



ELEZIONI  
RSU 2018

17-18-19 APRILE



[elezionirsu2018.it](http://elezionirsu2018.it)

#insiemesipuo2018

**INSIEME  
SI  
PUO'**



**Schede di lettura**

**Ipotesi CCNL Funzioni Locali**

**2016/2018**

## 1ª Scheda: Le relazioni sindacali

CCNL precedenti e D.Lgvo n°165/2001	Nuovo CCNL (ipotesi del 21.2.2018)
<p>-CCNL 1.4.1999 (dall'art.3 all'art.11) -D.Lgvo n°165/2001 (dall'art.5 all'art .9)</p>	<p><b>dall'ART.3 all'ART. 10</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si supera la logica formale della distinzione dei ruoli prevista nel vecchio articolo 3, per approdare ad una evoluzione partecipativa, costruttiva, trasparente e stabile delle organizzazioni sindacali e delle RSU alla qualità delle decisioni assunte dall'Ente, a vantaggio degli utenti, dei lavoratori e della crescita professionale degli stessi.</li> <li>- Le nuove relazioni sindacali si articolano in:               <ul style="list-style-type: none"> <li><b>a) Partecipazione</b></li> <li><b>b) Contrattazione integrativa</b></li> </ul> </li> </ul> <p><b>LA PARTECIPAZIONE:</b></p> <p>Finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo su atti e decisioni di valenza generale, in materia di:</p> <p><b>-organizzazione</b> <b>-materie aventi ricadute sui rapporti di lavoro</b> e si articola in:</p> <p><b>-INFORMAZIONE</b> Diventa il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali, previa trasmissione di dati ed elementi conoscitivi per le materie previste, oggetto di confronto o di contrattazione collettiva decentrata.</p> <p><b>-CONFRONTO</b> Si avvia se entro 5 gg dal ricevimento delle informazioni dovute, le OO.SS. e/o RSU ne richiedano l'attivazione. Si conclude entro 30 gg dall'avvio del confronto stesso con una redazione di un verbale riportante le posizioni assunte. Materie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Articolazione delle tipologie di orario di lavoro</li> <li>-Criteri dei sistemi di valutazione della performance</li> <li>-Individuazione profili professionali</li> <li>-Criteri di conferimento e revoca Posizioni Organizzative</li> <li>-Criteri per la graduazione economica delle Posizioni Organizzative</li> <li>-Trasferimento o conferimento di attività ad altri soggetti pubblici o privati</li> <li>- <u>Implementazione del fondo in relazione alla riduzione delle Posizioni Organizzative (rif. Art. 15/7°c.)</u></li> </ul> <p><b>-ORGANISMI PARITETICI DI PARTECIPAZIONE</b> Si realizza negli enti con più di 300 dipendenti in relazione a tutto ciò che assume valenza progettuale anche in termini sperimentali, negli ambiti organizzativi dell'Ente. Le Province possono, laddove numericamente non raggiungano detta soglia, adottare tra loro protocolli d'intesa. Gli ambiti sono riferiti al miglioramento dei servizi, alle politiche formative, alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro ed al lavoro agile. La composizione è paritetica, si riunisce almeno due volte l'anno ed ogni volta comunque che l'Ente intenda adottare provvedimenti di particolare complessità. 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, laddove richiesti dalle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL. Ulteriori informazioni vengono fornite in merito:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Andamenti occupazionali</li> </ul>

-I dati sul lavoro straordinario e supplementare  
-I dati sui contratti flessibili  
-I dati sulle assenze.

*Note: I CUG, istituiti nei singoli Enti ai sensi dell'art.57 del D.Lgvo n°165/2001, mantengono le loro prerogative. Sarà quindi necessario raccordare negli ambiti decentrati le funzioni e le attività dell'Organismo Paritetico, istituito con il presente CCNL ed i Comitati Unici di Garanzia, per evitare, laddove possibile, duplicazioni e sovrapposizioni di compiti ed attività.*

#### LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Si conferma la costituzione delle delegazioni trattanti come previsto dalla precedente normativa. Si modificano in parte e si integrano dall'altra le materie oggetto di contrattazione. Segnaliamo tra le più rilevanti (non in ordine sistematico rispetto al CCNL):

1. I criteri di ripartizione delle risorse di cui all'art. 68 (costituiti in parte stabile e parte variabile)
2. I criteri dei premi correlati alla performance
3. I criteri per la definizione di procedure per le P.E.O.
4. **Criteri e misure da adottarsi per la graduazione dell'indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis (ex rischio e disagio)**
5. **Criteri per la graduazione dell'indennità, riservata alla Polizia Locale, di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies**
6. **Criteri generali e valori per la graduazione dell'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 –quinquies**
7. **Criteri per la graduazione della "Indennità di funzione" per il personale C e D della Polizia Locale, di cui all'art. 56 sexies**
8. Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per le quali sia previsto un rinvio alla contrattazione decentrata (ex art. 15 lett K CCNL 1.4.1999)
9. **Elevazione dell'indennità di reperibilità di cui all'art. 24**
10. Criteri per attivazione welfare integrativo
11. I criteri per la determinazione della retribuzione di risultato per le P.O. e sua correlazione tra i compensi delle leggi speciali
12. **Le flessibilità orarie in materia di turni, fasce temporali di flessibilità in entrata ed uscita, orario multi periodale, elevazione del limite massimo lavoro straordinario, etc.**
13. **La richiesta di incremento delle risorse da attribuire alle Posizioni Organizzative, qualora ciò comporti la necessità di fare riferimento al rispetto di quanto previsto dall'art. 23/2° comma del D.Lgvo n°75/2017.**
14. Le misure concernenti la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, le ricadute sulle professionalità esistenti in caso di innovazioni tecnologiche.

Il Contratto collettivo ha validità triennale riferendosi a tutte le materie espressamente indicate. I criteri di ripartizione delle risorse **possono** essere negoziate con cadenza annuale. Entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme, la parte pubblica convoca le parti sindacali per l'avvio della trattativa.

**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 al punto 12, mentre diventano 45 giorni prorogabili di ulteriori 45 per l'adozione di atti unilaterali di cui all'art. 40 comma 3 ter del D.Lgvo n°165/2001 sulle altre materie rimesse alla contrattazione, qualora sussistano gravi pregiudizi alla funzionalità amministrativa dell'Ente.**

<p>CCNL del 1.4.1999 (art.23)</p>	<p>E' comunque fatto obbligo agli Enti di proseguire le trattative successivamente all'atto fino al raggiungimento di un accordo.</p> <p>L'art. 3/3°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.</p>
	<p><b>LA CONTRATTAZIONE TERRITORIALE</b></p>
	<p>Può essere assunta sulla base di specifici protocolli d'intesa fra le parti. L'iniziativa può altresì essere promossa dalle associazioni nazionali rappresentative degli enti e dall'Unione dei Comuni per i comuni ad essa aderenti.</p> <p><i>Nota: non sussistono purtroppo particolari modifiche rispetto al testo previgente eccezion fatta per il ruolo delle Unioni che, riteniamo, potrebbe portare ad un effettiva aggregazione dei punti negoziali.</i></p>
	<p><b>ARTT.49 bis e 49 ter</b></p>
	<p><b>LA FORMAZIONE</b></p>
<p>La formazione assurge finalmente a ruolo primario nelle strategie di cambiamento per gli Enti del Comparto, con finalità di valorizzazione, supporto, aggiornamento, crescita, polivalenza ed innovazione.</p> <p>Previa approvazione di appositi programmi, sono individuate le risorse finanziarie (anche con risorse aggiuntive esterne o piani di razionalizzazione) per un valore <b>non inferiore al 1% del monte salari del comparto.</b></p> <p>La formazione, che dovrà investire tutto il personale dell'Ente, potrà comportare anche un accertamento dell'avvenuta crescita delle competenze acquisite, contribuendo con ciò ad incrementare la valutazione utile alle P.E.O. Potranno essere utilizzate anche metodologie innovative (formazione a distanza, sul posto di lavoro o mista o di comunità) per consentire la più ampia diffusione dei processi di apprendimento.</p> <p>La formazione è considerata servizio reso e l'Amministrazione cura la raccolta di informazioni per le competenze certificate con accertamento finale (vedi anche art. 21 -Fascicolo personale).</p> <p><b>Per il personale che necessita di aggiornamenti in relazione alla iscrizione ad albi professionali, gli stessi entrano a far parte dei processi di aggiornamento ricompresi nella formazione, e quindi a carico dell'Ente ed in orario di lavoro.</b></p> <p><b>L'Organismo paritetico di cui all'art. 6 acquisisce elementi relativi ai fabbisogni, formula proposte e monitora l'attività di formazione svolta, ivi comprese le risorse utilizzate.</b></p>	

**2ª scheda - ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

CCNL precedenti e D.Lgvo n°165/2001	Nuovo CCNL (ipotesi del 21.2.2018)
<p>CCNL 22.1.2004 Art.12</p>	<p><b>ART.11</b> <b>COMMISSIONE PARITETICA:</b></p> <p>In considerazione delle ridotta tempistica per la sottoscrizione del CCNL e dell'approssimarsi della scadenza del medesimo, le parti, stante la complessità della materia hanno ritenuto di rinviare ad un Commissione paritetica l'evoluzione del sistema di classificazione, in un ottica di bilanciamento fra esigenze organizzative e valorizzazione delle professionalità dei dipendenti. Entro <b>trenta giorni dalla sottoscrizione del CCNL</b>, si istituisce la Commissione che dovrà prevedere fra l'altro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Una rivisitazione dei profili professionali adeguandoli ai cambiamenti dei processi organizzativi e gestionali con adeguamento delle declaratorie.</li> <li>- <b>Una analisi attenta di alcune specificità professionali per il settore educativo, scolastico e dell'avvocatura con la previsione di specifiche Sezioni nel CCNL 219-2021.</b></li> <li>- Analisi degli strumenti per sostenere lo sviluppo delle competenze professionali anche su base selettiva.</li> </ul> <p><b>I lavori della Commissione dovranno concludersi entro il mese di luglio del corrente anno, per consentire di definire già le linee di indirizzo per la prossima tornata contrattuale ( tre mesi per il settore educativo e scolastico)</b></p>
<p>CCNL 31.3.1999 Art. 7</p>	<p><b>ART. 12</b> <b>CONFERMA DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE</b></p> <p>Si conferma (per adesso) l'articolazione su quattro categorie A,B,C e D. Resta confermato il livello di accesso B3 per i profili indicati nell'allegato A del CCNL del 31.3.1999, mentre per i profili con accesso D3 gli stessi sono da considerarsi ad esaurimento.</p> <p>Pertanto il personale assunto in tali profili mantiene ad esaurimento la sua specificità. Tale riserva permane anche per i concorsi banditi o per le procedure di stabilizzazione in atto.</p> <p>Successivamente alla stipula del CCNL non potranno più essere bandite procedura concorsuali per tale livello di accesso.</p> <p><i>Nota: la problematica del riassetto dell'ordinamento su tre aree o categorie, conformemente alle Funzioni Centrali, si presenta molto complessa nelle Autonomie Locali in relazione alla tipicità della categoria A e B1, riconducibili a profili di operaio o esecutore, direttamente in capo ai Centri per l'Impiego e non soggetti ad effettive prove concorsuali. La dissolvenza della categoria A e l'accesso solo al B1 avrebbero impedito processi di assunzione, stabilizzazione ovvero di semplificazione di accessi per competenze, che richiedono comunque abilità cognitive riscontrabili solo con procedure concorsuali (vedi i profili B3). Il nodo del superamento della Cat. A rimane comunque uno dei temi principali dei lavori della Commissione.</i></p> <p><i>Per la UIL FPL rimane inoltre un obiettivo ineludibile già rappresentato in questa fase del rinnovo del CCNL, che in seno ai lavori della Commissione, bisognerà consentire uno sbocco professionale alle competenze acquisite e svolte negli ambiti lavorativi delle singole aree professionali, ovvero i livelli di specializzazione più volte rappresentati dalla UIL FPL (BS, CS e DS o soluzioni equivalenti).</i></p>



<p>CCNL 31.3.1999 dall' art.8 all'art.10 CCNL 22.1.2004 Art.10</p>	<p><b>ART.13</b> <b>AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE</b></p> <p>Si procede ad un accorpamento delle cd "alte professionalità" con le "posizioni organizzative" prevedendo due fattispecie (direzione di unità organizzative complesse, alte professionalità anche richiedenti iscrizioni ad albi, titoli universitari o prestazioni di lavoro effettuate in ambiti di rilevante qualificazione professionale).</p> <p>Riservate al personale di categoria D, ad eccezione per i Comuni in cui non siano presenti tali categoria negli ambiti apicali o presso le IPAB (conferimento alla categoria C).</p> <p><b>Gli incarichi già conferiti rimangono validi fino al termine delle procedure previste nell'ambito del confronto con le OO.SS e RSU e comunque non oltre un anno dall'entrata in vigore del CCNL.</b></p> <p><b>La durata degli incarichi viene fissata nel periodo max di 3 anni.</b></p> <p><b>La variazione degli importi per la posizione assegnata varia da € 5.000,00 ad € 16.000,00. Nell'assegnazione di tali valori, verrà considerata l'assegnazione di funzioni delegate con attribuzioni di poteri di firma a rilevanza esterna, seppur nei limiti di legge e regolamento.</b></p> <p><b>Per le categorie C dei Comuni sprovvisti di categorie D ed ex IPAB, l'importo varia da € 3.000,00 ad € 9.500,00.</b></p> <p><b>Dev'essere accantonato per la retribuzione di risultato un valore non inferiore al 20% di quella fissata per la posizione.</b></p> <p><i>Nota : attualmente l'accantonamento fatto dalle amministrazioni per tale istituto è pari al 25%, ne consegue che è possibile sin da ora incrementare il fondo per la parte stabile del valore del 5% . Si evidenzia altresì che ai sensi dell'art. 67/1°comma confluisce nella parte stabile del fondo anche il valore dello 0,20 % del monte salari 2001, destinato alle alte professionalità (ar.32/7°c CCNL 22.1.2004); pertanto qualora non istituite nel 2017, detto importo contribuisce all'elevazione delle risorse disponibili di cui all'art. 67/1°c.</i></p> <p><b>Si consolidano nel bilancio, con sottrazione dal fondo di cui al successivo art. 67, le risorse destinate per il 2017 al pagamento delle posizioni organizzative istituite.</b></p> <p><b>E' possibile il conferimento ad interim di posizioni organizzative a personale già titolato, in questo caso sarà a lui riconosciuto un valore aggiuntivo variabile dal 15% al 25% della posizione assunta oltre la retribuzione di risultato.</b></p> <p><b><u>E' possibile procedere alla riduzione del valore complessivo attribuito alle posizioni organizzative, con corrispondente facoltà di incrementare il fondo di cui all'art. 67/2°comma (parte stabile) per gli altri istituti economici, con le procedure previste dall'art. 5 (confronto).</u></b></p> <p><b>ART.17</b> <b>ULTERIORI DISPOSIZIONI SULLE P.O.</b></p> <p>Confermato che, negli Enti privi di qualifica dirigenziale, i responsabili apicali sono titolari di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13.</p> <p>Anche per i Comuni privi di categoria D vale la previsione di cui all'art. 109 del T.U. EE.LL., per cui la categoria C può assumere funzioni proprie degli apicali.</p> <p><b>Qualora invece la dotazione organica, preveda una categoria D al momento non presente, ovvero pur essendo presente nell'Ente, tale figura non possiede le competenze professionali per lo svolgimento di un incarico apicale all'interno di uno specifico settore, al fine di garantire la continuità dei servizi, è possibile in via temporanea ed eccezionale assegnare tale</b></p>
--	--

CCNL 31.3.1999  
ART.5

incarico ad una categoria C purché in possesso delle specifiche competenze richieste.

Tale facoltà è consentita una sola volta, ovvero reiterabile solo se avviate le procedure per acquisire nell'organico una figura iscritta alla categoria D.

L'assegnazione di tale incarico comporta la non rivendicazione delle mansioni superiori.

Per gli Enti che utilizzino personale a tempo parziale con conferimento di incarico di p.o. , valgono le regole già definite negli artt. 13 e 14 del CCNL 22.1.2004.

Per Unioni e Servizi in convenzione, al soggetto incaricato può essere riconosciuta una retribuzione di posizione maggiorata del 30% in relazione alla gravosità derivante dallo spostamento delle sedi di lavoro.

#### ART.18

##### COMPENSI AGGIUNTIVI AI TITOLARI DI P.O.

Viene definito un elenco esaustivo delle cumulabilità previste per i soggetti incaricati di P.O.

Particolare novità riguarda, per la Polizia Locale, la cumulabilità dei trattamenti accessori derivanti da prestazioni rese in occasioni di eventi appositamente finanziati (art. 56 ter).

#### ART.16

##### PROGRESSIONE ECONOMICA INTERNA ALLA CATEGORIA

Confermata la selettività della procedura, con introduzione e semplificazione dei parametri che concorrono a formare la valutazione:

- a) Risultanze della valutazione della performance dell'ultimo triennio precedente all'anno di valutazione
- b) Esperienze maturate negli ambiti professionali di riferimento
- c) Competenze acquisite e certificate dai processi formativi

Confermata anche la permanenza minima di 24 mesi nel livello economico precedente.

La decorrenza non potrà avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto (od accordo annuale), che preveda anche l'assegnazione di risorse economiche.

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

Per il personale distaccato presso altri enti o amministrazioni dovranno essere concordate con l'ente utilizzatore le informazioni e valutazioni da adottarsi secondo la disciplina dell'Ente medesimo.

Sono fate salve gli accordi già sottoscritti prima della sottoscrizione definitiva del CCNL.

**Dal 1° aprile 2018 sono istituite le nuove posizioni apicali:**

**A6, B8, C6, D7 (art.64).**

*Nota: L'articolo risolve due problemi rilevanti che avevamo sollevato nelle trattative: la decorrenza della progressione può avere anche una data successiva al 1° gennaio, al fine di contemperare eventuali equilibri contrattuali per l'anno di riferimento ed inoltre la decorrenza della progressione non è più legata alla conclusione della valutazione, con impedimenti di retrodatazione della decorrenza, ma all'anno di riferimento della sottoscrizione dell'accordo con relativo impegno di spesa ( vedi limitazioni imposte da recenti circolari e pareri amministrativi e contabili).*

#### ART. 18 BIS

##### ISTITUZIONE NUOVI PROFILI ATTIVITA' DI COMUNICAZIONE E INFORMAZ.

Si rimanda alla lettura testuale dell'articolo.

### 3<sup>a</sup> scheda - RAPPORTO DI LAVORO ED ORARIO DI LAVORO

CCNL precedenti e D.Lgvo n°165/2001	Nuovo CCNL (ipotesi del 21.2.2018)
<p>CCNL 6.7.1995 Art.14 e succ.</p>	<p><b>ARTT. 19 e 20</b> <b>CONTRATTO INDIVIDUALE E PERIODO DI PROVA</b> Si rimanda alla lettura del testo.</p> <p><b>ART. 21</b> <b>FASCICOLO PERSONALE</b> Parimenti alle Funzioni Centrali viene 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 nonché all'attività svolta ed ulteriori fatti che lo riguardano.</p> <p><i>Nota: Fortemente richiesto dalla UIL FPL 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.</i></p>
<p>CCNL 6.7.1995 Art.17</p>	<p><b>ART.22</b> <b>ORARIO DI LAVORO</b> <b>Si dispone che l'orario di lavoro è di norma articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze di particolari servizi da erogarsi con continuità.</b> Si richiama ovviamente il D.Lgvo 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. Previsto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) <b>Orario flessibile, ovvero fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione sulla base delle previsioni del successivo articolo 27.</b></li> <li>b) <b>Turnazioni, ovvero rotazioni cicliche dei dipendenti in articolazioni prestabilite come indicato nel successivo art.23</b></li> <li>c) <b>Orario multi periodale, con programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali, superiori od inferiori alle 36 ore.</b></li> </ul> <p>Possibile anche utilizzare insieme le diverse tipologie in relazione all'esigenze di specifici servizi. <b>Viene assicurato un riposo giornaliero non inferiore alle 11 ore ed alla necessità di effettuare una pausa dopo le sei ore di lavoro ai sensi del successivo art.26.</b></p>
<p>CCNL 14.9.2000 Art.22 e succ.</p>	<p><b>ART.23</b> <b>TURNAZIONI</b> <b><u>Viene inserito l'obbligo di programmazione da parte dell'Ente, diversamente da prima e rimangono gli obblighi di distribuzione equilibrata in relazione a quanto adottato dall'Ente.</u></b> Prevista la ripartizione dei turni fra le professionalità necessarie, la possibilità di parziale sovrapposizioni fra gli operatori interessati ed il riposo di 11 ore consecutive (anche per la Polizia Locale).</p>



	<p>I turni notturni laddove previsti non possono superare i 10 gg al mese, come già da precedente disciplina.</p> <p><b>Rimane in vigore l'art.24 del 14.9.2000 sulle attività svolte nel giorno di riposo o per le festività infrasettimanali, su cui permane un distinguo fra ARAN e OO.SS.</b></p> <p><b>Si ampliano le esenzioni per i turni notturni per il personale in condizioni di disagio personale e sociale, definite dal successivo art.27 oltre che per i casi già previsti dalla legge (art.53/2° comma D.Lgvo n°151/2001).</b></p>
--	--

### 4ª scheda - FERIE, PERMESSI, ASSENZE E CONGEDI

CCNL precedenti e D.Lgvo n°165/2001	Nuovo CCNL (ipotesi del 21.2.2018)
<p>CCNL 6.7.1995 Art.18</p>	<p><b>ART.28</b> <b>FERIE , RECUPERO FESTIVITA' , SANTO PATRONO</b> Si rimanda alla lettura del testo che presenta alcune novità:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La possibilità di sospendere le ferie anche per eventi luttuosi previsti dall'art.31/1°comma.</li> <li>- La monetizzazione delle ferie in caso di cessazione del rapporto con espresso richiamo alle varie fattispecie di legge e la base di calcolo, per la giornata di ferie, riferita alla retribuzione di cui all'art. 10/2°comma lett c) del CCNL 9.5.2006.</li> </ul> <p><b>ART.29</b> <b>FERIE FRUIBILI AD ORE</b> Riguarda in via sperimentale i soli dipendenti delle Regioni o Enti regionali, che fermo restando l'utilizzo di almeno 20 giorni ( per articolazioni orarie su cinque giorni) o 24 giorni (per articolazioni orarie su sei giorni), potranno frazionare ad ore l'utilizzazione dei giorni restanti sulla base dei parametri indicati nell'articolo.</p> <p><b>ART. 30</b> <b>FERIE SOLIDALI</b> 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 lavoro su 5 giorni/sett.) o 24 (per chi lavora 6 giorni/sett.), ivi comprese le ex festività sopresse (quattro giorni). Si rimando alla lettura del testo per le ulteriori specifiche.</p>
<p>CCNL 6.7.1995 Art.19/1°comma</p>	<p><b>Art.31</b> <b>PERMESSI RETRIBUITI</b> Le novità sono rappresentate:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Per i congedi per lutto, l'inserimento del convivente definito ai sensi della L. n°76/2016 e la previsione che per ogni evento luttuoso il permesso dev'essere usufruito entro 7 gg dall'evento.</li> <li>2. Per i matrimoni il permesso di 15 gg consecutivi va fruito entro 45 gg dall'evento.</li> <li>3. La retribuzione come base di calcolo per i giorni di cui al presente articolo, ricomprende sia la retribuzione di posizione che l'indennità di specifiche responsabilità dell'art. 68/2°comma lett e).</li> </ol> <p><i>Nota: bisognerà integrare l'ipotesi richiamando anche l'indennità di funzione istituita ai sensi dell'art.56 sexies per la Polizia Locale.</i></p>
<p>CCNL 6.7.1995 Art.19/2°comma</p>	<p><b>ART.32</b> <b>PERMESSI ORARI RETRIBUITI PER PARTICOLARI ESIGENZE PERSONALI</b> Sono confermate le 18 ore annue. Le novità sono rappresentate:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dalla frazionabilità nell'arco della giornata lavorativa e la non cumulabilità con altre tipologie di permesso frazionabili.</li> <li>2. A prescindere dall'orario svolto nella giornata , si determina convenzionalmente nella misura di sei ore.</li> <li>4. La retribuzione come base di calcolo per i giorni di cui al presente articolo, ricomprende sia la retribuzione di posizione che l'indennità di specifiche responsabilità dell'art. 68/2°comma lett e).</li> </ol> <p><i>Nota: bisognerà integrare l'ipotesi richiamando anche l'indennità di</i></p>

<p>CCNL 6.7.1995 Art. 20</p>	<p><i>funzione istituita ai sensi dell'art.56 sexies per la Polizia Locale.</i></p> <p><b>ART. 33</b> <b>PERMESSI E CONGEDI PER PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE</b> Si procede a compendiare in un unico articolo i permessi e congedi derivanti da: legge 104/1992, legge su donazione sangue e midollo osseo, art. 4/1°comma L. 53/2000 (cfr. art. 31/1°c del CCNL), D.Lgvo n°119/2011 congedo per cure invalidi. Si rimanda al testo per le modalità di fruizione.</p> <p><b>ART. 33 bis</b> <b>PERMESSI BREVI</b> Inserita la possibilità, che il permesso breve a recupero possa essere concesso oltre che dal dirigente, anche dal responsabile preposto all'unità organizzativa.</p> <p><b>ART. 34</b> <b>CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA</b> Viene istituita la possibilità per le donne, vittime di violenza e inserite nei percorsi di protezione, ai sensi dell'art.24 del D.Lgvo n°80/2015, di usufruire di un congedo frazionabile di 90 gg. lavorativi nell'arco dei tre anni. Possibilità anche di ottenere la trasformazione del contratto da full-time a part-time. Il trattamento economico è quello previsto per il congedo di maternità, di cui all'art.43 del CCNL.</p> <p><b>ART.35</b> <b>ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE MEDICHE ED ESAMI DIAGNOSTICI</b> Vengono riconosciute 18 ore annue di permesso, fruibili sia su base giornaliera che oraria per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche etc., comprensivi dei tempi di percorrenza. Tali assenze sono assimilate alle assenze per malattia. In particolare si evidenzia:  <ul style="list-style-type: none"> <li>- La non decurtazione del trattamento economico accessorio previsto per i primi 10 gg di malattia in caso di fruizione oraria.</li> <li>- La non cumulabilità con altri permessi frazionabili nel corso della medesima giornata lavorativa.</li> </ul> Diversamente dai permessi dell'art. 32, in caso di utilizzazione dell'intera giornata, l'incidenza da computare è quella prevista per l'effettivo orario da svolgere nella medesima giornata. Ulteriori semplificazioni per il riconoscimento dello stato di malattia sono previste per visite specialistiche connesse a patologie croniche, particolari esami diagnostici e trattamenti sanitari ricorrenti. In alternativa alla malattia possono essere richiesti permessi brevi, a recupero, banca delle ore, riposi compensativi.</p>
<p>CCNL 6.7.1995 Art.21</p>	<p><b>Art. 36</b> <b>ASSENZE PER MALATTIA</b> Viene richiamato il DPR n°171/2011 per i casi di mancata idoneità parziale alla mansione od assoluta per qualunque mansione. Viene inoltre stabilito che il compenso correlato alla performance, in caso di malattia, deve tener conto di un criterio non necessariamente riproporzionato rispetto alle giornate di assenza. Equiparazione del medesimo trattamento economico previsto per il ricovero ospedaliero, in caso di assenze dovute a day hospital, day surgery, day service e pre-ospedalizzazione.</p>

	<p>Si rimanda al testo per una lettura organica della disciplina.</p> <p><b>ART. 37</b>  <b>ASSENZE PER MALATTIE RICHIEDENTI TERAPIE SALVAVITA</b>          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. 36 comma 10. In tali giorni spetta l'intera retribuzione così come indicato dall'art. 36 comma 10 lett a).          Per gli effetti collaterali conseguenti a tali trattamenti che comportino incapacità lavorativa viene previsto un periodo massimo di <u>quattro mesi l'anno</u>, cui si riconoscono le medesime deroghe previste per i giorni di effettivo ricovero (scomputo dal periodo di comporto e trattamento economico di maggior favore).          Si rimanda al testo per una lettura organica.</p>
<p>CCNL 6.7.1995          Art. 22</p>	<p><b>ART. 38</b>  <b>INFORTUNI SUL LAVORO E CAUSE DI SERVIZIO.</b>          Si chiarisce definitivamente che l'assenza per il periodo di comporto a seguito dell'infortunio, rimane distinto rispetto alla malattia (non cumulabilità), esplicitando una condizione di miglior favore.          Viene inserito 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.</p>
<p>CCNL 14.9.2000          Artt. 11-14</p>	<p><b>ART.39,40,41,42</b>  <b>NORME SULLE ASPETTATIVE</b>          Di particolare rilievo è l'eliminazione dei vincoli previsti dalla precedente normativa per l'aspettativa legata a motivi personali o familiari. Nell'ambito dei dodici mesi previsti, riferiti al triennio, l'aspettativa potrà essere frazionata in ulteriori periodi, rispetto ai due precedentemente definiti.          Si rimanda alla lettura dei testi per ulteriori approfondimenti.</p>
<p>CCNL 14.9.2000          Art. 17</p>	<p><b>ART. 43</b>  <b>CONGEDI DEI GENITORI</b>          Si procede ad una raccolta sistematica e compendiate delle disposizioni riguardante tale materia con particolare riferimento agli artt. 16, 17 e 32 del D. Lgvo n°151/2001, ivi compresa la frazionabilità del congedo parentale su base oraria (rif. 8° comma).  <i>Nota: nonostante le reiterate richieste da parte sindacale, l'ARAN ha ritenuto al momento non ammissibile la concessione dei congedi giornalieri per il padre previsti dall'art.1, comma 354, legge 11 dicembre 2016, n. 232, in quanto l'INPS non ha assicurato la copertura dei relativi oneri per il settore pubblico.</i></p>
<p>CCNL 14.9.2000          Art. 21</p>	<p><b>Art.44</b>  <b>TUTELA DEI DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO-FISICHE.</b>          Si rimanda alla lettura del testo.  <i>Nota: anche in questo caso le richieste relative all'allargamento di alcune patologie psico-fisiche particolarmente invalidanti e di rilevanza sociale, seppur rappresentate, reiteratamente al momento non sono state accolte (depressione maggiore, anoressia, ludopatìa etc.).</i></p>
<p>CCNL 14.9.2000          Art.15</p>	<p><b>Art.45</b>  <b>DIRITTO ALLO STUDIO</b>          Si consente la fruizione dei permessi studio anche al personale a tempo</p>

<p>CCNL 14.9.2000 ART.16</p>	<p><b>determinato per contratti di durata superiore a sei mesi, in ragione della durata del contratto.</b> Si rimanda alla lettura del testo per ulteriori aspetti.</p> <p><b>Artt. 46 e 47</b> <b>CONGEDI FORMAZIONE, SERVIZIO MILITARE</b> Si rimanda alla lettura del testo.</p> <p><b>ART. 48</b> <b>UNIONI CIVILI</b> 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.</p>
----------------------------------	--

**5ª Scheda : TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO**

CCNL precedenti e D.Lgvo n°165/2001	Nuovo CCNL (ipotesi del 21.2.2018)
<p>CCNL 14.9.2000 Art. 7</p>	<p><b>ART. 50</b> <b>CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO</b> Viene introdotta, compatibilmente con l'art.36 del D.Lgvo n°165/2001, la possibilità di attivare i contratti a termine ai sensi della riforma del D.Lgvo n°81/2015. Pur nei limiti di spesa attualmente previsti per i contratti flessibili, per gli enti del comparto (attualmente prevista dall'art.9/28°comma D.L. 78/2010 nella misura delle spese sostenute nel 2009), l'articolo introduce la possibilità di elevare fino al 20% il numero dei contratti a termine e di somministrazione rispetto ai contratti a tempo indeterminato. Sono state previste specifiche deroghe al tetto per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Attivazione dei nuovi servizi</li> <li>b) Particolari necessità per enti di nuova istituzione</li> <li>c) Introduzione di nuove tecnologie</li> <li>d) Supplenze per il personale docente ed educativo</li> <li>e) Funzioni infungibili connesse alla Polizia Locale ed all'assistenza sociale</li> <li>f) Progetti finanziati con fondi UE, Statali, Regionali o Privati.</li> <li>g) Realizzazione di eventi sportivi o culturali</li> <li>h) Proroghe per il personale oggetto di processi di stabilizzazione</li> </ul> <p>Gli Enti disciplinano, nei propri regolamenti, le procedure selettive da utilizzare nel rispetto dei principi di cui all'art.35 del D.Lgvo n°165/2001. Si rimanda alla lettura del testo per la conoscenza degli ulteriori aspetti.</p> <p><b>ART.51</b> <b>TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO PER CONTRATTI A TERMINE</b> In accoglimento ai principi, anche di derivazione comunitaria, l'articolo estende una serie di istituti normativi ed economici di maggior favore rispetto alla precedente formulazione, tenuto conto ovviamente della durata del contratto stesso. Si rimanda alla lettura del testo per la conoscenza degli ulteriori aspetti.</p>
<p>CCNL 14.9.2000 Art. 2</p>	<p><b>ART.52</b> <b>CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE</b> Sono utilizzabili solo per esigenze temporanee ed eccezionali e nel rispetto dei vincoli finanziari delle leggi vigenti (vedi art. 9/28°comma D.L.78/2010). Sono esclusi tali contratti per la categoria A e la Polizia Locale, ovvero personale che debba esercitare funzioni incaricate direttamente dal Sindaco quale Ufficiale di Governo. Si rimanda alla lettura del testo per la conoscenza degli ulteriori aspetti.</p>
<p>CCNL 14.9.2000 Artt. 4,5 e 6</p>	<p><b>ART.53, ART.54, ART.55</b> <b>RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (ORARIO DI LAVORO E TRATTAMENTO ECONOMICO –NORMATIVO).</b> Confermata la misura del 25% per i rapporti a tempo parziale, attivabili in percentuale all'interno di ciascuna categoria. Sono escluse le Posizioni Organizzative.</p>



	<p>Le domande andranno presentate con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Entro 60 gg l'Ente concede o nega la trasformazioni per le motivazioni indicate espressamente nel 5° comma.</p> <p>In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, individuate in CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA il contingente previsto fino al 25% può essere elevato di un ulteriore 10%.</p> <p>In caso di eccedenza di richiesta, l'art.53/ 9° comma indica la casistica e le precedenze.</p> <p>Nell'art.54 si ribadisce che la prestazione a tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.</p> <p>Nell'art.55 viene previsto –diversamente da prima- che al lavoratore che utilizzi il part time (orizzontale, verticale e misto), possano essere richieste prestazioni di lavoro supplementare, ovvero ore di lavoro retribuite con specifiche maggiorazioni (15%) fino al raggiungimento delle 36 ore.</p> <p>La misura max richiesta non potrà superare il 25% della durata dell'orario parziale riconosciuto (le ulteriori ore eccedenti verranno maggiorate al 25%).</p> <p>Il lavoro supplementare dovrà comunque sempre essere richiesto solo a fronte di oggettive esigenze organizzative, derivanti eventi non prevedibili o rilevanti assenze del personale ,di norma, impiegato nell'ambito operativo di riferimento.</p> <p>Si rimanda alla lettura del testo per la conoscenza degli ulteriori aspetti.</p>
--	--

**6ª Scheda : SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE**

CCNL precedenti e D.Lgvo n°165/2001	Nuovo CCNL (ipotesi del 21.2.2018)
<p>D.Lgvo n°165/2001 Art.40/2°comma</p>	<p><b>ART. 56 bis</b> <b>PERSONALE DESTINATARIO DELLA PRESENTE SEZIONE</b> Viene istituita per la prima volta nel comparto, una Sezione Contrattuale destinata ad una specifica area professionale, ovvero quello della Polizia Locale. Nella fattispecie per Polizia Locale non essendoci un esplicito richiamo alla legge quadro n°65 del 1986, possiamo ritenerla estensibile per le parti effettivamente applicabili, anche a Corpi o Servizi istituiti ai sensi dell'art. 117 lett h) della Costituzione negli ambiti Regionali di riferimento.</p> <p><b>ART.57</b> <b>PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN OCCASIONE DI EVENTI PRIVATI.</b> Si forniscono indirizzi di natura tecnico-contabile sulle modalità di renumerazione per gli operatori di Polizia Locale, chiamati a svolgere la propria attività in occasione di eventi privati (finanziati da terzi), così come disciplinati dall'art. 22 comma 3 bis del D.L. n°50/2017 (si rammenta che gli enti debbono adottare previo contrattazione uno specifico regolamento). -Gli importi da corrispondere agli operatori (a carico dei soggetti richiedenti ovviamente) sono quelli previsto per il lavoro straordinario di cui all'art.38/5°comma ( maggiorazioni del 15% ord., 30% fest.e 50% fest-nott). - Se la prestazione ricade di domenica o nei giorni di riposo settimanale oltre al compenso del lavoro straordinario, spetta un riposo compensativo pari alla prestazione resa, i cui oneri ricadono sul soggetto richiedente la prestazione. - Le ore svolte a tale titolo non concorrono ai limiti individuati dall'art. 14 del CCNL 1.4. 1999. - La disciplina introdotta trova applicazione a far data dal primo Contratto decentrato successivo alla stipula del nuovo CCNL. <i>Nota: Nei Comuni particolarmente interessati a detti eventi, si suggerisce di valutare l'impatto sul monte ore straordinario storicizzato, al fine di poter implementare le risorse per la parte stabile o variabile del fondo di cui all'art. 67, comma 2 lett g) e comma 3 lett. e).</i></p> <p><b>ART. 56 QUATER</b> <b>UTILIZZO PROVENTI CODICE DELLA STRADA</b> Si richiama il disposto normativo previsto dall'art. 208 del Codice della Strada (commi 4 lett c) e 5) prevedendone l'impiego per :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Contributi datoriali al Fondo Negoziale di Previdenza Complementare Perseo-Sirio</li> <li>b) Finalità assistenziali intese come welfare integrativo (vedi art.72 del CCNL)</li> <li>c) erogazione di incentivi economici, collegati ad obiettivi di potenziamento dei servizi finalizzati ai servizi di sicurezza urbana e polizia stradale</li> </ul> <p><i>Note: L'indicazione prevista dal CCNL rappresenta non una elencazione di priorità, ma di fattispecie ricorribili. Riteniamo peraltro che e' fatta salva subordinatamente comunque alle elencazioni indicate nel CCNL, la possibilità di finanziare da parte degli Enti le assunzioni di personale stagionale ai sensi dell'art. 5bis dell'art. 208.</i> <i>Sono altresì fatti salvi, gli accordi sottoscritti alla data di stipulazione del nuovo CCNL , inerenti l'attivazione di fondi di previdenza aperti od analoghi strumenti</i></p>

previdenziali anche a carattere individuale (ad es. P.I.R.), diversi dal Fondo di previdenza negoziale Perseo-Sirio, attivati ai sensi dell'art. 17 del CCNL 22.01.2014.

Il welfare integrativo potrà essere attivato al di fuori della previdenza complementare, sulla base delle previsioni di cui all'art.72 con particolare riferimento alle polizze sanitarie integrative di cui alla lett e).

Gli incentivi economici per obiettivi di potenziamento, grazie alla equiparazione dei proventi dell'art. 208 alla componente variabile del fondo di cui all'art. 67/5° comma lett b), potranno essere ricondotti anche ad obiettivi di mantenimento definiti nel piano della performance, al fine di correlare gli oneri per il trattamento accessorio alle prestazioni rese. Ciò dovrebbe consentire di poter pagare ,anche in quota parte, i sistemi indennitari spettanti agli operatori (servizio esterno, turnazione e reperibilità).

Sarà la contrattazione decentrata a disciplinare questa importante apertura prevista nella Sezione.

#### **ART.56 QUINQUIES**

##### **INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO**

E' un'indennità esclusiva per la Polizia Locale, che riguarda gli operatori inquadrati sia in categoria C che in D.

Il valore può variare da € 1,00 ad € 10,00 al giorno ed è commisurata all'effettivo svolgimento dei servizi esterni, compensando interamente i rischi e disagi connessi alle attività.

E' cumulabile con tutte le altre indennità previste nella Sezione e nel CCNL, ad eccezione del disagio riconosciuto ad altri profili professionali istituito ai sensi dell'art. 70- bis.

La disciplina entra in vigore con la sottoscrizione del Contratto Decentrato Integrativo successivo alla stipula del CCNL.

*Note: Si supera finalmente l'angusto limite dei 30 Euro mensili , che più volte le ispezioni indicavano come limite massimo per rischio e disagio. Si estende l'indennità alle categorie D prima escluse e si consente nei piccoli comuni dove la turnazione non risulta praticabile di riconoscere un valore da contrattare prossimo al medesimo importo della stessa.*

#### **ART. 56 SEXIES**

##### **INDENNITA' DI FUNZIONE**

Si supera finalmente il mutevole concetto di "particolari responsabilità" per addivenire nei Corpi e Servizi di Polizia Locale, che abbiano un regolamento derivante dalla legge quadro n°65/86 e dalle leggi regionali applicative, ad un riconoscimento legato al "grado" in relazione alle responsabilità rivestite.

Il valore fino a € 3.000 annue (da corrispondere in dodici mensilità) riguarda sia la categoria C ed ovviamente la D.

Dovrà tenersi conto nella gradualità del valore del grado, delle connesse responsabilità, della peculiarità dimensionale dell'Ente.

La contrattazione decentrata determinerà i valori.

*Nota: E' ovvio che questo istituto rappresenta la chiave di volta nella storia contrattuale della Polizia Locale. Le amministrazioni riconoscono per la prima volta funzioni legate al grado ed alla responsabilità, che i regolamenti dovranno definire e graduare. Si suggerisce di riformulare i regolamenti assegnando funzioni omogenee non solo al mero "grado" ma alla qualifica (ovvero Agente, Assistente, Ispettore, Commissario, Commissario Superiore etc). Sarà opportuno considerare anche tale graduazione in relazione al conferimento delle Posizioni Organizzative, che rimangono comunque assegnabili all'interno dei Corpi o Servizi.*

*Con la dichiarazione congiunta n°5 le parti hanno confermato che l'istituto attivato è da considerarsi in evoluzione prevedendo, sin dal 2019, la possibilità di incremento del valore max definito (€ 3.000).*

### 7ª Scheda : SANZIONI DISCIPLINARI

CCNL precedenti e D.Lgvo n°165/2001	Nuovo CCNL (ipotesi del 21.2.2018)
<p>CCNL 6.7.1995 Artt. 23-27</p> <p>D.Lgvo n°165/2001 Artt. 55 -55 novies</p>	<p>Artt. 57-63 <b>OBBLIGHI, SANZIONI, SOSPENSIONE CAUTELAARE, RAPPORTO PROCEDIMENTO PENALE E PROCEDIMENTO DISCIPLINARE, DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE</b></p> <p>Si rimanda alla lettura del testo, in considerazione dell'ampia riserva di legge esercitata in materia.</p> <p><b>Si segnala l'individuazione di una nuova fattispecie di sanzione, con possibile sospensione da 11 giorni a 6 mesi (art.59/8°comma) nel caso di:</b></p> <p><b>-ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza.</b></p> <p><i>Nota: la fattispecie è stata oggetto di trattativa in quanto le astensioni di carattere collettivo sono di norma giustificate da iniziative sindacali. La prima stesura lasciava campo libero alle amministrazioni di individuare i periodi di riferimento. Successivamente, ci si è limitati a trascrivere la norma in senso letterale come disposto dall'art. del D.Lgo n°75/2017.</i></p> <p><b>Si evidenzia nell'art.63/2°comma - grazie a nostra specifica richiesta- che la determinazione concordata della sanzione (riduzione della stessa), potrà finalmente applicarsi in relazione alla entità della sanzione medesima seppur della medesima specie ( ridurre la multa o ridurre la sospensione). Nella stesura precedente di fatto tali ipotesi erano difficilmente impraticabili.</b></p>

### 8ª Scheda : TRATTAMENTO ECONOMICO E FONDO RISORSE DECENTRATE

CCNL precedenti e D.Lgvo n°165/2001	Nuovo CCNL (ipotesi del 21.2.2018)								
<p>CCNL 31.7.2009 Art.2</p>	<p><b>Art.64</b> <b>INCREMENTI STIPENDI TABELLARI</b> Gli importi degli stipendi tabellari sono incrementati per gli importi mensili lordi per tredici mensilità, come riportati nella tabella A del CCNL. Gli importi annuali lordi degli stipendi tabellari sono rideterminati nelle misure e decorrenze stabilite dall'allegata tabella B. <i>Nota: Al momento la tabella B non risulta allegata all'ipotesi del CCNL e verrà rideterminata prima della sottoscrizione definitiva.</i> <b>Dal 1.4.2018 l'I.V.C. (indennità di vacanza contrattuale) riconosciuta dal 2010, confluisce nello stipendi tabellare contribuendo ad elevare il valore dei medesimi come da Tabella C.</b> <b>Vengono in fine istituite le nuove progressioni economiche con medesima decorrenza 1.4.2018.</b> <i>Nota: Gli aumenti stipendiali oltre che agli arretrati dovuti fino al 28.2.2017, comportano anche il ricalcolo per gli anni 2016, 2017 e parte del 2018, dei valori legati ad indennità o lavoro straordinario che prevedano come base di calcolo per le maggiorazioni, il trattamento stipendiale ridefinito ai sensi della tabella B (al momento mancante).</i></p> <p><b>ART.65</b> <b>EFFETTI NUOVI STIPENDI</b> Si rimanda alla lettura del testo.</p> <p><b>ART.66</b> <b>ELEMENTO PEREQUATIVO.</b> Al fine di consentire il mantenimento del "bonus" fiscale introdotto dall'art.1 comma 12 L.190/2014 e del conseguente impatto sui livelli retributivi più bassi derivante dagli aumenti contrattuali, viene riconosciuto un "elemento perequativo" da corrispondersi per il periodo 1/3/2018 -31/12/2018, da corrispondersi in dieci mensilità nella misura indicata nella tabella D allegata al CCNL. <b>L'elemento perequativo e' riproporzionato in caso di orario di lavoro ridotto.</b> <i>Nota: la legge di bilancio 2018 ha modificato, grazie alle richieste delle Organizzazioni Sindacali del Pubblico Impiego finalizzate al mantenimento del "bonus", le soglie reddituali come riportato:</i></p> <table border="1" data-bbox="566 1556 1332 1892"> <thead> <tr> <th>Bonus 80 euro 2018</th> <th>nuovi limiti di reddito 2018</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>80 euro, 960 euro annui</td> <td>redditi da 8.174 euro a 24.600 euro</td> </tr> <tr> <td>80 euro riduzione proporzionale</td> <td>redditi da 24.601 a 26.600 euro</td> </tr> <tr> <td>azzeramento bonus</td> <td>redditi oltre 26.600 euro</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Cio' ha consentito di ampliare notevolmente la platea dei beneficiari soprattutto nel comparto delle Autonomie Locali, senza penalità alcuna a seguito degli incrementi contrattuali.</i> <i>Sarà impegno della UIL FPL che in fase di rinnovo per il CCNL 2019-2012, detto elemento perequativo possa stabilizzarsi nei trattamenti stipendiali nell'arco di</i></p>	Bonus 80 euro 2018	nuovi limiti di reddito 2018	80 euro, 960 euro annui	redditi da 8.174 euro a 24.600 euro	80 euro riduzione proporzionale	redditi da 24.601 a 26.600 euro	azzeramento bonus	redditi oltre 26.600 euro
Bonus 80 euro 2018	nuovi limiti di reddito 2018								
80 euro, 960 euro annui	redditi da 8.174 euro a 24.600 euro								
80 euro riduzione proporzionale	redditi da 24.601 a 26.600 euro								
azzeramento bonus	redditi oltre 26.600 euro								

<p>CCNL 22.1.2004 Art. 31 e 32 e succ. (rif.CCNL 1.4.199 Art.15 e 17)</p>	<p>vigenza del CCNL medesimo.</p> <hr/> <p><b>ART.67</b> <b>FONDO RISORSE DECENTRATE : COSTITUZIONE</b></p> <hr/> <p><u>A partire dall'anno 2018, è costituito il fondo con un unico importo consolidato di tutte le risorse relative all'anno 2107, come previsto dall'art. 31/2° comma del CCNL 22.1.2004 di ogni singolo Ente, comprensivo delle Progressioni Economiche consolidate e dell'Indennità di Comparto ( ex art. 33/4°c. lett b) e c) CCNL 22/1/2004).</u></p> <p>Dal fondo vengono scorporate le risorse destinate nel 2017 (per gli Enti con Dirigenza) al Fondo per le Posizioni Organizzative.</p> <p>Nell'importo consolidato confluiscono -a prescindere dalla loro attivazione nel 2017- le risorse di cui all'art. 32 /7° comma del CCNL 22.1.2004, pari allo 0.20 % del monte salari 2001 (esclusa la dirigenza).</p> <p><u>L'importo ridefinito è certificato dai Revisori e resta confermato per gli anni successivi.</u></p> <p><b>PARTE STABILE (comma 2):</b> <b><u>L'importo potrà stabilmente incrementarsi :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- € 83,20 per unità di personale/annuo in servizio al 31.12.2015 a valere dal 1° gennaio 2019 ( dovuto al riassorbimento dell'elemento perequativo)</li> <li>- degli incrementi dovuti alle differenze economiche dei valori delle progressioni economiche acquisite, conseguenti alla rideterminazione dei trattamenti stipendiali parametrati.</li> <li>- delle RIA (retribuzioni individuali di anzianità) ed assegni ad personam comprensivi di tredicesima. L'importo confluisce stabilmente nell'anno successivo alla cessazione del soggetto.</li> <li>- trattamenti economici più favorevoli in applicazione dell'art.2/3° comma del D.Lgvo n°165/2001</li> <li>- importi degli oneri connessi al trasferimento di personale, nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzione, a fronte di corrispondente riduzione dei Fondi dell'amministrazione di provenienza, ferma restando la capacità di bilancio dell'Ente ricevente</li> <li>- importi conseguenti all'adeguamento dei Fondi previsti per espresse disposizioni di legge per il trasferimento di personale (ad es.art. 1 comma 793 L. 205/2017 per i Centri dell'Impiego)</li> <li>- implementazione delle risorse per le Unioni di Comuni, come disposta dall'art. 70 sexies</li> </ul> <p><i>Nota: nell'art. 70 sexies è previsto per i singoli Comuni aderenti all'Unione di conferire oltre gli importi pro-quota in parte stabile e variabile, anche ai sensi del 4° comma, ulteriori importi, previa contestuale riduzione degli importi dei singoli comuni conferenti l'importo, sulla base del principio di invarianza complessiva della spesa.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un importo pari allo 0,2% del monte salari della dirigenza in caso di riduzione stabile dei posti in organico della stessa. Applicabile solo per le Regioni.</li> <li>- Importi corrispondenti a stabili riduzioni del fondo destinato al lavoro straordinario (rif. Art.14 CCNL 1.4.1999). L'importo confluisce nell'anno successivo.</li> <li>- risorse derivanti da effettivi incrementi delle dotazioni organiche (rif. Comma 5 lett a ).</li> </ul> <p><i>Nota: Nella stesura definitiva dovrà farsi riferimento anche all'ipotesi prevista</i></p>
---	---



*all'art.15/7°comma, qualora in fase di confronto si addivenisse ad una riduzione degli importi destinati al pagamento delle Pozioni Organizzative di cui all'art. 13 ed art.15 del CCNL.*

**PARTE VARIABILE (comma 3) :**

**Il Fondo potrà inoltre essere incrementato con importi variabili:**

- delle risorse legate all'art. 43 della Legge n°449/1997 anche in riferimento all'art. 15/1°comma lett c) del CCNL 1.4.1999 (sponsorizzazione o servizi in conto terzi)
- delle quote di risparmio derivanti dagli art.16 commi 4, e 5 D.L. 98/2011 (cd "piani di razionalizzazione)
- risorse destinate al personale individuato a seguito di specifiche disposizioni di legge

*Nota: Con la dichiarazione congiunta n°1 le parti hanno voluto ribadire, anche in considerazione di pareri espressi da talune Sezioni Regionali della Corte dei Conti, che gli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art.113 del Codice degli Appalti, debbano ritenersi escluse dal limite di legge previsto dall'art. 23 /2°comma del D.Lgvo n°75/2017.*

- una tantum RIA ed assegni ad personam per il personale cessato in corso d'anno
- risparmi una "tantum" del lavoro straordinario ex art.14 CCNL 1.4.1999
- risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL 14.9.2000
- trattamenti economici accessori, destinati al personale delle case da gioco sulla base di espresse previsioni normative

- \* le risorse eventualmente stanziati ai sensi del successivo comma 4

*Nota: il comma 4 corrisponde ad un valore pari all' 1,2 % del monte salari 1997, esclusa quota dirigenza; ora il nuovo CCNL non prevede più gli obblighi previsti dalla disciplina dell'art.15 comma 4 CCNL 1.4.1999, che obbligava gli Enti a preventivi accertamenti da parte dei servizi di controllo interno*

- \* le risorse eventualmente stanziati dagli enti ai sensi del successivo comma 5 lett b)

*Nota : in sostanza riconducibile all'ex art. 15/5°comma del CCNL 1.4.1999 senza i vincoli e procedure legati ad innovazioni; infatti in base al tenore del 5°comma lett b) del nuovo CCNL, l'importo puo' corrispondersi per il semplice conseguimento di obiettivi di Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance od analoghi strumenti, al fine di sostenere gli oneri del trattamento economico accessorio nella sua accezione più ampia, ricomprendendo anche gli istituti di natura indennitaria. A tali modalità possono adeguarsi anche i compensi derivanti dai proventi dell'art. 208 del CdS, stante l'esplicito richiamo al medesimo articolo 67 del CCNL).*

**(\*)Tali risorse sono rese disponibili nel rispetto dei vincoli di bilancio e contenimento della spesa del personale.**

- le risorse derivanti dalla applicazione dall'art. 23/4°comma del D.Lgvo n°75/2017 per le Regioni, Città Metropolitane, ovvero successivamente anche ad altri Enti del comparto previa emanazione di uno specifico DPCM d'intesa con la Conferenza Unificata.
- le risorse pro-tempore per il personale trasferito in corso d'anno a seguito dei processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni come previsto dal comma 2 lett e).

**In caso di dissesto, pre-dissesto o condizioni strutturali deficitarie gli importi variabili, previsti dal comma 3, non sono resi disponibili per la contrattazione, fatte salvi corrispettivi destinati al personale chiamato a svolgere prestazioni**

	<p><b>nell'ambito delle cd "leggi speciali".</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Per le Camere di Commercio lo stanziamento previsto ai sensi dell'art. 5 lett. b) del CCNL, è finalizzato anche ad obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione conseguenti alla riforma di cui al D.Lgvo n°219/2016.</li> </ul> <p>Resta al momento definito come principio generale, il "rispetto", per la quantificazione complessiva delle risorse economiche destinate al trattamento economico accessorio complessivo (ivi compresi i trattamenti destinati alle Posizioni Organizzative), dell'art. 23/2°comma del D.Lgvo n°75/2017 (valore di riferimento anno 2016, ovvero il 2015 per gli enti che non hanno potuto rispettare il patto per il 2015 con decurtazioni per cessazioni al 31.12.2015).</p>
	<p><b>ART. 68</b> <b>FONDO RISORSE DECENTRATE: UTILIZZO</b></p>
	<p>Gli Enti rendono disponibili <u>annualmente</u> le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate.</p> <p>Lo stesso ricomprende anche le progressioni economiche effettuate, l'indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL 22.12004, l'incremento per l'indennità del personale educativo e docente di asili nido e scuole prevista dall'art. 6 del CCNL 5.10.2001, indennità ex VIII q.f. non titolare di Posizione Organizzativa ai sensi dell'art.37 del CCNL 6.7.1995.</p> <p>Nella costituzione per l'anno di riferimento, ovvero per l'anno 2018, tali voci andranno decurtate dalla parte stabile costituita ai sensi dell'art.67/2°comma del CCNL poiché già utilizzate, pur ovviamente risultando apposte. <u>Il valore residuale costituisce la parte stabile ovvero disponibile per la contrattazione in corso d'anno.</u></p> <p>Si rendono nuovamente disponibili <u>per la parte stabile</u>, le risorse per i differenziali delle progressioni economiche e trattamenti fissi acquisite, a seguito di cessazione del rapporto di lavoro, o passaggio di categoria superiore.</p> <p>Sono infine rese disponibili <u>nella parte variabile dell'anno in corso</u> le eventuali risorse residue, non integralmente utilizzate per la parte stabile o variabile (rif. art.67 del CCNL) <u>negli anni precedenti.</u></p> <p><i>Nota: La dicitura "anni precedenti" dovrebbe chiarire definitivamente che le risorse non spese possono afferire anche ad anni precedenti all'ultimo.</i></p> <p><b>DESTINAZIONE DELLE RISORSE (comma 2)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Premi correlati alla performance organizzativa</li> <li>b) Premi correlati alla performance individuale</li> <li>c) Indennità di cui all'art. 70 bis ( Condizioni di lavoro)</li> <li>d) Indennità di turno, reperibilità ed art. 24/1°comma CCNL 14.9.2000 (maggiorazione del 50% + riposo recupero in occasione delle prestazioni effettuate nella giornata di riposo settimanale)</li> <li>e) Compensi di cui all'art. 70 quinquies per le "specifiche responsabilità"</li> <li>f) Indennità di Funzione per la Polizia Locale (art. 56 sexies)</li> <li>g) Compensi per prestazioni legate a specifiche disposizioni di legge (art. 67/3°comma lett. c) ed art. 70 ter –Compensi ISTAT)</li> <li>h) Compensi per messi notificatori (art. 67 /3°comma lett f.)</li> </ol>

	<p>i) <b>Compensi per il personale addetto alle case da gioco (art.70 quater)</b></p> <p>j) <b><u>Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento da finanziare con risorse stabili.</u></b></p> <p><b>Comma 3:</b></p> <p><b>-LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA <u>DESTINA LA PARTE PREVALENTE DELLE RISORSE VARIABILI</u> DI CUI ALL'ART.67/3°COMMA, AL PAGAMENTO DELLE LETTERE:</b></p> <p>a); b) ; c); d); e); f) <b>sopra riportate nell'art. 68/2°comma.</b></p> <p><b>-LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA <u>DESTINA ALMENO IL 30% DELLE RISORSE VARIABILI</u> DI CUI ALL'ART.67/3°COMMA, ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE CON ESCLUSIONE DEGLI IMPORTI (OVVERO AL NETTO DEGLI STESSI) DI CUI ALLA LETTERE:</b></p> <p>c) <b>Leggi speciale</b></p> <p>f) <b>Messi Notificatori</b></p> <p>g) <b>Personale addetto alle case da gioco indicate nell'art. 67/3°comma.</b></p> <p><i>Nota: Si ribadisce che i valori economici che residuano dalla parte stabile possono finanziare liberamente tutti gli istituti indicati negli utilizzai di cui all'art.68/2°comma.</i></p> <p><b>ART. 69</b></p> <p><b>DIFFERENZIAZIONE PREMIO INDIVIDUALE</b></p> <p><b>Per il personale , che consegue valutazioni più elevate, viene attribuita una maggiorazione del premio individuale aggiuntiva al premio previsto per il restante personale.</b></p> <p><b>La maggiorazione non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite del personale valutato positivamente nella medesima categoria.</b></p> <p><b>-LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DEFINISCE PREVENTIVAMENTE LA QUOTA MASSIMA DEI DESTINATARI.</b></p> <p><b>ART. 70</b></p> <p><b>MISURE PER DISINCENTIVARE ELEVATI TASSI DI ASSENZA</b></p> <p><b>L'Organismo paritetico di cui all'art.7, analizza i dati di assenza del personale, su base storica analizzando cause ed effetti.</b></p> <p><b>Nei casi in cui si verificano scostamenti significativi rispetto ai valori medi (benchmark) del settore, pubblicati a livello nazionale, ovvero anomale concentrazioni di assenze in prossimità di giorni festivi ovvero nei periodi in cui è più elevata la richiesta da parte dell'utenza, saranno proposte misure finalizzate a migliorare i valori di riferimento.</b></p> <p><b>Sulla base dei dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, qualora gli obiettivi di miglioramento posti non siano stati raggiunti, le risorse di cui all'art.67/3°comma (parte variabile del fondo) non potranno essere incrementati fino al conseguimento degli obiettivi posti.</b></p>
--	---

### 9ª Scheda : NUOVO SISTEMA INDENNITARIO

CCNL precedenti e D.Lgvo n°165/2001	Nuovo CCNL (ipotesi del 21.2.2018)
<p>CCNL 1.4.1999 ART.17/2°comma lett. e)</p> <p>CCNL 14.9.2000 Artt.36-37</p>	<p><b>ART. 70 BIS</b> <b>INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO</b> Viene istituita un indennità unica definita "indennità di condizioni di lavoro" correlata a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Attività disagiate</li> <li>b) Esposizione a rischi pericolosi o dannosi per la salute</li> <li>c) Implicanti il maneggio valori.</li> </ul> <p>Viene corrisposta per i giorni di effettivo svolgimento entro i seguenti limiti min/max giornaliera : da € 1,00 a € 10,00. <b>LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DEFINISCE LA MISURA DELL'INDENNITA'</b> tenendo in considerazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Effettiva incidenza di ciascuna della causali precedentemente indicata</li> <li>b) Caratteristiche dimensionali, sociali ed ambientali degli enti interessati e specifici settori di attività</li> </ul> <p>La presente disciplina trova applicazione a far data dalla sottoscrizione del contratto integrativo successivo alla stipula del CCNL.</p>
<p>CCNL 1.4.1999 ART.17/2°comma lett. f) e lett.i)</p>	<p><b>ART. 70 QUINQUIES</b> <b>INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'</b> Per compensare esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale della categorie B,C e D, può essere riconosciuta un'indennità fino a € 3.000/annui. Un importo pari a 350 euro/annui per compensare le specifiche responsabilità delle categorie B,C e D connesse a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Attribuzione formale negli Enti delle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe, nonché responsabile tributi</li> <li>b) Compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici, addetti agli Uffici di Relazione con il Pubblico e formatori professionali.</li> <li>c) Le specifiche responsabilità del personale addetto ai servizi di protezione civile</li> <li>d) Le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori</li> </ul>
<p>CCNL 14.9.2000 ART.41/12°Comma</p>	<p><b>ART.70 QUATER</b> <b>INDENNITA' PER IL PERSONALE CASE DA GIOCO</b> Si rimanda alla lettura del testo.</p> <p><b>ART.70</b> <b>INTEGRAZIONE DELLA DISCIPLINA DI TRASFERTA</b> Il tempo di viaggio per trasferte non superiori alle 12 ore, sulla base delle indicazioni contenute nell'art.41 del CCNL 14.9.2000, potranno essere considerate come attività lavorativa. A tale scopo sulla base delle risorse già stanziare nel bilancio e previo confronto con le OO.SS. potranno essere previste specifiche coperture economiche.</p>

### 10<sup>a</sup> Scheda : WELFARE AZIENDALE

CCNL precedenti e D.Lgvo n°165/2001	Nuovo CCNL (ipotesi del 21.2.2018)
	<p><b>ART.72 WELFARE INTEGRATIVO</b>            In sede di contrattazione integrativa, le amministrazioni possono disciplinare la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Iniziative a sostegno del reddito</li> <li>b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli</li> <li>c) Contributi a favore di attività culturali e ricreative con finalità sociali</li> <li>d) Anticipazioni e sovvenzioni a favore dei dipendenti in difficoltà all'accesso di credito finanziario, a fronte di spese indifferibili</li> <li>e) Polizze sanitarie integrative per prestazioni erogate dal S.S.N.</li> </ul> <p>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 eventualmente già attivate dagli enti medesimi.</p> <p>Nelle Camere di commercio l'erogazione delle prestazioni di cui al comma 1, lett. e) avverrà mediante successiva istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale. Il finanziamento a carico degli enti, che non dovrà determinare ulteriori o maggiori oneri, troverà copertura nelle risorse di cui al comma precedente.</p> <p><i>Nota: La UIL FPL ritiene che negli ambiti di risparmio derivanti dai cd "piani di razionalizzazione" (ex art. 16 D.L.98/2011), possano trovarsi quelle risorse oggi mancanti od insufficienti per avviare concretamente i sistemi di welfare aziendale, stante anche la non computabilità dei risparmi nel tetto di riferimento di cui all'art.23/2°comma D.Lgvo n°75/2017.</i></p>

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

**17-18-19 APRILE 2018**

**VOTA**



**ELEZIONI RSU 2018**