziale sovrapposizione tra due turni** per scambio consegne;
 - Per turno notturno : orario dalle 22 alle 6;
 - Per turno notturno festivo: orario compreso dalle 22 alle 6 del giorno dopo;
 - I turni notturni non possono essere superiori a 10 per operatore tranne esigenze eccezionali
- **Indennità per compensazione disagio:**
 - - **1° turno : diurno**, ore 6,00-22,00- Indennità maggiorata del 10%:
 - -**2° turno: notturno o festivo.** – maggiorazione oraria del 30% della retribuzione;
 - -**3° turno festivo – notturno**, maggiorazione oraria del 50% della retribuzione;
 - -**4° turno festivo infrasettimanale, maggiorazione oraria del 100% della retribuzione**
 -

CALCOLO INDENNTA' ORARIA:

Stipendio Tabellare , differenziali stipendiali, assegni personali assorbibili e non , R.I.A., retribuzione di Posizione : 156 = retribuzione oraria su cui applicare la maggiorazione

esonero dai turni :

- 1- personale che si trova in particolari situazioni personali e familiari;
- 2-le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo dell'allattamento fino ad un 1 di vita del bambino

ORARIO MULTIPERIDALE art. 31

- Programmare calendari di lavoro plurisettemanali con orario superiore o inferiore alle 36 ore settimanali per esigenze di determinati uffici e servizi;

- I periodi non possono superare le 13 settimane nell'anno e vengono individuati di anno in anno;
- Il recupero del maggiore carico lavorativo avviene o con riduzione dell'orario giornaliero o con riduzione del numero delle giornate lavorative nel periodo di maggiore carico

- **Orario Flessibile Art. 36**
- Individuazione di fasce orarie entro le quali sono consentiti l'inizio e il termine della prestazione lavorativa;
- Può avvalersi di entrambe le possibilità;
- Eventuale debito orario recuperabile **entro 2 mesi** da concordarsi con il dirigente

LAVORO STRAORDINARIO art. 32

Fronteggiare situazioni eccezionali e non fattore ordinario di lavoro.

Espressamente autorizzato dal dirigente.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA: Elevabile il limite individuale di ore 180 annue per il 2% dei dipendenti;

La prestazione lavorativa giornaliera complessiva del lavoro straordinario non può superare le 10 ore;

Su richiesta del dipendente le prestazioni convertite in riposo compensativo.

Calcolo misura oraria dei compensi:

Retribuzione mensile = stipendio tabellare , differenziali stipendiali, assegni personali assorbibili e non, rateo $13^{\wedge} : 156 =$ misura oraria

Misura oraria viene maggiorata:

- 1- 15% per lavoro straordinario diurno ore 06- 22 feriali;
- 2- 30% per lavoro straordinario festivo o in orario notturno ore 22- 06;
- 3- 50% per lavoro straordinario notturno –festivo .

BANCA DELLE ORE art. 33

Prestazioni straordinarie che su richiesta del dipendente confluiscono nella Banca.

Le ore accantonate possono essere richieste come retribuzione o come permessi compensativi entro l'anno successivo ;

Le ore accantonate **sono evidenziate nella busta paga;**

-La maggiorazione per le prestazioni(15%, 30% e 50%) sono pagate il mese dopo la effettuazione;

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA:

Individuazione del limite complessivo annuo da utilizzarsi l'anno successivo

INFORMAZIONE:

Monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore

REPERIBILITA' Art. 24 CCNL 2018

- gli enti individuano le aree di pronto intervento;
- Viene assicurata a rotazione tra più lavoratori anche volontari;
- Ciascun operatore può essere collocato in reperibilità **per 6 volte al mese per periodi di 12 ore, turni elevabili in C.C.I.** ;
- per ogni turno di **12 ore** è corrisposta una indennità di **€ 10,33**, raddoppiata ad **€ 20,66** per le giornate festive o di riposo , aumentata a **€ 13,00** se il numero dei turni viene aumentato oltre i 6 in C.C.I.;
- Per interventi richiesti durante le giornate lavorative le ore di prestazione sono remunerate come straordinario o a richiesta riposo compensativo;
- Le ore di prestazione riducono l'indennità **di € 0,87** ogni ora ;
- **Le prestazioni in giorno di riposo** : **straordinario maggiorato del 50%** oltre al **riposo compensativo per le ore prestate**;

La reperibilità di domenica e giorno di riposo senza prestazioni : diritto ad un giorno di riposo *senza riduzione del debito orario settimanale*

PAUSA , SERVIZIO MENSA - BUONO PASTO artt. 34 e 35

Eccedendo le 6 ore lavorative : **almeno 10 min. di pausa per recupero psicofisico** con eccezione dei servizi che necessitano di continuità.

Diversa e più ampia durata per :

Situazione connesse alla maternità;

Assistenza ai familiari o siano essi stessi portatori di handicap;

Inserimento in progetti terapeutici;

Figli frequentanti asilo , scuola di infanzia e primarie;

Impegni in attività di volontariato.

CONFRONTO :

Istituzione del servizio mensa o buoni pasto sostitutivi;

CONTRATTAZIONE: individuazione delle figure professionali quali gli operatori della P.L. per la pausa ad inizio o fine servizio fermo restando il buono pasto.

PAUSA , SERVIZIO MENSA - BUONO PASTO

Si può istituire il servizio mensa o il buono pasto sostitutivo in presenza di:

- **Servizio lavorativo con prosecuzione nel pomeriggio;**
- **Servizio lavorativo di pomeriggio con prosieguo nelle ore serali;**
- **Servizio lavorativo di sera con prosecuzione notturna;**

Per la consumazione del pasto la **pausa non inferiore a 30minuti**;

Per ore lavorate si comprende anche quelle di recupero o straordinario.

E' attribuibile **un solo buono pasto al giorno**.

Compartecipazione alla spesa per un terzo del costo.

Attualmente il valore massimo del suddetto buono pasto non può in ogni caso eccedere il valore nominale di 7,00 euro ai sensi dell'art. 5, comma 7, del D.L. n. 95/2012 (si v. l'art. 35, comma 7).



FERIE E FESTIVITA'

FERIE, PERMESSI, ASSENZE E CONGEDI

ART.38 FERIE E FESTIVITA',

- **Diritto del dipendente ad un periodo di ferie annue retribuite**



ART.38 FERIE E FESTIVITA

Settimana di 5 giorni: 28 gg lavorativi; **settimana di 6 giorni** : 32 gg lavorativi;

Neo assunti per i primi 3 anni rispettivamente 26 e 30gg;

Si aggiungono 4 gg per festività sopresse + quella del Santo Patrono;

L'ente pianifica le ferie: garantendo **2 settimane continuative periodo 01.giugno-30 settembre;**

Usufuite nell'anno ma per esigenze di servizio o personali entro i 6 mesi successivi;

Sospese per malattie **oltre i 3 giorni o subito** per ricovero e in caso di lutto ;

La malattia anche per l'intero anno non riduce le ferie;

Monetizzabili solo in caso di cessazione e per caso non imputabile al dipendente. 58

ART.39 FERIE FRUIBILI AD ORE

- Riguarda in via sperimentale i soli dipendenti delle Regioni o Enti regionali: ore 192= 32 gg; 180= 30; 202= 28; 187= 26. devono usufruirsi almeno 20 giorni interi.



FERIE SOLIDALI art. 30 CCNL 2018

- Su base volontaria il dipendente potrà cedere in parte ad altro collega che necessita di assistere un figlio minore per cure costanti, **i giorni di ferie eccedenti i 20 giorni** (per chi lavora su 5 giorni/sett.) **o 24** (per chi lavora 6 giorni/sett.), ivi comprese le ex festività soppresse (quattro giorni).

PERMESSI RETRIBUITI Art.40

- **giorni 8** : per partecipare a concorsi, procedure selettive o comparative anche di mobilità, passaggi tra le aree o esami - per il giorno interessato;
- **Giorni 3**: per lutto del coniuge, parenti entro il 2° grado(genitori, figli, nonni , nipoti, fratelli e sorelle) e affini entro il 2° grado(suoceri, figliastri, generi e nuore) entro 7 gg. lavorativi dal decesso o per motivate esigenze entro il mese successivo;
- **15 giorni** consecutivi per matrimonio: usufruibili entro 45 gg o per esigenze anche in un periodo successivo.

I permessi: non riducono le ferie, intera retribuzione compresa la E.Q., le specifiche responsabilità e indennità di funzione,

ART.41 PERMESSI ORARI RETRIBUITI PER PARTICOLARI ESIGENZE PERSONALI o FAMILIARI

- Sono confermate le **18 ore annue**, senza specifica giustificazione;
- - sono fruibili per frazione di ora dopo la prima ora;
- -non cumulabili con altre tipologie di permessi tranne legge 104/92 art.33 , permessi brevi recuperabili, e legge 151/2001 quali allattamento;
- -Anche per l'intera giornata lavorativa da intendersi ore 6;
- -Qualora vincitore di concorso nello stesso o altro ente **spettano di nuovo**.
- Spetta intera retribuzione compreso E.Q., specifiche responsabilità e funzione



Permessi e congedi – particolari disposizioni di legge **art. 33 CCNL 2018**

- **3 gg mensili** anche ad ore **legge 104 /92 art. 33 co.3** : familiari o se stessi; Programmazione mensile da comunicare all'ente all'inizio del mese o per urgenza anche 24 ore prima ;
- **Donatori di sangue: intera giornata** della donazione;
- Donatori di midollo osseo: **tempo necessario** per le verifiche e degenza e recupero dello stato fisico;
- **3 gg all'anno: gravi infermità del coniuge o di un parente entro 2° grado o del convivente** ;
- **30 gg. di congedo all'anno** anche frazionato per cure: **ai mutilati ed invalidi civili con riduzione capacità lavorativa superiore al 50%** : richiesta del medico curante da cui risulti la necessità in relazione alla infermità invalidante ; retribuito come periodo di comporta malattie ; documentare l'avvenuta sottoposizione alle cure



ART. 42 PERMESSI BREVI

- confermata la norma dei permessi brevi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero e **nel limite delle 36 ore annue**;
- La richiesta inoltrata non oltre 1 ora dall'inizio del servizio;
- Il recupero entro 2 mesi come disposto dal dirigente;
- il mancato recupero la decurtazione dalla retribuzione.

• **Congedi per le donne vittime di violenza art. 34 CCNL 2018**

• Viene istituita la possibilità per le donne, vittime di violenza e **inserite nei percorsi di protezione**, ai sensi dell'art.24 del D. Lgs n°80/2015, di usufruire di un **congedo frazionabile di 90 gg. lavorativi** nell'arco dei tre anni decorrenti dalla data del percorso di protezione .

- Anche su base oraria in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero ;
- Richiesto con preavviso di almeno 7 gg. di calendario dall'inizio del periodo con indicazione dell'inizio e fine del periodo;
- Possibilità anche di ottenere la trasformazione del contratto da full- time a part-time e ritrasformato a richiesta;
- Il trattamento economico è quello previsto per il congedo di maternità; intera retribuzione;
- Ha diritto alla mobilità o al comando in presenza di posti entro 15 gg dalla richiesta.



ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE MEDICHE ED ESAMI DIAGNOSTICI art. 44

Vengono riconosciute **18 ore annue di permesso**, fruibili sia su base giornaliera che oraria (6 ore) per l'espletamento di **visite, terapie, prestazioni specialistiche** etc., comprensivi dei tempi di percorrenza.

- Tali assenze sono assimilate alle assenze per malattia e stesso regime economico.
- La **non decurtazione** del trattamento economico accessorio previsto **per i primi 10 gg** di malattia in caso di fruizione oraria.
- La non cumulabilità con altri permessi frazionabili nel corso della medesima giornata lavorativa tranne legge 104/92 e 151/2001;
- Richiesta presentata 3 gg prima salvo urgenza anche 24 ore prima;
- Attestato di presenza da parte della struttura di arrivo e partenza, per lunghi periodi continuativi anche con un solo attestato all'inizio e alla fine;
- Rinnovabile se mobilità tra aree o enti

ASSENZE PER MALATTIA

Conferma :

100% dello stipendio per i primi 9 mesi; **90%** per i mesi dal 10° al 12°; **50%** dal 13° al 18°. **0%** per ulteriori 18 mesi , comunicati al dipendente almeno 60 giorni prima del termine del periodo di comporta.

Prima di concedere gli ulteriori 18 mesi visita collegiale per verifica idoneità;

A seguito della visita collegiale si applicano le procedure previste dal D.p.r. 171/2011.

Durante la malattia **obbligatorio** il rispetto della reperibilità dalle ore 9,00 alle ore 13,00 e dalle ore 15 alle ore 18,00 .

Esonero dalla reperibilità

D.p.r 206/2017:

-Patologie gravi richiedenti salvavita

-Cause di servizio riconosciute

-Stati patologici connessi a invalidità superiore al 67%

ART. 50

ASSENZE PER MALATTIE RICHIEDENTI TERAPIE SALVAVITA

- Per le patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed assimilabili (emodialisi o chemioterapia), le assenze conseguenti al ricovero o day hospital per tali prestazioni, sono **escluse dal computo per il periodo di comporto** previsto dall'art. 48 comma 10.
- **In tali giorni spetta l'intera retribuzione.**
- Per gli effetti collaterali conseguenti a tali trattamenti che comportino incapacità lavorativa viene previsto stesso trattamento (**prima un periodo massimo di quattro mesi l'anno**).

I CONGEDI DEI GENITORI ART. 45

Si applicano le disposizioni del d.lgs. 151/2001 con specificazioni :

- **intera retribuzione inclusa E.Q., 13[^] e performance**: 5 mesi obbligatori per parto-**art.16**;
astensione anticipata- **art.17**; Astensione alternativa usufruita dal padre per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua- **art. 28** .

- **Intera retribuzione inclusa 13[^], valutati nell'anzianità, non riducono le ferie** : primi 30 gg di congedo parentale per ciascun figlio fino a 12 anni – **art.32 co.1**.

-**intera retribuzione inclusa 13[^] e, performance e anzianità**: 10 gg astensione del padre per nascita da usufruire dai 2 mesi prima del parto ai 5 mesi successivi anche frazionati – **art. 27bis** ,

-**intera retribuzione con 13[^] , performance e anzianità**: 30 gg all'anno per malattia del bambino fino a 3 anni cumulati tra i genitori- **art. 47**.

-**Retribuzione al 30% per 3 mesi per genitore, non riduce: 13[^], ferie e anzianità**: congedo parentale (astensione facoltativa 10/11 mesi) fino a 12 anni di vita – **art.32**

ART. 49

INFORTUNI SUL LAVORO E CAUSE DI SERVIZIO

- L'assenza per il periodo di comporto a seguito dell'infortunio, **rimane distinto rispetto alla malattia** (non cumulabilità), esplicitando una condizione di miglior favore e comunque non oltre 36 mesi con retribuzione intera;
- In caso di malattia dipendente da causa di servizio conservazione del posto per 36 mesi con intera retribuzione, periodi ulteriori senza retribuzione e visita collegiale
- **Per la Polizia Locale** una specifica deroga in relazione alle limitazioni ed obblighi inerenti l'infortunio sul lavoro, conseguenti al ripristino della causa di servizio e dell'equo indennizzo ai sensi dell'art.7 comma 2 ter legge 48/2017.

ASPETTATIVE – TUTELE- CONGEDI

Aspettativa per motivi personali e familiari art. 38 CCNL 2018

-12 mesi in un triennio- metodo malattia;

Senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità;

E' fruibile anche frazionatamente e non più al massimo in due periodi.

Altre aspettative previste da leggi: art. 51

- Cariche pubbliche; per volontariato e per cooperazione con Paesi in via di sviluppo; per dottorati di ricerca o borse di studio: senza assegno con retribuzione senza borsa di studio ; aspettativa della durata di 2 anni nell'arco della vita lavorativa per gravi e documentati motivi di famiglia , senza retribuzione.

Gravi e documentati motivi familiari: individuati dal Reg. interministeriale n. 278/2000
-riferiti al coniuge, figli genitori , generi e nuore , suoceri, fratelli e sorelle anche se non conviventi , nonché ai portatori di handicap , parenti e affini entro il terzo grado anche se non conviventi (zii e nipoti -. bisnonni del coniuge; zia e zio del coniuge, Nipoti del coniuge)

ASPETTATIVE – TUTELE- CONGEDI

Congedi per la formazione – art. 47

-**Finalizzato al completamento**: della scuola dell'obbligo , al titolo di studio di 2° grado, al diploma universitario o laurea, ad attività formative diverse da quelle dell'ente.

-**Requisiti**: **almeno 5 anni di servizio presso lo stesso ente**;

-Nel limite del 20% del personale;

-domanda da presentare almeno 30 gg prima dell'inizio della formazione;

- l'assenza non può superare gli **11 mesi consecutivi**;

- Si conserva il posto di lavoro , senza retribuzione;

L'Ente può non accogliere la richiesta ovvero può solo differire l'accoglimento fino a max. mesi 6 per motivi di servizio;

Il periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non matura ferie né diritto a malattia o ad altri congedi ;

Una grave infermità durante il congedo da luogo ad interruzione del congedo medesimo.



ASPETTATIVE – TUTELE- CONGEDI



La formazione nell'ente – artt. 54, 55, 56

L'ente adotta piani formativi per nuove competenze digitali e conoscenza dei rischi per la sicurezza e per la protezione da atti di violenza.

Confronto con le OO.SS. sui piani della formazione che individuano:

- Le attività formative e di aggiornamento delle materie comuni a tutti i dipendenti compresi quelli in distacco sindacale e quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali;
- le risorse finanziarie **non inferiore all'1% del monte salari** anche con finanziamenti esterni;
- Le metodologie formative e didattiche con collocazioni anche con soggetti o enti privati;
- le attività formative obbligatorie e quelle facoltative;
- le attività formative con accertamento finale e relativa certificazione attestante;
- **È possibile individuare personale qualificato interno da impiegare come docente.**

La formazione è considerata attività lavorativa e si effettua di norma durante l'orario di lavoro.

Nei piani formativi può prevedersi **formazione organizzata dagli Ordini Professionali**

-

ASPETTATIVE – TUTELE- CONGEDI



Art.46 DIRITTO ALLO STUDIO

In aggiunta alle attività formative dell'ente: **150 ore individuali** annue al 3% del personale ;

- Anche al personale a tempo determinato per contratti di durata superiore a sei mesi.
- Diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza anche in modalità telematica e non è obbligatorio prestare straordinario o servizi festivi o di riposo;
- Se si supera il 3% priorità:
 - a- coloro che frequentano l'ultimo anno ; b- coloro che frequentano per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e così a ritroso; c- in caso di parità coloro che lo richiedono per la prima volta; d- ulteriore parità l'ordine decrescente di età.

ASPETTATIVE – TUTELE- CONGEDI

Copertura Assicurativa – art. 58

L'ente stipula apposita assicurazione per i dipendenti autorizzati a servirsi del proprio veicolo per trasferte o adempimenti fuori della sede di servizio.

La polizza copre **rischi non compresi nella R.C.A.:**

- Danneggiamento al veicolo e ai beni trasportati;
- Lesioni o decesso del dipendente o delle persone di cui sia autorizzato il trasporto.

Le assicurazioni dei **veicoli dell'ente** vengono anche esse integrate.

L'ente garantisce inoltre la copertura assicurativa per responsabilità civile comprese assistenza tecnica e legale del **personale che svolge attività in condizioni di piena autonomia** o con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno salvo dolo o colpa grave.

ASPETTATIVE – TUTELE- CONGEDI

PATROCINIO LEGALE art. 59

- a-** in presenza di un procedimento civile , amministrativo –contabile o penale per fatti o atti connessi al servizio , **salvo conflitto di interesse**, ogni onere di difesa anche di consulenti tecnici sin dalle fasi preliminari, previa comunicazione all’interessato.
- b-** **qualora il dipendente viene condannato con sentenza passata in giudicato per dolo o colpa grave tutti gli oneri sostenuti dall’ente saranno recuperati.**
- c-** per la nomina di un consulente di propria fiducia in sostituzione di quello dell’ente l’ente deve **esprimere un proprio gradimento** e gli oneri sono anticipati dal dipendente;
- d-** **Con la conclusione favorevole con sentenza definitiva di assoluzione o decreto di archiviazione l’ente rimborsa le spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo carico**
- e-** In caso di nomina senza gradimento dell’ente gli oneri anticipati non saranno mai rimborsati e l’intero onere resta a suo carico.

LAVORO AGILE E A DISTANZA

LAVORO AGILE artt. da 63 a 70

Devono esistere i necessari requisiti organizzativi e tecnologici.

E' disciplinato da ciascun ente con regolamento.

E' stabilito mediante **accordo tra le parti: lavoratore e dirigente.**

E' escluso per i lavori a turno e quelli che usano strumenti non reumatizzabili .

Finalizzato: miglioramento dei servizi e tempi di vita e di lavoro.

Materia di confronto :

I criteri generali di individuazione delle attività e di priorità per l'accesso.

Esempio di priorità:

- Lavoratrici nei 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità o con figli con disabilità
- Dipendenti che usufruiscono di 2 ore di permesso fino al terzo anno per figli con disabilità grave ;
- Lavoratore art. 33 co.3 legge 104/1992;
- dipendenti caregiver familiari

LAVORO AGILE

La prestazione lavorativa prevede:

- Impegno **parte all'interno e parte all'esterno dell'ente**;

- Nessun vincolo preciso di orario o di luogo di lavoro;

- Entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale;

Conservazione dei diritti e obblighi del lavoro in presenza ivi incluso quello economico;

- Stesse opportunità per le progressioni di carriera, alle progressioni economiche, performance e iniziative formative;

-**escluso lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato e a rischio**;

- il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza e la riservatezza dei dati. *A tal fine l'ente consegna una specifica informativa in materia* .

Contenuto dell'accordo individuale:

1- durata a termine o indeterminato;

2- modalità di svolgimento della prestazione di lavoro fuori sede;

3- indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede;

4- modalità di recesso con preavviso non inferiore a 30 giorni;

5- ipotesi di giustificato motivo del recesso;

LAVORO AGILE

Contenuto dell'accordo individuale:

- 6-fascia di contattabilità telefonica e via e mail prescrizioni indicate nella informativa in materia di tutela della salute e sicurezza e riservatezza dei dati che non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro. In tale fascia si possono richiedere i vari permessi contrattuali;
- 7- fascia di inoperatività per il riposo : 11 ore di riposo nonché il periodo notturno tra le ore 22 e le ore 6,00 e comunque non inferiore ai lavoratori in presenza ;
- 8- tempi di riposo non inferiori a quelli del lavoratore in presenza;
- 9- modalità del potere direttivo e di controllo del dirigente sulla prestazione lavorativa;
- 10-L'impegno del lavoro a rispettare le prescrizioni indicate nella informativa in materia di tutela della salute e sicurezza e riservatezza dei dati;
- 11-In caso di problematiche di natura tecnica/o informatica o per esigenze di servizio il lavoratore può essere richiamato in sede.

Nel piano formativo devono essere previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisce del lavoro agile

LAVORO da Remoto

Prestazione di lavoro in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ente con l'ausilio di dispositivi tecnologici messi a disposizione dall'ente per attività previamente individuate dall'ente e previo **confronto con le OO.SS.**

Può essere svolto nelle seguenti forme:

- Telelavoro domiciliare presso il domicilio del dipendente;
- Altre forme di lavoro a distanza quale quello da postazioni condivise e da centri satelliti.

La prestazione lavorativa prevede:

-medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso l'ente con vincolo di tempo con particolare riferimento all'orario di lavoro.

- Sono garantiti tutti i diritti previste per le prestazioni in presenza;

- il consenso del lavoratore;

- Di norma l'alternanza con il lavoro in presenza;

- Concordare la sede di lavoro e i tempi e

modalità per la verifica della sua idoneità nella fase di avvio e con cadenza semestrale;

-Le stesse modalità dell'accordo del lavoro agile con esclusione della disconnessione;

Confronto con le OO.SS.:

I criteri di priorità per l'accesso al lavoro da remoto.

Nel piano formativo specifica formazione.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

art. 62 e artt. 53 e 54 CCNL 2018

Nel limite max. 25% della dotazione organica di ciascuna area

- Il lavoratore può rifiutare la trasformazione in entrambi i sensi;
- Il part-time fino al 50% consente altro lavoro subordinato o autonomo;

-Lavoratore da Tempo Pieno a Part Time:

1-giugno e dicembre con specifica richiesta;

2- l'ente entro 60 gg concede;

3- negare con atto motivato : superato il 25%;
l'attività di lavoro extra comporta situazioni di conflitto di interesse; le mansioni e la posizione ricoperta determina pregiudizi per la funzionalità del servizio.

4-l'articolazione e la distribuzione della prestazione è concordata con il dipendente

Precedenza nelle richieste:

- Coniuge , figli o genitori o assistenza a persona con art. 33 co.3 legge 104/92;
- Figli inferiore a 13 anni o portatore di handicap;
- Dipendenti che rientrano dal congedo di maternità;
- Necessità di cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- Familiari che accedono a programmi di riabilitazione;
- Genitori con figli minori in relazione al loro numero..

Deroga al contingente con trasf. entro 15 gg:

1 lavoratori affetti da patologie oncologiche o gravi patologie che comporti ridotta capacità lavorativa anche a causa di effetti di terapie salvavita;

A richiesta si ritorna al tempo pieno;

2-in sostituzione del congedo parentale .

LAVORO A TEMPO PARZIALE

- Diritto di tornare a full time dopo un biennio anche in soprannumero , prima se disponibile il posto.
- I dipendenti assunti a part time hanno facoltà di chiedere il full time dopo un triennio.
- La trasformazione a part-time non può essere inferiore al 30% del tempo pieno.

Articolazione oraria :

- Orizzontale: ogni giorno della settimana;
- Verticale: solo per alcuni giorni della settimana;
- Mista: entrambe le condizioni.

Lavoro Supplementare:

- prestazioni eccedenti quelle previste ma nel limite massimo delle 36 ore;
- la misura max. è pari al 25% dell'orario mensile.
- retribuzione : è pari a quella oraria maggiorata del 15%

Lavoro straordinario:

- Prestazioni che eccedono le 36 ore;
- Si compensano come lavoro straordinario.

Ferie:

- Part. Time orizzontale : stessi giorni del tempo pieno;
- part- time verticale o misto: sono proporzionate ai giorni di lavoro compreso le malattie

Permessi:

- Legge 104/92 art.33 co3: 3 giorni che si ripropongono se part-time inferiore al 50%;
- Congedo di maternità e paternità intero;
- permessi per matrimonio , congedo parentale, riposi giornalieri per maternità ed i permessi per lutto spettano solo per periodi coincidenti con i lavorativi;
- Sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

Trattamento di trasferta art. 57

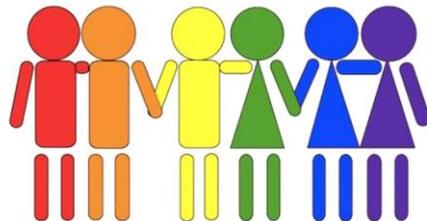
Gli enti adottano specifico regolamento previo informazione alle OO.SS.

Per prestazioni fuori della ordinaria sede di lavoro:

- **Rimborso** :Spese del biglietto per viaggio in ferrovia o altri mezzi di trasporto; spese per mezzi di trasporto urbano o taxi se autorizzato;
- trasferte superiori a 12 ore: spesa pernottamento albergo 4* e 2 pasti nel limite complessivo di € 44,26;
- non superiori a 8 ore: e fino a 12 : rimborso di 1 pasto pari di € 22,26;
- Inferiori a 8 ore: è previsto il buono pasto;
- Nell'impossibilità di usufruire del pasto : somma forfettaria di € 25,82 giornaliera;
- Anticipo spese pari al 75% del preventivato;
- Lavoro straordinario se l'attività si protrae oltre le ore lavorative considerando solo il tempo lavorato;
- **Per gli autisti** il tempo lavorato è anche la guida e la sorveglianza e custodia del veicolo

ART. 48 UNIONI CIVILI

- Si riconosce l'effettiva parificazione in materia di fruizione dei benefici contrattuali, derivanti dalle Unioni Civili della legge n°76/2016, per cui le disposizioni che indicano la parola “matrimonio” , “coniuge” o “coniugi” si intendono riferite ad ognuna delle parti dell'unione civile.





CCNL AUTONOMIE LOCALI

SEZIONI SPECIALI: PER LA POLIZIA LOCALE ETC



SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Il CCNL del 2018 per la prima volta ha previsto, una Sezione Contrattuale destinata ad una specifica area professionale, ovvero quello della **Polizia Locale**.

Adesso la sezione speciale è stata estesa anche:

- personale iscritto ad Ordini o Albi Professionale **artt. dal 101 al 103;**
- personale educativo e scolastico **artt. dall'85 al 94;**
- personale delle professioni sanitarie **artt. dal 104 al 108.**



SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

ARTT. DAL 95 AL 100

- L'introduzione nel CCNL di una sezione contrattuale speciale fa seguito ad una serie di interventi normativi che negli ultimi anni ha interessato la Polizia Locale:

- L'art. 95 evidenzia che le disposizioni previste nel Ccnl 2019-2021 **INTEGRANO** la disciplina prevista nell'art. 56 bis del CCNL 2016-2018 sostituendo gli artt. 56 sexies, 56 quater e 56 quinquies.

sezione contrattuale per la Polizia locale (Art.56bis e ss.)

- **il D.L. n. 14/2017** (sicurezza delle città) ha esteso al personale della Polizia locale l'applicazione degli istituti **dell'equo indennizzo e del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio**, già previsti per gli appartenenti ai corpi di polizia, stanziando all'uopo specifiche risorse (art. 7, co. 2-ter);
- **Il D.L. n. 50/2017** (art. 22, comma 3-bis), ha previsto che 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, 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.**

Prestazioni in occasione di attività e iniziative di carattere privato – Art. 56-ter CCNL 2018

Il contratto collettivo integra la previsione normativa introdotta dalla manovra 2017 (D.L. 50/2017, art. 22, comma 3-bis).

Specifica che le prestazioni rese fuori orario ordinario di lavoro, finalizzate ad attività di sicurezza e polizia stradale, remunerate con compenso pari all'importo per il lavoro straordinarie, a carico dei soggetti privati organizzatori o promotori degli eventi: - **non concorrono al limite individuale** annuo di 180 ore di straordinario, - non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi di lavoro straordinario, - se rese **di domenica o nel giorno di riposo settimanale oltre al compenso** danno diritto a riposo compensativo, i cui oneri rimangono a carico dei soggetti privati.

Ogni ente si deve dotare di un Regolamento.

Utilizzo dei proventi delle violazioni al codice della strada – Art. 56- quater CCNL 2016-2018 sostituito dall'art. 98 CCNL 2019 20121

Una quota del 50% dei proventi delle sanzioni amministrative riscossi ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati:

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio.

Obbligo dal 22.05.2018 : le contribuzioni datoriali vanno al Fondo Perseo-Sirio.

Resta salva la possibilità di conservare la posizione contributiva già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente a tale data.

b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 2019-2021;

c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Servizio esterno– Art. 56-quinquies- **sostituito dall'art.100**

L' Indennità di servizio esterno è volta ad incentivare esclusivamente il personale della polizia municipale che, in via continuativa, rende la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.

Essa:

- riguarda il personale di entrambe le Aree ex «C» e «D»
- ha importo variabile da **1 a 15 €** giornalieri (prima € 10);
- è commisurata alle sole giornate **di effettivo** svolgimento del **servizio esterno**;
- compensa, interamente, anche **i rischi e disagi** connessi alla circostanza che il servizio sia espletato in ambienti esterni.

Indennità di servizio esterno

Cumulabile: con l'indennità di turno; b) con le indennità di vigilanza, di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni; c) con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva; d) con i compensi per servizio a terzi.

Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.

La Contrattazione Decentrata determinerà: 1- Il valore dell'Indennità;
2- I criteri per la sua erogazione

Indennità di funzione – Art. 56-sexies sostituito dall'art. 97

Ha sostituito l'indennità di specifiche responsabilità per la Polizia Locale. E' riconosciuta al personale inquadrato nelle ex categorie C e D, senza posizione organizzativa, per l'esercizio di **responsabilità connesse al grado rivestito.**

L'ammontare è determinato in sede decentrata, tenendo conto specificamente del **grado rivestito e delle connesse responsabilità**, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di **€ 3.000 annui lordi**, per dodici mensilità elevabile a **€ 4.000 per il personale dell'Area Funzionari e E.Q.**

a) è **cumulabile** : con l'indennità di **turno**, di cui all'art. 30, comma 6; b) con le indennità di **vigilanza**, di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995; c) con l'indennità di **servizio esterno** di cui all'art. 100; d) con i compensi connessi alla **performance individuale e collettiva**; con i compensi per attività svolte per **conto di soggetti terzi**. **Non è cumulabile** con l'indennità per **specifiche responsabilità** .

L'indennità è a carico del fondo .

Indennità di vigilanza art. 99

L'indennità di cui all'art.37 comma 1 lett. b) del CCNL 06.07.1995, incrementata dall'art.16 co.1 e 2 del CCNL 22.01.2004 **è incrementata di € 200,00 annui dal 1° giorno del 5° mese** di sottoscrizione del CCNL .

1-Indennità di vigilanza intera € 1.110,84 +200,00= 1.310,84 = mensile € 109,24;

2-Indennità di vigilanza ridotta € 780,30 + 200,00= 980,30= mensile € 81,69 .

Progressioni economiche art. 96

per gli operatori addetti al coordinamento che svolgono funzioni connesse al maggior grado rivestito attribuite con atti formali : il valore dei differenziali è **incrementato di € 350,00**: istruttori: 1.100x 5 differenziali.



CCNL AUTONOMIE LOCALI

PER QUANTO NON ESPRESSAMENTE DISAPPLICATO RESTANO IN VIGORE LE NORME CONTRATTUALI PRECEDENTI.

Grazie!!

campania@uilfpl.it