



IL SINDACATO DELLE PERSONE

**PRESENTAZIONE
CCNL 2019-2021 DEL 16.11.2022
FUNZIONI LOCALI**



PREMESSA

- L'ultimo consiglio dei ministri del governo Draghi ha approvato il contratto 2019/2021 per i circa 430mila dipendenti. Gli aumenti medi prodotti dall'accordo siglato in via preliminare all'Aran il 4 agosto scorso valgono 100,27 euro lordi al mese.
- Il calcolo degli effetti economici complessivi deve tener conto anche delle risorse extra messe a disposizione per il superamento del tetto al salario accessorio e per la riforma degli ordinamenti nelle misure stabilite dall'art. 1, comma 604 e comma 612 della legge di bilancio per il 2022. Tutto compreso, la media procapite sale a 117,53 euro.



- I costi a carico dei bilanci locali cumulano a regime 774 milioni all'anno. Aumenti e arretrati devono già essere stati accantonati dagli enti, che come prima mossa dovranno mettere mano alla variazione di bilancio per liberare i fondi necessari ai pagamenti.
- All'incremento dei soli valori tabellari è destinato il 3,78% a cui si aggiunge lo 0,76 % dell'elemento perequativo istituito nel CCNL del 21.5.2018 e ora definitivamente assorbito.



Le novità del CCNL FUNZIONI LOCALI 2019/2021



- 1. Campo di applicazione, entrata in vigore e durata**
- 2. Gli incrementi stipendiali mensili, le decorrenze, gli arretrati, il conglobamento Elemento Perequativo e dell'IVC.**
- 3. Le nuove relazioni sindacali in materia di informazione, confronto e contrattazione.**
- 4. L'organismo paritetico per l'innovazione.**
- 5. Il nuovo sistema della classificazione: da categoria ad AREA**
- 6. Le progressioni verticali tra Aree e norma di prima applicazione**
- 7. Le progressioni economiche interne alle Aree: differenziali stipendiali**



8.L'incarico di Elevata Qualificazione nell' Area dei Funzionari.

9.Le novità sul contratto individuale di lavoro e l'orario di lavoro

10.La pausa, la mensa, il buono pasto

11.L'ampliamento delle tutele in materia di permessi, ferie, congedi e aspettative

12.Il lavoro a distanza: il lavoro agile e il lavoro da remoto

13.Le attività di formazione, aggiornamento e fascicolo personale

14.Il welfare aziendale

15.Le Sezioni professionali:

a.Sezione Educativa e scolastica

b.Sezione Polizia locale

c.Sezione degli Ordini Professionali



d. Sezione delle Professioni socio sanitarie

16. Gli istituti contrattuali per le retribuzioni di posizione delle E.Q. e delle indennità:

- a) Retribuzione di posizione e risultato delle EQ**
- b) Indennità di specifiche responsabilità**
- c) Indennità di condizioni di lavoro**
- d) Indennità di turno**
- e) Indennità di reperibilità**
- f) Le indennità professionali per le specifiche Sezioni**
- g) Altre indennità**



17. La nuova costituzione del fondo per il trattamento accessorio prevista dall'art. 79 del CCNL (in vigore del art.23/comma 2 del D.Lgvo 75/2017)

- **Le modifiche alla parte stabile**
- **Le modifiche alla parte variabile**
- **Leggi speciali e il PNRR**

18. I limiti di finanziamento del fondo per gli enti in dissesto e per quelli in condizioni di deficit strutturale.

19. La nuova destinazione delle risorse per il trattamento accessorio previsto dall'art.80 del CCNL :

- **Fondo Ex Posizioni Organizzative ora Elevata Qualificazione**
- **La ripartizione delle risorse Premi correlati alla performance organizzativa e individuale**
- **Indennità e spettanze previste nel CCNL**



- **Riconoscimento delle spettanze in relazione alle leggi speciali**

20. I vincoli di destinazione

- **Performance individuale**

- **Differenziazione della performance individuale**



1. Campo di applicazione, entrata in vigore e durata

Il CCNL 2019-2021 riguarda il periodo che va dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021 e si applica tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 3.08.2021.

Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni entro trenta giorni dalla data di stipulazione. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN.

Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata, almeno sei mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente a tale data, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva

In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto o, se firmato successivamente a tale data, entro tre mesi dalla sua sottoscrizione definitiva e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa.

Diapositiva 9

- RL3** Il comparto di contrattazione collettiva delle Funzioni Locali, comprende il personale non dirigente dipendente da:
- Regioni a statuto ordinario e dagli Enti pubblici non economici dalle stesse dipendenti
 - Province, Città metropolitane, Enti di area vasta, Liberi consorzi comunali di cui alla legge 4 agosto 2015, n. 15 della regione Sicilia;
 - Comuni;
 - Comunità montane;
 - 3
 - ex Istituti autonomi per le case popolari ancora in regime di diritto pubblico, comunque denominati;
 - Consorzi e associazioni, incluse le Unioni di Comuni;
 - Aziende pubbliche di servizi alla persona (ex IPAB), che svolgono prevalentemente funzioni assistenziali;
 - Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura.

Rita Longobardi; 03/11/2022



Vecchie categorie	Stipendio mensile al 31/12/2018	Incremento dal 01/01/2019	Incremento rideterminato dal 01/01/2020	Incremento rideterminato dal 01/01/2021	Elemento Perequativo	Arretrati dal 01/01/2019 al 31/12/2022*	Stipendio mensile al 01/01/2021	Stipendio mensile con EP conglobato	Aumento a regime incrementi rideterminati al 1/1/2021 e conglobamento Ep**
D7	€ 2.594,90	€ 15,70	€ 37,00	€ 104,28	€ 0,00	€ 2534,68	€ 2.699,18	€ 2.699,18	€ 104,28
D6	€ 2.469,90	€ 14,90	€ 35,20	€ 97,50	€ 2,00	€ 2365,90	€ 2.567,40	€ 2.569,18	€ 99,28
D5	€ 2.310,31	€ 13,90	€ 32,90	€ 91,20	€ 2,00	€ 2212,34	€ 2.401,51	€ 2.403,29	€ 92,98
D4	€ 2.211,57	€ 13,30	€ 31,50	€ 87,30	€ 2,00	€ 2117,67	€ 2.298,87	€ 2.304,22	€ 92,65
D3	€ 2.120,99	€ 12,80	€ 30,20	€ 83,80	€ 6,00	€ 2033,17	€ 2.204,79	€ 2.212,81	€ 91,82
D2	€ 1.935,00	€ 11,70	€ 27,60	€ 76,40	€ 9,00	€ 1854,35	€ 2.011,40	€ 2.025,66	€ 90,66
D1	€ 1.844,62	€ 11,10	€ 26,30	€ 72,80	€ 16,00	€ 1766,41	€ 1.917,42	€ 1.934,36	€ 89,74
C6	€ 1.961,93	€ 11,80	€ 28,00	€ 92,65	€ 0,00	€ 2274,81	€ 2.054,58	€ 2.054,58	€ 92,65
C5	€ 1.908,60	€ 11,50	€ 27,20	€ 75,40	€ 17,00	€ 1829,56	€ 1.984,00	€ 1.999,15	€ 90,55
C4	€ 1.840,51	€ 11,10	€ 26,20	€ 72,70	€ 18,00	€ 1763,94	€ 1.913,21	€ 1.929,26	€ 88,75
C3	€ 1.784,15	€ 10,80	€ 25,40	€ 70,50	€ 20,00	€ 1710,96	€ 1.854,65	€ 1.872,48	€ 88,33
C2	€ 1.735,77	€ 10,50	€ 24,80	€ 68,50	€ 22,00	€ 1663,38	€ 1.804,27	€ 1.823,88	€ 88,11
C1	€ 1.695,34	€ 10,20	€ 24,20	€ 66,90	€ 23,00	€ 1623,38	€ 1.762,24	€ 1.782,74	€ 87,40
B8	€ 1.770,69	€ 10,70	€ 25,20	€ 89,51	€ 0,00	€ 2206,04	€ 1.860,20	€ 1.860,20	€ 89,51
B7	€ 1.732,35	€ 10,50	€ 24,70	€ 68,40	€ 22,00	€ 1660,43	€ 1.800,75	€ 1.820,36	€ 88,01
B6	€ 1.668,26	€ 10,10	€ 23,80	€ 65,90	€ 23,00	€ 1599,88	€ 1.734,16	€ 1.754,66	€ 86,40
B5	€ 1.639,16	€ 9,90	€ 23,40	€ 64,70	€ 23,00	€ 1570,86	€ 1.703,86	€ 1.724,36	€ 85,20
B4	€ 1.611,94	€ 9,70	€ 23,00	€ 63,70	€ 24,00	€ 1546,06	€ 1.675,64	€ 1.697,03	€ 85,09
B3	€ 1.588,65	€ 9,60	€ 22,70	€ 62,70	€ 24,00	€ 1522,46	€ 1.651,35	€ 1.672,74	€ 84,09
B2	€ 1.527,83	€ 9,20	€ 21,80	€ 60,30	€ 26,00	€ 1463,54	€ 1.588,13	€ 1.611,31	€ 83,48
B1	€ 1.502,84	€ 9,10	€ 21,40	€ 59,30	€ 27,00	€ 1439,13	€ 1.562,14	€ 1.586,21	€ 83,37
A6	€ 1.555,16	€ 9,40	€ 22,20	€ 84,58	€ 0,00	€ 2093,16	€ 1.639,74	€ 1.639,74	€ 84,58
A5	€ 1.528,50	€ 9,20	€ 21,80	€ 60,40	€ 27,00	€ 1465,69	€ 1.588,90	€ 1.612,08	€ 83,58
A4	€ 1.497,55	€ 9,00	€ 21,40	€ 59,10	€ 27,00	€ 1434,52	€ 1.556,65	€ 1.580,72	€ 83,17
A3	€ 1.471,38	€ 8,90	€ 21,00	€ 58,10	€ 28,00	€ 1410,57	€ 1.529,48	€ 1.554,44	€ 83,06
A2	€ 1.440,86	€ 8,70	€ 20,50	€ 56,90	€ 29,00	€ 1380,24	€ 1.497,76	€ 1.523,61	€ 82,75
A1	€ 1.421,75	€ 8,60	€ 20,30	€ 56,10	€ 29,00	€ 1362,17	€ 1.477,85	€ 1.503,70	€ 81,95

* Valori detratti dell'Indennità di vacanza contrattuale corrisposta nello stesso periodo.

** Il valore dell'aumento complessivo finale include il conglobamento dell'elemento perequativo i cui valori sono stati calcolati al netto dei maggiori oneri per gli enti derivanti dalla sua inclusione nello stipendio tabellare. L'ELEMENTO PEREQUATIVO CESSA DI ESSERE CORRISPOSTO A PARTIRE DAL PRIMO GIORNO DEL SECONDO MESE SUCCESSIVO ALLA DATA DI SOTTOSCRIZIONE DEL CCNL



Note di lettura della tabella:

Gli incrementi complessivi del trattamento stipendiale sono comprensivi dell'IVC 2019 2021 e successivamente dell'Elemento Perequativo (istituito con l'art.66 del CCNL del 21.5.2018 e ora abrogato). Le risorse assegnate dalle leggi di bilancio hanno tenuto conto degli indici inflazionistici IPCA previsti nel triennio 2019-2021 che risultavano molto inferiori alle attuali previsioni per il nuovo triennio 2022-2024.

In base alle decorrenze fissate dalle tabelle allegate al CCNL vengono maturati gli arretrati per effetto della rivalutazione del tabellare su base mensile.

Gli arretrati sono calcolati dal 01/01/2019 al mese successivo a quello della sottoscrizione definitiva.

Gli aumenti stipendiali hanno effetto dalle relative decorrenze su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione sono richiamati e in particolare:

- a)** sullo straordinario
- b)** sui turni;
- c)** TFS /TFR



Gli importi degli aumenti delle fasce apicali (A6-B8-C6 e D7) sono rideterminati con un significativo aumento rispetto alla parametrizzazione ordinaria del sistema di classificazione per compensare la perdita dell'EP che nel precedente CCNL non era stata loro riconosciuta.

Pertanto la nuova IVC del periodo 2022-2024, in attesa del futuro rinnovo del CCNL 2022-2024, va ricalcolata sulla base dei nuovi tabellari.

IL NUOVO TRATTAMENTO STIPENDIALE

A decorrere dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021 l'Elemento Perequativo una tantum viene conglobato nello stipendio tabellare secondo gli importi previsti dalla successiva tabella.

Per effetto del conglobamento l'E.P. cessa di esistere e, pro quota, l'importo conglobato influirà sul calcolo di:

- a) straordinario;**
- b) turni;**
- c) TFR/TFS**

TASSAZIONE SEPARATA DEGLI ARRETRATI

- Sono assoggettati a tassazione separata, indipendentemente da una diversa volontà del contribuente, gli emolumenti arretrati di lavoro dipendente, (art. 17, comma 1, lett. B TUIR)

RL4

- Di fatto, la tassazione separata, in queste specifiche situazioni, fra cui i Contratti Collettivi di Lavoro, definisce un impatto fiscale più contenuto rispetto a quello prodotto in caso di tassazione ordinaria.

Diapositiva 13

RL4

Modalità di calcolo della tassazione separata:

Calcolo della media annuale del reddito del biennio precedente all'anno di erogazione a cui applicare la tassazione ordinaria.

L'imposta così determinata, sarà definita in termini di percentuale media che dovrà essere applicata all'importo totale degli arretrati maturati

Rita Longobardi; 10/11/2022



3. Le nuove relazioni sindacali in materia di informazione, confronto e contrattazione.

Le relazioni sindacali avanzano in maniera significativa rispetto al CCNL 2016-2018, con rilevanti novità in particolare:

INFORMAZIONE:

- L'informazione dev'essere preventiva resa in forma scritta e viene estesa, oltre che per le materie oggetto di confronto e contrattazione, anche a tutti gli atti di organizzazione degli uffici incluso il piano triennale dei fabbisogni e i regolamenti concorsuali che per le autonomie locali sono parte integrante del regolamento degli uffici e servizi (rif. art. 89 del TU EE.LL.)
Per questa tipologia di atti l'informazione va data almeno 5 gg prima dell'adozione dell'atto da deliberare.
- L'informazione è semestrale su banca delle ore, straordinario, contratti flessibili, affidamento a soggetti terzi, ed è riconosciuta a tutti gli enti che non possano istituire o non abbiano istituito l'Organismo paritetico per l'innovazione.



CONFRONTO:

Alle materie già previste come confronto dal CCNL 2016/2018 con si aggiungono le seguenti materie:

- a) L'individuazione dei profili professionali sulla base del nuovo ordinamento
- b) I criteri per le norme di prima applicazione del nuovo ordinamento ivi inclusi le progressioni verticali in deroga alle procedure ordinarie di selezione (art.13 comma 7 del CCNL)
- c) L'articolazione dell'orario di lavoro anche per il personale turnista e l'eventuale riduzione dell'orario a 35 ore settimanale per quest'ultimi.
- d) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione alla riduzione delle risorse destinate alle EQ;
- e) la pianificazione dei fabbisogni formativi in relazione ai diversi ambiti e profili professionali
- f) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro a distanza; criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e lavoro da remoto, i criteri di priorità per l'accesso al lavoro a distanza;
- g) l'istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- h) le materie individuate quali oggetto di confronto in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora non venga istituito entro il termine previsto dal CCNL;
- i) gli andamenti occupazionali (*NB: da non confondere con il piano triennale delle assunzioni di cui all'art.6 del D.Lgvo n°165/2001*)
- j) le linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;



Vengono inoltre recuperate e implementate alcune materie oggetto di concertazione nei precedenti CCNL e in particolare:

le materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico;

CONTRATTAZIONE :

Vengono FINALMENTE disciplinati i tempi per l'apertura dei tavoli di trattativa.

Con il nuovo CCNL la sessione negoziale per la ripartizione annuale del Fondo per il salario accessorio, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del Fondo.

Aumentano anche le materie oggetto di contrattazione:

a) individuazione delle figure professionali esentate dalla pausa ai fini del riconoscimento del buono pasto;



- a) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il sistema 0-6;
- b) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno;(in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo all' indennità di turno);
- c) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario a 35 ore;
- d) la riduzione dal 30% al 20% della differenziazione dei premi individuali;
- e) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza nell'ambito della formazione dei lavoratori con relativi oneri a carico del Fondo.



4.L'organismo paritetico per l'innovazione.

Con il nuovo CCNL si implementa il numero di Enti con obbligo di costituzione e si rafforza la sua capacità d'interlocuzione su tutti gli atti che possano avere ricadute sull'organizzazione e innovazione, nel miglioramento dei servizi, promozione della legalità, qualità del lavoro e benessere organizzativo.

- Viene ampliata la diffusione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione prevedendone l'istituzione in tutti gli enti con più di 70 dipendenti (prima era previsto solo per enti con più di 300 dipendenti)
- La possibilità di istituire l'OPI in forma associata viene estesa anche alle Città metropolitane
- Le previsioni in merito alle modalità di funzionamento vengono integrate con quella relativa alla redazione di un report annuale delle proprie attività
- Deve comunque riunirsi due volte l'anno o su richiesta motivata di ciascuna delle parti (ente datoriale o parte sindacale)
- Gli enti entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL provvedono ad attivarlo
- Nel caso in cui l'OPI non venga istituito entro il termine dei 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL, le materie su cui l'OPI può esprimersi diventano oggetto di Confronto



5. Il nuovo sistema della classificazione: da categoria a AREA

Con il nuovo CCNL 2019-2021 si introduce un nuovo sistema di classificazione:

- Le vecchie Categorie (A, B, C, D) istituite con il CCNL del 31.3.1999, confluiscono in 4 Aree secondo lo schema riportato nella successiva tabella di trasposizione
- Le 4 Aree sono:
 - 1) **Area degli Operatori (ex Categoria A);**
 - 2) **Area degli Operatori esperti (ex Categoria B1/B3);**
 - 3) **Area degli Istruttori (ex Categoria C);**
 - 4) **Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Categoria D e Area PO).**
- Le 4 aree hanno valori economici di accesso unici che corrispondono al punto d'accesso iniziale delle precedenti Categorie;
- Unica eccezione è per l'Area degli Operatori che ha come valore economico di accesso iniziale l'ex livello economico A2.
- Per la ex categoria B (ora definiti Operatori esperti) il livello di accesso sarà pari al valore indicato nella tabella esplicativa
- Successivamente all'avvenuta riclassificazione, in luogo delle posizioni economiche relative alle ex PEO maturate, verranno mantenuti i medesimi valori a titolo di differenziale stipendiale.
- La trasposizione del personale dalla vecchia alla nuova classificazione deve avvenire entro il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019 2021



**PRECEDENTE SISTEMA
DI CLASSIFICAZIONE**

Categoria D-D7
Categoria D-D6
Categoria D-D5
Categoria D-D4
Categoria D-D3
Categoria D-D2
Categoria D-D1
Categoria C-C6
Categoria C-C5
Categoria C-C4
Categoria C-C3
Categoria C-C2
Categoria C-C1
Categoria B3-B8
Categoria B3-B7
Categoria B3-B6
Categoria B3-B5
Categoria B3-B4
Categoria B3 di accesso
Categoria B1-B8
Categoria B1-B7
Categoria B1-B6
Categoria B1-B5
Categoria B1-B4
Categoria B1-B3
Categoria B1-B2
Categoria B1 di accesso
Categoria A-A6
Categoria A-A5
Categoria A-A4
Categoria A-A3
Categoria A-A2
Categoria A-A1



**NUOVO SISTEMA
DI CLASSIFICAZIONE**

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
AREA DEGLI ISTRUTTORI
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
AREA DEGLI OPERATORI





Stipendi tabellari delle nuove Aree

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

Area	Nuova retribuzione tabellare ⁽¹⁾
Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	23.212,35
Area degli ISTRUTTORI	21.392,87
Area degli OPERATORI ESPERTI	19.034,51
Area degli OPERATORI	18.283,31

⁽¹⁾ Decorrente dalla data di applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale



DECLARATORIE :

- Nell'allegato A del CCNL vengono indicati per ciascuna area, le mansioni, le specifiche professionali e il requisito del titolo di studio base di accesso, che prevedono:
 - 1) la scuola dell'obbligo per l'Area degli Operatori;
 - 2) la scuola dell'obbligo accompagnato da una specifica qualificazione professionale per l'Area degli Operatori Esperti;
 - 3) la scuola secondaria di secondo grado per l'Area degli Istruttori;
 - 4) la laurea o laurea magistrale per l'Area dei Funzionari.
- Nelle Funzioni Locali in ragione delle complesse e variegata attività dei modelli organizzativi adottati dalle Autonomie Locali l'indicazione dei profili professionali assume valore esemplificativo e non ordinatorio. Tuttavia al fine di evitare il proliferarsi di terminologie astruse vengono indicati dei profili non esaustivi, per cui gli elenchi sono stati comunque integrati con nuovi profili anche in relazione a specifiche evoluzioni professionali in determinati settori tra i quali: **operatore socio sanitario, istruttore del settore informazione per i rapporti con i media, coordinatore pedagogico, specialista in attività culturali, orientatori politiche attive del lavoro, specialista della transizione digitale, specialista della transizione ecologica, giornalista pubblicista, assistente sociale, ispettore fitosanitario.**



- Vengono individuati una serie di profili ad esaurimento nell'Area degli Istruttori che vengono reinseriti nell'Area dei Funzionari: **personale infermieristico e della riabilitazione, educatore, insegnante, docente, educatori professionali socio pedagogici ed educatori professionali socio sanitari.**
- Sono riconfermati inoltre i profili già indicati nell'allegato "A" al CCNL del 31.3.1999 ancora fungibili

NB: Rammentiamo comunque che l'individuazione dei profili professionali con l'attuazione del nuovo ordinamento professionale, è materia di confronto sindacale (rif. art.5 comma 3 lett c).



6. Le progressioni verticali tra le Aree e la norma di prima applicazione

Le modifiche legislative intervenute con la legge n. 113 del 2021 modificando l'art. 52 del D.Lgvo n° 165/2001, consentono ora di poter fare progressioni tra le Aree (cd verticalizzazioni) attraverso una procedura comparativa interna e non più tramite un concorso.

La procedura ordinaria viene indetta una selezione basata su:

- 1) la valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio;
 - 2) l'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni
 - 3) il possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
 - 4) il numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.
- Il dipendente che passa di area è esonerato dal periodo di prova e conserva le giornate di ferie maturate e non fruite, nonché la retribuzione individuale di anzianità (RIA). Qualora il trattamento economico in godimento risulti superiore al trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva la differenza a titolo di assegno personale assorbibile nelle successive progressioni economiche.



- I differenziali economici di chi transita tornano nella disponibilità del fondo per la parte non eccedente la differenza tra il trattamento iniziale della vecchia area e quello della nuova.
- La procedura di progressione tra le Aree in regime ordinario è finanziata dalle capacità assunzionali dell'ente. Ai passaggi tra le Aree non può essere destinato più del 50% delle risorse finalizzate alle assunzioni dall'esterno per ciascuna Area.

LA NORMA DI PRIMA APPLICAZIONE :

L'art.13 comma 7 del nuovo CCNL, dispone che:

"In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza"

Gli elementi di valutazione per questa speciale procedura sono indicati espressamente nel comma 7 del medesimo articolo e prevedono che ciascun fattore indicato non può assumere un valore inferiore al 20% del punteggio complessivo da attribuire in sede di valutazione.



I fattori sono:

- 1) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
 - 2) titolo di studio;
 - 3) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.
- **Le procedure in deroga debbono essere avviate entro il 31 dicembre 2025 e possono essere finanziate utilizzando fino allo 0,55% del monte salari 2018. E' possibile, esaurito lo 0,55%, finanziarle anche da bilancio ma nella misura definita dal piano dei fabbisogni ordinari per un numero di posti pari al 50% di quelli destinati all'esterno per ciascuna Area (*).**
 - I passaggi d'area attribuiti attraverso le procedure in deroga, finanziate dallo 0,55%, sono computate distintamente rispetto ai posti destinati attraverso la procedura ordinaria.
 - I differenziali economici di chi transita tornano nella disponibilità del fondo per la parte non eccedente la differenza tra il trattamento iniziale della vecchia area e quello della nuova.
 - Per poter partecipare alle procedure in deroga il personale deve avere i requisiti indicati nella tabella C del CCNL
- (*) **si veda parere congiunto ARAN/RGS/DIP. F.P. cfc 81 del 2022.**

TABELLA "C" :

Progressione tra categorie	Requisiti
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile;
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; oppure b) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile.



7. Le progressioni interne alle Aree: differenziali stipendiali

- In fase di prima applicazione e a decorrere dall'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione le progressioni economiche acquisite con il precedente ordinamento vengono mantenute a titolo di "differenziale stipendiale";
- l'introduzione invece dei nuovi aggiuntivi "differenziali stipendiali" sostituiscono le vecchie PEO e sono attribuibili per un numero e per un valore massimo individuato dalla seguente tabella.

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1.600	6
ISTRUTTORI	750	5
OPERATORI ESPERTI	650	5
OPERATORI	550	5



Le nuove progressioni economiche (ora differenziali stipendiali) avvengono all'interno delle Aree con le seguenti modalità:

- possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; tale termine può essere ridotto a 2 o elevato a 4 dalla contrattazione;
- negli ultimi 2 anni il lavoratore non deve aver subito di provvedimenti disciplinari superiori alla multa;
- il numero di differenziali annualmente attribuibili in ciascuna area viene definito in sede di contrattazione ma non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- l'attribuzione avviene in base a una graduatoria, definita in base ai seguenti criteri:
 - 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite
 - 2) esperienza professionale
 - 3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione;
- la pesatura dei tre criteri è effettuata dalla contrattazione integrativa in ogni caso al criterio di cui al punto 1 non può essere attribuito un peso inferiore al 40% ed al criterio di cui al punto 2, non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale;
- al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile dare un punteggio aggiuntivo non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri ai punti 1,2 e 3. La contrattazione può differenziare tale punteggio anche in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente.
- I nuovi differenziali stipendiali sono finanziati esclusivamente con le risorse del fondo che hanno certezza e stabilità previste dall'art.79 del CCNL
- Per il personale delle Sezioni Speciali (Educativo-Scolastico, Polizia Locale, Albi e Ordini Professionali, Professioni Socio Sanitarie) sono previste delle maggiorazioni per ciascun differenziale attribuito ai sensi degli artt.92,96,102 e 106 del CCNL) che si riporta nella seguente tabella:

	Operatori	Operatori Esperti	Istruttori	Funzionari e EQ
Differenziale economico standard	550	650	750	1600
Differenziale economico personale educativo, docente o insegnate	X	X	1100	X
Differenziale economico addetti al coordinamento polizia locale	X	X	1100	X
Differenziale economico profili iscritto a ordini o albi professionali anche socio-sanitari	X	X	900	1800

8.L'incarico di Elevata Qualificazione nell' Area dei Funzionari

L'istituzione:

- Gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del presente CCNL. Tali posizioni richiedono:
 - responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative, anche con espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
 - conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate.

Le tipologie :

- a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario;



L'individuazione tra i Funzionari o tra gli Istruttori/Operatori Esperti:

Gli incarichi di EQ, afferenti alle posizioni di lavoro delle E.Q., possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.

Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ.

Ovviamente nel caso in cui gli Enti siano privi di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, l'Elevata qualificazione può essere riconosciuta:

- a) presso i comuni, ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti;
- b) presso le ASP e le IPAB, ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori.

La durata:

Gli incarichi di EQ, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. In entrambi i casi:

Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva o alla revoca per intervenuti mutamenti organizzativi, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.



Il trattamento economico (posizione e risultato):

L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione

Nelle ipotesi che riguardano l'Area degli Istruttori o degli Operatori Esperti, in assenza di personale dell'Area dei Funzionari, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

Nell'ipotesi in cui sia presente personale nell'Area dei Funzionari ed EQ carente delle competenze professionali adeguate per lo svolgimento di determinate attività, è possibile, in via eccezionale e temporanea, assegnare incarico di EQ a personale afferente l'Area degli Istruttori in possesso delle specifiche capacità ed esperienze professionali richieste. In tal caso l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 annui lordi per tredici mensilità.

Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ (come individuato da ciascun Ente), per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione.

Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi.



9. Le novità sul contratto individuale di lavoro e l'orario di lavoro

- Il possibile cumulo di impieghi per il personale assunto in part-time (art. 24 del CCNL)

Per il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo parziale, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 53 del CCNL del 21.05.2018. Il medesimo personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, purché autorizzato dall'amministrazione di appartenenza, può prestare attività lavorativa presso altri enti nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 92 del D. Lgs 267 del 2000.

-L'introduzione dei criteri indicati nel D.Lgvo n°66/2003 per i riposi e il compito orario per gli spostamenti tra diverse sedi (art.29 del CCNL)

Il lavoratore, in conformità alle previsioni dell'art. 7 del D.Lgs 66/2003, ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

Il lavoratore, in conformità alle previsioni dell'art. 9 del D.Lgs 66/2003, ha diritto ogni 7 giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui al comma precedente. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

Per i dipendenti che prestino attività lavorativa presso un'unica sede di servizio, qualora, dopo aver preso servizio in sede, sia necessario svolgere temporaneamente tale attività, debitamente autorizzata, in altra sede del medesimo ente, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.

Inoltre il debito orario eventualmente maturato nel corso del mese, potrà essere ora recuperato entro i due mesi successivi.



10. La pausa, la mensa il buono pasto

Qualora l'orario di lavoro ecceda il limite di sei ore deve essere previsto una pausa non inferiore a 10 minuti ai sensi dell'art. 34 del nuovo CCNL.

Per la consumazione del pasto la durata della pausa non potrà essere inferiore a 30 minuti.

Sarà possibile riconoscere il buono pasto non solo per chi presta attività al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, ma anche, alternativamente, a chi la presti il pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna.

L'istituzione del servizio mensa o il riconoscimento del buono pasto diventano oggetto di confronto.

E' confermata la possibilità, in sede id contrattazione integrativa, di individuare alcune professionalità che possono svolgere la pausa per la consumazione del pasto, ad inizio o fine turno, fermo restando l'attribuzione del buono pasto.

La durata della pausa pranzo è rimessa alla contrattazione collettiva integrativa.

Ai settori professionali già interessati (polizia locale, servizi educativi, biblioteche) si aggiungono ora anche i musei.



11.L'ampliamento delle tutele in materia di permessi, ferie, congedi e aspettative

Permessi:

I permessi per la partecipazione a concorsi, vengono estesi a procedure selettive o comparative, anche di mobilità, e procedure selettive per i passaggi tra le aree.

I permessi per lutto potranno essere fruiti, in caso di motivate esigenze, anche entro il mese successivo a quello del decesso e non solo entro 7 giorni.

I permessi matrimonio in caso di eventi imprevisti che rendano impossibile fruirli entro 45 giorni, potranno essere utilizzati in un altro periodo previo accordo con il dirigente.

Per la fruizione dei permessi per motivi personali:

- non sarà necessaria una specifica documentazione e/o giustificazione;
- il diniego deve essere motivato e formalizzato;
- Si potrà fruirli per frazioni di ora successivamente alla prima ora.

Ferie:

Il diniego delle ferie dovrà essere comunicato in forma scritta e le ferie residue potranno essere fruiti entro il primo semestre dell'anno successivo per esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio



Malattie e infortunio:

L'amministrazione dovrà preavvisare di almeno 60 giorni il lavoratore del raggiungimento del limite del comporto.

Il trattamento accessorio, nei limiti previsti dal CCNL, viene riconosciuto per tutte le malattie superiori a 10 giorni e non più 15.

Per le gravi patologie che richiedono terapia salvavita o altre assimilabili previste dall'art.50, le relative assenze si escludono dal periodo di comporto per i giorni di ricovero o assenza dovuti ai trattamenti o interventi connessi alle patologie medesime ivi comprese per gli effetti collaterali comportanti incapacità lavorativa.

Congedi Parentali:

La novità più rilevante è stata inserita in via legislativa e riguarda l'estensione anche al lavoratore pubblico del congedo di paternità previsto dall'art. 27 bis del D.L. n°151/2000 e recepito integralmente con il Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, che recita:

“ Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa”

In caso di parto gemellare i congedi di paternità e maternità retribuiti si considerano per ciascun figlio

Diritto allo studio e congedi per la formazione

- Le 150 ore potranno essere utilizzate anche per corsi svolti in forma telematica.
- Viene elevata al 20% la percentuale del personale che può, avendone i requisiti, accedere ai congedi per la formazione.

Congedi per le donne vittime di violenza

La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione, può presentare domanda di trasferimento o di comando ad altra amministrazione pubblica anche ubicata in una località diversa da quella in cui si è subita la violenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni 52 dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento o il comando presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua area.

La dipendente al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, può chiedere di rientrare nell'Ente dove prestava originariamente la propria attività.



- **Art. 28 Identità alias in percorsi di affermazione di genere**

1. Al fine di tutelare il benessere psicofisico di lavoratori transgender, di creare un ambiente di lavoro inclusivo, ispirato al valore fondante della pari dignità umana delle persone, eliminando situazioni di disagio per coloro che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere, le Amministrazioni riconoscono un'identità alias al dipendente che ne faccia richiesta tramite la sottoscrizione di un Accordo di riservatezza confidenziale. Modalità di accesso e tempi di richiesta e attivazione dell'alias saranno specificate in apposita regolamentazione interna, la carriera alias resterà inscindibilmente associata e gestita in contemporanea alla carriera reale. L'identità alias da utilizzare, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 55-novies del D.lgs. n. 165/2001, al posto del nominativo effettivo risultante nel fascicolo personale di cui all'art. (Fascicolo personale), riguarda, a titolo esemplificativo, il cartellino di riconoscimento, le credenziali per la posta elettronica, la targhetta sulla porta d'ufficio, eventuali tabelle di turno orari esposte negli spazi comuni, nonché divise di lavoro corrispondenti al genere di elezione della persona e la possibilità di utilizzare spogliatoio e servizi igienici neutri rispetto al genere, se presenti, o corrispondenti all'identità di genere del lavoratore.

2. Non si conformano all'identità alias e restano pertanto invariate tutte le documentazioni e tutti i provvedimenti attinenti al dipendente che desidera intraprendere il percorso di affermazione di genere che hanno rilevanza strettamente personale (come ad esempio la busta paga, la matricola, i sistemi di rilevazione e lettura informatizzata della presenza, i provvedimenti disciplinari) o la sottoscrizione di atti e provvedimenti da parte del lavoratore interessato.



Copertura Assicurativa

Gli enti, nel rispetto delle effettive capacità di spesa, assumono le necessarie iniziative, per la copertura assicurativa della responsabilità civile del personale che svolge attività in condizioni di piena autonomia o comunque con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno.

La norma estende a tutte le professionalità che operano in piena autonomia e con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno l'obbligo di copertura assicurativa precedentemente riservato ai titolari di PO.

Patrocinio legale

Fermo restando il comune gradimento sul legale incaricato dal dipendente, l'Ente procede al rimborso delle spese legali anche nell'ambito di un procedimento penale con sentenza definitiva di assoluzione o decreto di archiviazione per infondatezza della notizia di reato o perché il fatto non è previsto dalla legge come reato. Il rimborso è garantito anche nel caso in cui vi sia un presunto conflitto d'interessi all'inizio del procedimento giudiziario ma questo venga successivamente meno per effetto di una sentenza definitiva di assoluzione o di un decreto di archiviazione per infondatezza della notizia di reato o perché il fatto non è previsto dalla legge come reato.



12. Il lavoro a distanza: il lavoro agile e il lavoro da remoto

Con il nuovo CCNL viene istituita la modalità di prestazione a distanza il cd “smart working” istituito con la legge n°81 del 2017 successive modifiche (artt.18-24) e ora finalmente recepito nel comparto del lavoro pubblico, anche se con ulteriori specifiche applicazioni.

LAVORO AGILE:

L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti le lavoratrici e lavoratori.

I criteri di priorità nonché i criteri generali delle modalità attuative e l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro sono oggetto di confronto. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

I criteri per l'accesso al lavoro agile, ossia per l'individuazione di chi può farlo e in che misura, sono oggetto di confronto. L'amministrazione avrà cura di facilitare i lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

1. La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata in due fasce temporali:

a) la fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile. Non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;

b) la fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo ricomprendendo anche il lavoro notturno dalle ore 22:00 alle ore 6:00 del giorno successivo.

Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere i permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge. Durante la fruizione dei permessi il dipendente è sollevato dagli obblighi stabiliti per le fasce di contattabilità.



Nelle giornate di lavoro agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio

LAVORO DA REMOTO:

Nel settore pubblico con il nuovo CCNL, al fine di consentire una più ampia flessibilità della prestazione lavorativa a distanza, viene istituito il lavoro da remoto. Il lavoro da remoto diversamente da quello agile, può essere prestato con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro.

Il lavoro da remoto può essere svolto nelle forme seguenti:

- a) presso il domicilio del dipendente;
- b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.

Nel lavoro da remoto il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento all'orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro in presenza e in particolare quelle su riposi, pause, permessi orari e trattamento economico accessorio.

Fermo restando la procedura di confronto, le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto nel caso di attività ove è richiesto un presidio costante del processo e nel rispetto dei controlli automatizzati in materia di orario di lavoro:

- a) con il consenso del lavoratore;
- b) anche in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio



I criteri di priorità nonché i criteri generali delle modalità attuative e l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro sono oggetto di confronto.

L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo o i luoghi ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale.



13. Le attività di formazione, aggiornamento e il fascicolo personale

La nuova formulazione del fascicolo personale:

Per ogni dipendente, la struttura organizzativa cui compete la gestione delle risorse umane conserva, in un apposito fascicolo personale, anche digitale, tutti gli atti e i documenti, prodotti dall'amministrazione o dallo stesso dipendente, che attengono al percorso professionale, formativo e di carriera, nonché all'attività svolta ed ai fatti che lo riguardano.

Relativamente agli atti e ai documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia.

Il dipendente ha diritto di ricevere notizia dell'inserimento degli atti e documenti immessi nel proprio fascicolo personale, ivi inclusi quelli relativi a percorsi formativi, prenderne visione ed estrarne copia.

La formazione e l'aggiornamento:

Nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali ovvero nel confronto di cui all'art.5 del nuovo CCNL, ciascun Ente provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.



Le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione.

Nell'ambito dei piani di formazione sono individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche (ora differenziali stipendiali)

Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione o comunque disposte dalla medesima è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

Le attività sono tenute di norma durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative, organizzate dagli Ordini professionali, destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti.

Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite, inserendo le risultanze di detti processi nel fascicolo personale nel Fascicolo Personale.

Gli enti possono individuare, all'interno dei propri organici, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale



- **Pianificazione strategica di conoscenze e saperi**

1. Le parti riconoscono l'importanza dell'attivazione di percorsi formativi differenziati per target di riferimento, al fine di colmare lacune di competenze rispetto ad ambiti strategici comuni a tutti i dipendenti che siano inseriti nell'ambito di appositi sistemi di accreditamento e che garantiscano alta qualificazione, tra cui interventi formativi sui temi dell'etica pubblica.

- **2. Gli enti, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 54 (Principi generali e finalità della formazione) comma 3, favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base.**
- **3. Gli enti pianificano altresì programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze e di riqualificazione per i dipendenti anche in relazione al monitoraggio della performance individuale, al fine di incoraggiare i processi di sviluppo e trasformazione della Pubblica Amministrazione.**
- **4. Gli Enti, nell'ambito dei programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze, favoriscono la formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire per proteggere sé stessi ed i colleghi da atti di violenza, attraverso la formazione sui rischi specifici connessi con l'attività svolta, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire utenti aggressivi e violenti.**



FINANZIAMENTO DELLA FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO:

Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000 nei limiti ivi previsti.



14. IL WELFARE INTEGRATIVO:

In sede di contrattazione integrativa è possibile destinare una quota parte del fondo per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;

Qualora l'ente datoriale aveva precedentemente previsto a carico del bilancio risorse per tali finalità le stesse vengono riconfermate. Tra le risorse utilizzabili sono da annoverare in via prioritaria i risparmi di gestione conseguiti ai sensi dell'art. 16 del D.L. n° 98/2011.

Per la stipula delle relative polizze pertinenti al welfare o, comunque, per una migliore gestione degli interventi previsti in attuazione del presente articolo, le amministrazioni possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.



15. Le Sezioni professionali:

- SEZIONE EDUCATIVA E SCOLASTICA

Con l'istituzione della specifica sezione, viene ripristinato un sistema di relazioni sindacali articolato per il personale dei nidi e della scuola primaria che prevede:

- Possibile riduzione a 25 ore settimanali dell'attività frontale (previo Confronto);
- determinazione dell'orario annuale delle attività integrative (Confronto);
- modalità attuative del calendario scolastico (Confronto);
- attività ulteriori rispetto a quelle previste dal calendario scolastico (Confronto);
- incentivi economici per le attività ulteriori (Contrattazione);
- la definizione delle condizioni ottimali per l'erogazione del servizio anche in riferimento al numero dei bambini per sezione -di norma 25- e insegnanti titolari. Per i nidi rapporto medio educatore-bambino 1-6 (Informazione).
- Obbligo di formazione continua prevista all'art. 91 da inserire nel piano dei fabbisogni formativi (Confronto)



IL CCNL conferma gli standard qualitativi relativamente a:

- rapporti numerici;
- supplenze;
- potenziamento dell'organico in presenza di minori disabili.
- Nei confronti del personale educativo, docente ed insegnante continuano ad essere riconosciute le indennità professionali di cui all'art. 37, comma 1, lett. c) e d), del CCNL del 6.07.1995, ma dalla data di decorrenza del nuovo sistema di classificazione (1° giorno del quinto mese successivo alla firma definitiva del CCNL), **le indennità professionali** in questione, **sono incrementate** di un importo pari ad euro **200 annui lordi** (a carico del bilancio).
- Per il personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area degli Istruttori la misura del **"differenziale stipendiale"** è incrementata di **euro 350** per tutto il periodo in cui permangono in quest'Area (differenziale diventa 1100 euro invece che 750 euro).



La riqualificazione professionale del settore:

Vengono posti ad esaurimento, i profili del personale educativo e scolastico che alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, sia inquadrato nell'Area degli Istruttori.

Nell'Area dei Funzionari, a decorre dall'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione vengono individuati i seguenti profili:

- ***Educatore;***
- ***Docente;***
- ***Insegnante.***

Il reinquadramento del personale nell'Area dei funzionari dovrà avvenire, in prima istanza, attraverso i tempi (entro 31/12/2025), le procedure e le risorse previste per le progressioni tra le Aree in deroga.

- **Le procedure in deroga debbono essere avviate entro il 31 dicembre 2025 e possono essere finanziate utilizzando fino allo 0,55% del monte salari 2018. E' possibile, esaurito lo 0,55%, finanziarle anche da bilancio ma nella misura definita dal piano dei fabbisogni ordinari per un numero di posti pari al 50% di quelli destinati all'esterno per ciascuna Area (*).**

Le graduatorie in essere e le procedure concorsuali concluse prima dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione conservano la loro validità fino a scadenza naturale e determinano l'inquadramento in base al sistema previgente.

Viene introdotta con apposita declaratoria funzionale la figura del **coordinatore pedagogico**, al fine di recepire integralmente le disposizioni legislative del D.Lgvo n°66/2017 sulla "buona scuola".



- SEZIONE POLIZIA LOCALE

Viene ulteriormente potenziata la sezione già istituita nel CCNL del 21.5.2018 in particolare:

- Per tutto il personale viene previsto che le indennità di vigilanza di cui all'art. 37, comma 1 lett. b) primo e secondo periodo del CCNL del 6.07.1995, siano ulteriormente incrementate di € 200,00 annui lordi, dalla data di decorrenza del nuovo sistema di classificazione (a carico del bilancio).
- Il livello massimo dell'indennità di servizio esterno per il personale addetto in via continuativa a tale attività, viene elevato da 10 a 15 euro giornalieri ed è cumulabile con altri compensi svolti per conto terzi e con oneri a carico di questi.
- Per il personale di polizia locale nell'Area degli istruttori, che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 è incrementata di Euro 350 (differenziale di 1100 euro) al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.
- Per il personale degli Istruttori l'indennità di funzione, legata al grado rivestito, è prevista nella misura max di € 3.000 mentre per quello dell'Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione tale l'indennità può essere elevata fino ad un massimodi € 4.000. I valori delle indennità ed i criteri di erogazione sono determinati in sede di contrattazione integrativa.
- Viene confermata l'obbligatorietà a partire dal 22 maggio 2018 che tutti i contributi datoriali derivanti dall'art.208 del CdS vanno conferiti al Fondo Perseo -Sirio. Restano salve le posizioni precedentemente acquisite.



- SEZIONE ALBI E ORDINI PROFESSIONALI

Con il nuovo CCNL, viene per la prima volta istituita una sezione che mira a valorizzare il personale che, per l'esercizio delle rispettive mansioni deve:

- essere l'iscrizione ad un ordine professionale;
- avere un'abilitazione professionale;
- avere un'iscrizione ad albi o albi speciali.

Per valorizzare il personale in questione viene previsto il riconoscimento di "differenziali economici" maggiorati in caso di progressioni nelle aree. Il loro valore viene maggiorato come segue:

- Euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori;
- Euro 200, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.

Inoltre è previsto che l'ente garantisca a questo personale una formazione continua e specifica anche favorendo la partecipazione alle attività formative organizzate dagli Ordini medesimi.



- SEZIONE PROFESSIONI SOCIO-SANITARIE

Anche in questo caso viene per la prima volta istituita una sezione dedicata al personale delle professioni sanitarie e socio sanitarie.

Analogamente al personale del settore educativo e scolastico, vengono posti ad esaurimento, i profili del personale infermieristico e della riabilitazione, tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, degli educatori professionali socio pedagogici ed educatori professionali socio sanitari che alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, risulti inquadrato nell'Area degli Istruttori.

Nell'Area dei Funzionari, a decorre dall'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione vengono individuati i seguenti profili:

- personale infermieristico e della riabilitazione;
- tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro;
- educatori professionali socio pedagogici;
- educatori professionali socio sanitari



Il reinquadramento del personale nell'Area dei funzionari dovrà avvenire , in prima istanza, attraverso i tempi (entro 31/12/2015), le procedure e le risorse previste per le progressioni tra le Aree in deroga così come disposto dall'art.13 del nuovo CCNL e relativa Tabella C indicante i requisiti per gli accessi all'Area dei Funzionari (**risorse fino allo 0,55% del MS 2018+ 50% dei posti messi a concorso entro il 2025**).

Per valorizzare il personale appartenente a questa sezione che, per l'esercizio delle rispettive mansioni, debba essere iscritto a un ordine a un albo o avere l'abilitazione professionale, viene previsto il riconoscimento di "differenziali economici" maggiorati in caso di progressioni nelle aree. Il loro valore viene maggiorato come segue:

- Euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori;
- Euro 200, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.

Inoltre è previsto che l'ente garantisca a questo personale una formazione continua e specifica anche favorendo la partecipazione alle attività formative organizzate dagli Ordini.

TEMPO DI VESTIZIONE E SVESTIZIONE: Nei casi in cui il personale appartenente ai profili sanitari, socio-sanitari o socioassistenziali, sia obbligato ad indossare abiti da lavoro e/o dispositivi di sicurezza per lo svolgimento della prestazione e le operazioni di vestizione e svestizione debbano necessariamente avvenire all'interno della sede, l'orario di lavoro riconosciuto comprende fino a 15 minuti complessivi destinati a tali attività, tra entrata ed uscita, purchè risultanti dalle timbrature effettuate.



16. Gli istituti contrattuali per le retribuzioni di posizione delle E.Q. e delle indennità:

a) Retribuzione di posizione e risultato delle EQ

-L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico.

- Per il personale utilizzato a tempo parziale nelle Unioni di Comuni o Servizi in Convenzione al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, l'ente utilizzatore può, altresì, corrispondere una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa, anche in eccedenza al limite complessivo previsto nel precedente periodo che va da € 5.000 a € 18.000.

- Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ (come individuato da ciascun Ente), per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim



- Per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, è prevista una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato

-Nel caso in cui gli Enti siano privi di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, la presente disciplina si applica: a) presso i comuni, ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti; b) presso le ASP e le IPAB, ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

Nell'ipotesi in cui sia presente personale nell'Area dei Funzionari ed EQ carente delle competenze professionali adeguate per lo svolgimento di determinate attività, è possibile, in via eccezionale e temporanea, assegnare incarico di EQ a personale afferente l'Area degli Istruttori in possesso delle specifiche capacità ed esperienze professionali richieste. In tal caso l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 annui lordi per tredici mensilità.

Ricordiamo che:

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate da verificare in sede di confronto.



B Indennità di specifiche responsabilità

L'indennità di specifiche responsabilità viene modificata e i criteri di assegnazione sono individuati nell'ambito della contrattazione integrativa viene prevista una doppia soglia:

- fino a 3000 euro per il personale delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori
- fino a 4000 euro per il personale dell'Area Funzionari

b) viene eliminata la distinzione tra specifiche e particolari responsabilità; per tutti le tipologie individuate si potrà avere un valore dell'indennità che arriva fino a 3000 o 4000 euro superando il tetto di 350 euro previsto per le particolari responsabilità (vedi servizi demografici, servizi tributari etc)

c) vengono individuati, a titolo esemplificativo, una serie di incarichi a cui è possibile riconoscere tale indennità, tra questi:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi legati a programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali;
- specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;



- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
- Specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio e coordinamento di altro personale;
- Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

Nel CCNL sono riportate le ulteriori fattispecie che non assumono carattere esaustivo. Viene finalmente chiarito che tale indennità può essere erogata anche in ratei mensili piuttosto che in un'unica soluzione.

C Indennità di condizioni di lavoro

Anche per questa indennità viene rimessa alla contrattazione decentrata la disciplina per l'erogazione che riconferma i principi dell'art. 70 bis del CCNL del 21.5.2018

Il valore massimo dell'indennità di condizioni di lavoro viene elevato a 15 euro

D Indennità di turno

Si confermano le maggiorazioni del 10%, 30% e 50% per attività ordinaria, festiva o notturna e festiva notturna.

Per il festivo infrasettimanale invece si ridefinisce il computo con una doppia possibilità:



- una turnazione maggiorata al 100% per l'intera giornata

- oppure la facoltà per i lavoratori, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in caso di fruizione del riposo compensativo. Il valore economico equivalente è computato figurativamente a carico del Fondo con un onere pari al 100% del turno; tale facoltà va prevista nell'ambito della contrattazione decentrata

Si amplia la casistica per la sovrapposizione del personale turnante: si riconosce la possibilità di una ulteriore parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, per "comprovate e sopravvenute esigenze di servizio". Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato nel gruppo o classe del bambino.

E L'Indennità di reperibilità

Confermata la disciplina vigente ai sensi dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018

F Le indennità professionali per le specifiche Sezioni

(vedi schede riportate nelle Sezioni Educativo- Scolastico e Polizia Locale)

17. La nuova costituzione del fondo per il trattamento accessorio prevista dall'art. 79 del CCNL (in vigore del art.23/comma 2 del D.Lgvo 75/2017)



- Le modifiche alla parte stabile

Le novità riguardanti il fondo del salario accessorio aggiornano o integrano le disposizioni dell'art.67 del CCNL 2016/2018 intervenendo con decorrenza 1/01/2021 nel seguente modo:

a) l'aggiunta di un importo, su base annua, di Euro 84,50 moltiplicato per le unità di personale in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento decorre retroattivamente dal 1/01/2021, la costituzione del Fondo dopo la sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021 si definisce nel seguente modo:

- per l'anno 2021 e 2022 l'importo di € 166.00 (84,50 *2) confluisce una tantum nella parte variabile del fondo 2023;

- per l'anno 2023 l'importo di 84,50 confluisce nella parte stabile del fondo 2023.

b) risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale (vedi circolare della Ragioneria Generale Prot. 17987/2020, attuativa dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 prevede che il limite del fondo ***“è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018)***

c) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali;

d) **la confluenza nel parte stabile del fondo, al momento dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, della quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1.**



Tale risorsa serve per corrispondere i differenziali stipendiali al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e D a cui si accedeva alla categoria economica D3.

- Le modifiche alla parte variabile

L'integrazione prevista dalla legge di bilancio 2022 (Legge n°234/2021)

a) gli enti possono in base alla legge di bilancio 2022 , incrementare la parte variabile del fondo per il salario accessorio e le risorse per le PO di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tale incremento non è sottoposto al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017;

b) l'integrazione è destinata ai due fondi disciplinati dal CCNL per il personale delle Aree e per le Elevate Qualificazioni (ex Posizioni Organizzative) in misura proporzionale sulla base degli importi dell'anno 2021.

c) le stesse sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile.

Ulteriori incrementi di parte variabile :

- Le risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 21.05.2018 (contratti di sponsorizzazione, risparmi di gestione, leggi speciali, RIA per cessati in corso d'anno, incentivo messi con specifica qualifica, incentivo personale addetto case da gioco, incrementi da ulteriori disposizioni di legge, dei trattamenti accessori del personale trasferito da altre amministrazioni avvenuti in corso d'anno).

-Le risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa.



Per gli enti locali, il riferimento a tali risorse è quello del disapplicato art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.04.1999 e successivamente dall'art.67 del CCNL del 21.5.2018.

Per le assunzioni a tempo determinato, l'incremento della parte variabile deve avvenire comunque nel rispetto del tetto di cui all'art.23/2° comma del D.Lgvo n°75/2017. Sotto il profilo dei limiti di carattere finanziario, in base a quanto previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, i Comuni, le Città metropolitane e le Unioni di comuni possono ricorrere a contratti di lavoro flessibile complessivamente intesi, nel limite della spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009 inseriti nel limite del trattamento accessorio per l'anno 2016 (cfr anche circolare n°2 del 2018 del DFP in merito all'utilizzazione delle suddette risorse anche per il trattamento accessorio del personale a tempo determinato)

- Le somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999;
- Le risorse di parte stabile disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 del CCNL non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile



- Leggi speciali e il PNRR

Elenco delle principali leggi speciali che prevedono ulteriori incrementi del trattamento economico integrativo:

-Incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016, come indicato anche dalla Corte dei Conti – Sezione delle autonomie con deliberazione n. 6/2018;

-Compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli all'amministrazione e derivanti da condanna alle spese della controparte, o comunque compensate di cui all'art. 9 del decreto legge n. 90/2014, come indicato anche dalla Corte dei conti – Sezioni riunite in sede di controllo con deliberazione n. 51/2011, e nelle relazioni illustrativa e tecnica al D.Lgs. n. 75/2017; 5.

-Compensi ISTAT come indicato dalla circolare MEF-RGS n. 16/2012,

-Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione e conto terzi di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997,. Su tale tipologia è intervenuta recentemente la Corte dei conti - Sezione di controllo per la Liguria con deliberazione n. 105/2018, la quale ha espresso un orientamento favorevole limitatamente ai rapporti con soggetti privati in riferimento al superamento del tetto di cui all' art.23 D.Lgvo n°75/2017.

- I fondi di derivazione dell'Unione europea, come indicato dalla circolare MEF-RGS n. 16/2012, nelle relazioni illustrativa e tecnica al D.Lgs. n. 75/2017, e anche dalla Corte dei conti Sezione delle autonomie con deliberazioni n. 26/2014; n. 20/2017; n. 23/2017;

- I risparmi per i piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di cui all'art. 16, commi 4 e 5, del decreto legge n. 98/2011, come indicato anche dalla Corte dei conti – Sezione di controllo per la regione Veneto con deliberazione n. 513/2012; Sezione di controllo per la regione Lombardia con deliberazione n. 324/2014; Sezione di controllo per la regione Emilia Romagna con deliberazione n. 136/2017, e indicato nelle relazioni illustrativa e tecnica al D.Lgs. n. 75/2017;



Le prestazioni personale polizia locale con oneri conto terzi di cui all'art. 22, comma 3 bis, del decreto legge n. 50/2017. Giova segnalare che, invece, rientrano nel limite previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, gli incentivi alla polizia locale derivanti da contravvenzioni ex art. 208 Codice della Strada, come indicato dalla Corte dei conti - Sezione di controllo per il Piemonte con deliberazione n. 257/2012; Sezione di controllo per il Lazio con deliberazione n. 222/2014; Sezione di controllo per la Liguria con deliberazione n. 30/2018

- I compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione tributaria locale ai sensi dell'art.1 comma 1091 L.n°145/2014.

- I compensi incentivanti connessi ai progetti per il condono edilizio ai sensi della L. n°326 del 2003.

PNRR:

Segnaliamo che la Corte dei Conti sez. Lombardia con la Deliberazione n°116/2022 ha espresso parere favorevole all'integrazione del Fondo in deroga al tetto dell'art.23 comma 2 del D.Lgvo n°75/2018, per le attività di sviluppo per la transizione digitale previste dal PNRR che incidano sul piano della performance nell'ambito del rapporto di lavoro per il personale in servizio. Ricordiamo che le risorse del PNRR sono risorse aggiuntive e in quanto tali "eterofinanziano" il fondo e quindi derogano ai tetti ordinari di spesa.

18.1 limiti di finanziamento del fondo per gli enti in dissesto e per quelli in condizioni di deficit strutturale.



Gli enti che si trovino in condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa non possono costituire il fondo con le risorse variabili d previste dal comma 2 dell'art.79 del CCNL fatte salve le quote previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni (le cd leggi speciali autofinanziate)

Gli enti che versino in condizioni di deficitarietà strutturale o che abbiano avviato procedure di riequilibrio finanziario, come definite e disciplinate da disposizioni di legge o attuative di queste ultime, in vigore per le diverse tipologie di enti del comparto, ferma l'impossibilità di procedere ad incrementi delle complessive risorse di cui al periodo precedente, sono comunque tenuti ad applicare tutte le misure di riequilibrio previste dalle suddette disposizioni, anche in ordine alla riduzione o totale eliminazione delle risorse stesse.

Le risorse variabili comma 2 dell'art.79 sono:

- risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 2105.2018 (richiamate in precedenza)
- b) un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;
- c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa (ex art.15/comma 5 del CCNL 1.4.1999)



19. La nuova destinazione delle risorse per il trattamento accessorio previsto dall'art.80 del CCNL

Dalla parte stabile del fondo vanno comunque rese indisponibili ogni anno una serie di voci utilizzate per pagare istituti contrattuali fissi e ricorrenti:

- Il valore delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti (ex P.E.O.) e quindi acquisite nella parte stipendiale
- Le quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004 differenziate per Area
- L'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001.
- indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995



Parimenti la parte stabile disponibile, al netto degli incrementi definiti in fase di costituzione ai sensi dell'art.79, si incrementa in ragione:

le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizioni di superiore area nell'anno precedente

La parte non utilizzata per l'anno di riferimento concorre all'incremento delle risorse del fondo definite ai sensi dell'art.79 per la sola parte stabile.

FONDO EX POSIZIONI ORGANIZZATIVE ORA ELEVATA QUALIFICAZIONE:

Ai sensi dell'art. 17 del nuovo CCNL le risorse individuate nel precedente CCNL all'art.67 per il pagamento delle ex posizioni organizzative, sono riversate nel bilancio dell'Ente. Per cui il valore complessivo delle retribuzioni di posizione e risultato per i Funzionari con Elevata Qualificazione sono a carico dei bilanci in misura fissa. La contrattazione nazionale e quella integrativa definiscono le procedure per l'incremento o decremento di tale fondo.

La ripartizione delle risorse:

- Premi correlati alla performance organizzativa e individuale

La performance organizzativa prevista dal D.Lgvo n°150/2009 e declinata nelle linee guida n°5 del 2019 del D.F.P. come:

“i “traguardi” che la struttura/ufficio deve raggiungere nel suo complesso e al perseguimento dei quali tutti (dirigenti e personale) sono chiamati a contribuire”

mentre quella individuale come:

“riguarda gli obiettivi assegnati specificamente al dirigente o al dipendente, il quale è l'unico soggetto chiamato a risponderne: essi possono essere collegati agli obiettivi della struttura (andando, ad esempio, ad enucleare il contributo specifico richiesto al singolo), ma possono anche fare riferimento ad attività di esclusiva responsabilità del dirigente/dipendente e non collegate a quelle della struttura (es. incarichi ad personam).”

Ricordiamo che i criteri generali del sistema di performance adottato dall'Ente sono materia di confronto sindacale, mentre i criteri economici di attribuzione di entrambe le performance sono oggetto di contrattazione.



- **Riconoscimento delle indennità e specifici compensi previsti nel CCNL**

Il fondo sulla base della contrattazione integrativa riconosce il pagamento delle seguenti indennità:

- indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché i compensi per le attività prestate in giorni festivi per il personale non turnista.
- indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL;
- indennità di funzione di cui all'art. **97** ed indennità di servizio esterno di **cui all'art. 100** per la Polizia Locale
- compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, compresi quelli erogati dall'ISTAT
- compensi ai messi notificatori, secondo la disciplina di cui all'art.54 del CCNL del 14.09.2000;
- compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater



20. I VINCOLI DI DESTINAZIONE :

Il vincolo di destinazione per la performance individuale:

L'art.80 del CCNL prevede che con le risorse costituite ai sensi dell'art.79 per la parte variabile (al netto delle leggi speciali e dei trattamenti economici vincolati ai messi notificatori e personale delle case da gioco), si destini un valore pari almeno al 30% di tali risorse alla performance individuale

La differenziazione del premio individuale:

L'art. 81 del CCNL prevede che al personale che consegue le valutazioni più elevate venga attribuita una maggiorazione del premio individuale in aggiunta a quello percepito nella misura, definita in contrattazione integrativa, non inferiore al 30% del valore medio-procapite del premio attribuito rispetto al valore medio complessivo. Tale differenziazione può essere ridotta al 20% qualora l'ente definisca obiettivi generali oggettivamente misurabili.

La contrattazione integrativa individua inoltre una limitata quota di personale cui applicare la maggiorazione.



GRAZIE PER L'ATTENZIONE E BUON LAVORO