



IPOTESI CCNL FUNZIONI LOCALI

2016-2018

LINEE GUIDA

DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE (art.2)

Integrazioni, reintegrazioni e modifiche rispetto al contratto precedente.

- 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, almeno sei mesi prima della scadenza. In **caso di disdetta**, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
- In ogni caso, le **piattaforme sindacali** per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate **sei mesi prima della scadenza** del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
- A decorrere **dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza** del presente contratto, qualora lo stesso **non sia ancora stato rinnovato** e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'art. 47-bis co. 1 del D.Lgs. n. 165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una **copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale**. L'importo di tale copertura è **pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione**, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. **Dopo sei mesi** di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari **al 50% del predetto indice**.
- Le clausole dei contratti collettivi nazionali possono essere oggetto di **interpretazione autentica** ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti.
- 8. Per quanto non previsto, continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del presente contratto o non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL.

RELAZIONI SINDACALI (da art.3 a art.10)

Il sistema delle relazioni sindacali è stato sostanzialmente rinnovato, valorizzando la partecipazione consapevole, il dialogo costruttivo e trasparente, la reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché alla previsione e risoluzione dei conflitti

Le nuove relazioni sindacali si articolano in:

- a) Partecipazione**
- b) Contrattazione collettiva integrativa**

Partecipazione

Creare forme costruttive di dialogo su atti e decisioni di valenza generale, in materia di organizzazione o aventi riflesso sul rapporto di lavoro, e per garantire adeguati diritti di informazione, attraverso:

- informazione
- confronto
- organismi paritetici di partecipazione

a.1) informazione

consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi per le materie previste, oggetto di confronto o di contrattazione collettiva decentrata, nei tempi e nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita.

a.2) confronto (già concertazione)

A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano entro 5 giorni. Il confronto è richiesto da questi ultimi. Questa fase deve concludersi entro 30 gg dall'avvio del confronto stesso con una redazione di un verbale riportante le posizioni assunte.

Materie di confronto:

- Articolazione delle tipologie di orario di lavoro
- Criteri dei sistemi di valutazione della performance
- Individuazione profili professionali
- Criteri di conferimento e revoca Posizioni Organizzative
- Criteri per la graduazione economica delle Posizioni Organizzative
- Trasferimento o conferimento di attività ad altri soggetti pubblici o privati
- Implementazione del fondo in relazione alla riduzione delle Posizioni Organizzative

a.3) Organismo paritetico per l'innovazione

E' previsto negli enti con più di 300 dipendenti ed ha competenza su tutto ciò che assume valenza progettuale anche in termini sperimentali, negli ambiti organizzativi dell'Ente, al fine di formulare proposte alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

L'Organismo ha composizione è paritetica e si riunisce almeno due volte l'anno ed ogni volta che l'Ente intenda adottare provvedimenti di particolare complessità.

b) Contrattazione collettiva integrativa

B.1 Soggetti

Delegazione sindacale:

- a) la RSU;
- b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

Parte datoriale: I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

B.2 Oggetto di contrattazione:

- a. criteri di ripartizione delle risorse di cui all'art. 68;
- b. criteri dei premi correlati alla performance;
- c. criteri per la definizione di procedure per le progressioni economiche;
- d. **misure da adottarsi per la graduazione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis;**
- e. **misure dell'indennità di servizio esterno e criteri generali per la sua attribuzione;**
- f. **criteri per la graduazione dell'indennità, riservata alla Polizia Locale, di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies;**
- g. criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h. criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i. elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, co.1;
- j. correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, co. 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k. elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, co. 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese;
- l. elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, co. 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m. misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n. elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale;
- o. limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;

- p. criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q. elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
- r. individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
- s. elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
- t. riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u. incremento delle risorse di cui all'art. 15, co. 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;
- v. criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w. valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al co. 2 di tale articolo.

B.3 Tempi e procedure

- Il Contratto collettivo ha validità triennale. I criteri di ripartizione delle risorse possono essere negoziate con cadenza annuale. Entro 30 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.
- Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui alle lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), le parti riassumono le prerogative e libertà di iniziativa e decisione.
- Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui alle lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, fino alla successiva sottoscrizione.
- Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabile ad ulteriori 45 giorni.
- I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.

Contrattazione collettiva integrativa territoriale

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

Clausola di raffreddamento

- il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
- Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

ORDINAMENTO PROFESSIONALE (ART.11 – 18.BIS)

Commissione Paritetica

- A causa della ridotta tempistica per la sottoscrizione del CCNL, le parti hanno ritenuto di rinviare ad una Commissione paritetica l'evoluzione del sistema di classificazione, per pervenire a un modello che valorizzi le professionalità e assicurare una migliore gestione dei processi lavorativi.
- Entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL, si istituisce la Commissione che dovrà prevedere fra l'altro:
 - Rivisitazione dei profili professionali adeguandoli ai cambiamenti dei processi organizzativi e gestionali con adeguamento delle declaratorie.
 - Analisi di alcune specificità professionali per il settore educativo, scolastico e dell'avvocatura con la previsione di specifiche Sezioni nel CCNL 219-2021.
 - Analisi degli strumenti per sostenere lo sviluppo delle competenze professionali anche su base selettiva.
- I lavori della Commissione dovranno concludersi entro il mese di luglio 2018, per consentire di definire le linee di indirizzo per la prossima tornata contrattuale (3 mesi per il settore educativo e scolastico)

Conferma del sistema di classificazione

Si conferma l'articolazione prevista dall'art.3 CCNL 31.3.1999, con le modifiche di seguito riportate:

- Nelle categorie è previsto un unico accesso corrispondente alla posizione economica iniziale di ciascuna categoria, salvo che per i profili della categoria B, per i quali l'accesso dall'esterno avviene nella posizione economica B3.
- E' disapplicata, con riferimento alla categoria D, la sezione recante: *"Ai sensi dell'art. 3, co. 7, per i profili professionali che, secondo la disciplina del DPR 347/83 come integrato dal DPR 333/90, potevano essere ascritti alla VIII qualifica funzionale, il trattamento tabellare iniziale è fissato nella posizione economica D3."*
- Al personale che, alla data di entrata in vigore del presente CCNL, è inquadrato in profili della categoria D, per i quali l'accesso dall'esterno avveniva nella posizione economica D3, sono conservati il profilo posseduto e la posizione economica acquisita nell'ambito della categoria.
- Relativamente al personale inquadrato nei profili di cui al punto precedente, l'ammontare delle risorse stabili destinate a finanziare la progressione economica continua ad essere quantificato sulla base del differenziale tra la posizione economica già posseduta o da attribuire e quella iniziale di accesso per gli stessi precedentemente prevista in D3. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, a qualunque titolo, del suddetto personale, solo tale ammontare rientra tra le risorse stabili disponibili per il finanziamento dei vari istituti del trattamento economico del personale.
- Al personale assunto viene attribuito il trattamento tabellare corrispondente alla posizione economica iniziale prevista per la categoria cui il profilo di assunzione è ascritto, salvo per i profili della categoria B di cui al co. 2, per i quali il trattamento tabellare iniziale corrisponde al trattamento tabellare della posizione economica B3.
- In caso di passaggio tra categorie, nonché di acquisizione dei profili della categoria B, al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria o per i nuovi profili. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale la differenza assorbibile nella successiva progressione economica.
- La disciplina di cui al co. 9 trova applicazione anche per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato di personale a tempo determinato, secondo le previsioni dell'art. 23 del D. Lgs. n. 75/2017.
- L'importo dell'assegno personale, fino al suo completo riassorbimento, è ricompreso nella nozione di retribuzione di cui all'art.10, co. 2, lett. b), del CCNL del 9.5.2006.

AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Contempla il personale preposto allo svolgimento di:

- a) funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) attività 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 del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze.
- Sono riservate al personale di categoria D. Qualora gli enti siano sprovvisti di posizioni cat. D la disciplina si applica:
 - a) presso i comuni, ai dipendenti classificati nelle categorie C o B;
 - b) presso le IPAB, ai dipendenti classificati nella categoria C.
 - 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.

Conferimento e revoca degli incarichi

- Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni.
- Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
- I risultati delle attività svolte dai dipendenti sono valutati annualmente in base al sistema adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione, attivano la procedura di contraddittorio.
- La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di risultato da parte del dipendente. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

- Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 13 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
- Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
- L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per 13 mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.
- Per le categorie C dei Comuni sprovvisti di categoria D ed ex Ipab, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.
- Gli enti destinano alla retribuzione di risultato una quota non inferiore al 20% delle risorse finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.
- Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.
- Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, nell'ambito della retribuzione di risultato gli è attribuito un ulteriore importo che varia dal 15% al 25% del valore economico della posizione assunta.
- 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.

Progressione economica all'interno della categoria

- All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

- Tale progressione economica, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti.
- Le progressioni economiche sono attribuite sulla base della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.
- Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi – comprensivi della tredicesima mensilità - spettanti al personale che ha beneficiato delle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate
- Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve trovarsi nella posizione economica in godimento da almeno 24 mesi.
- L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo

Ulteriori disposizioni

- Si conferma che, negli Enti privi di qualifica dirigenziale, i responsabili apicali sono titolari di posizione organizzativa.
- 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.
- Qualora la dotazione organica preveda posti per la categoria D, ma che al momento non sono occupati, ovvero pur essendovi dipendenti in tale categoria, questi non possiedono le competenze professionali per lo svolgimento di un incarico apicale, al fine di garantire la continuità dei servizi, è possibile in via temporanea ed eccezionale assegnare tale incarico ad una categoria C purché in possesso delle specifiche competenze
- Tale facoltà è consentita una sola volta, ovvero reiterabile solo se avviate le procedure per acquisire nell'organico una figura ascritta 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
- Per Unioni e Servizi in convenzione, al soggetto incaricato può essere riconosciuta una retribuzione di posizione maggiorata del 30%.

Istituzione nuovi profili attività di comunicazione e informazione

(vedi testo)

Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 co. 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, co. 2, del CCNL del 14.9.2000;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, co. 3, del CCNL del 14.9.2000;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004;
- f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
- h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, co. 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, co. 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, co. 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

RAPPORTO DI LAVORO (art.19 – art.49)

Costituzione del rapporto di lavoro

Contratto individuale di lavoro

- Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali e dal presente contratto collettivo.
- Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce la forma ordinaria di rapporto di lavoro per tutte le amministrazioni del comparto.
- L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale.

Periodo di prova

- Confermati i principi fondamentali dell'istituto. Sono stati precisati gli aspetti inerenti gli esoneri, che ora possono essere estesi ai dipendenti che risultino vincitori di procedure selettive per la progressione tra le aree o categorie riservate al personale di ruolo, presso la medesima amministrazione.

Fascicolo personale

- E' un elemento di novità, che prevede la conservazione, in un apposito fascicolo personale, anche digitale, di 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.
- Il dipendente ha diritto a prendere visione degli atti e documenti inseriti nel proprio fascicolo personale.

Istituti dell'orario di lavoro

Orario di lavoro

- L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.
- E' articolato su 5 giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.
- La durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
- Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'ente, nel rispetto della disciplina in materia di relazioni sindacali
- Tipologie di orario:
 - **orario flessibile:** si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera.
 - **turnazioni:** che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite;
 - **orario multiperiodale:** consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle 30sei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto.

- E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
- Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
- Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a 30 minuti.
- L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico.

Turnazioni

- Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
- Le prestazioni lavorative svolte in turnazione devono essere distribuite nell'arco di un mese, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno.
- Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati, tra gli altri, i seguenti criteri:
 - la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - per turno notturno si intende il periodo lavorativo dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo. il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
- **Indennità:**
 - turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, co. 2, lett. c) del CCNL9/5/2006;
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, co. 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006;
 - turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, co. 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006.

Tali indennità di cui al co. 5, sono corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
- Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Reperibilità

- Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità, remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno.
- Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
- In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti.
- Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
- In sede di contrattazione integrativa, è possibile elevare il limite la misura dell'indennità fino ad un massimo di € 13.
- L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.
- Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%.

- Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo.
- Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto.
- La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
- In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso.
- La disciplina del co. 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato.

Orario multiperiodale

- La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
- I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.
- Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Pausa

- Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto,
- La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro.
- La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle 6 ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.

Conciliazione vita-lavoro

Orario di lavoro flessibile

- L'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
- L'eventuale debito orario deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso.
- In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favorite forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Ferie e festività

Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

- In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su 5 giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle 2 giornate previste dall'art. 1, co. 1, let. A), della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
- In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su 6 giorni, la durata del periodo di ferie è di 32 giorni, comprensivi delle 2 giornate previste dalla l. 937/77.

- Per i dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione, a seconda che l'articolazione oraria sia su 5 o su 6 giorni, la durata delle ferie è rispettivamente di 26 e di 30 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dai co. 2 e 3.
- Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al co. 4 spettano i giorni di ferie stabiliti nei co. 2 e 3.
- A tutti i dipendenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare.
- E' altresì considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in un giorno lavorativo.
- Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
- Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
- Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.
- Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi, assicurando comunque il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre.
- In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.
- In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.
- Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. Le ferie sono altresì sospese per lutto.
- Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita, il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute a malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare.
- Nell'ipotesi di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo, di cui al co. 6 il trattamento economico è lo stesso previsto per i giorni di ferie.

Disciplina sperimentale delle ferie fruibili ad ore

- Le regioni, le agenzie e gli enti regionali possono prevedere, in via sperimentale, la fruizione delle ferie ad ore.
- Ai fini della eventuale fruizione delle ferie ad ore, sono stabiliti i seguenti monte ore annuali:
 - a) 202 ore, corrispondenti ai 28 giorni di ferie;
 - b) 192 ore, corrispondenti ai 32 giorni di ferie;
 - c) 180 ore, corrispondenti ai 26 giorni di ferie;
 - d) 187 ore, corrispondenti ai 30 giorni di ferie.
- Per garantire il recupero psico-fisico del dipendente, devono comunque essere fruiti nell'anno almeno 20 giorni interi, nel caso di articolazione dell'orario settimanale su 5 giorni, e almeno 24 giorni, nel caso di articolazione dell'orario settimanale su 6 giorni.

Ferie e riposi solidali

- Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti:
 - a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti i 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e i 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - b) le 4 giornate di riposo per le festività soppresse.

Permessi, assenze e congedi

Permessi retribuiti

- A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:
 - a. partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni 8 all'anno;
 - b. lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente: giorni 3 per evento da fruire entro 7 giorni dal decesso.
- Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.
- Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.
- I permessi non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
- Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative e le indennità per specifiche responsabilità, esclusi i compensi per lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

1. Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.

2. I permessi orari retribuiti del co. 1:

- a) non riducono le ferie;
- b) non sono fruibili per frazione di ora;
- c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
- d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;
- e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a 6 ore;
- f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Durante i permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle ore di permesso.

Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge

- I dipendenti hanno diritto a fruire dei 3 giorni di permesso di cui all' art. 33, co. 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.
- Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche di legge, con riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, co. 1, della legge 53/2000. Trovano inoltre applicazione le disposizioni di cui all'art. 7 del d. lgs. n. 119/2011 in materia di congedo per cure per gli invalidi.

Permessi brevi

- Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno 4 ore consecutive, e non possono superare le 36 ore annue.

- Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Congedi per le donne vittime di violenza

- La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ha diritto ad astenersi dal lavoro per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco di 3 anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione.
- Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità.
- Il periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
- La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
- La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, e di tornare alla posizione iniziale.
- La dipendente vittima di violenza di genere inserita in percorsi di protezione può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione ubicata in un comune diverso da quello di residenza.
- I congedi possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori 30 giorni.

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

- Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
- I permessi sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.
- I permessi orari:
 - a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;
 - b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.
- 6 ore di permesso fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
- Possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa.
- Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista legislazione per i primi 10 giorni di ogni periodo di assenza per malattia.
- In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso.
- Nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie; la relativa assenza è imputata alla malattia.
- Resta ferma la possibilità per il dipendente di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per lavoro straordinario.

Assenze per malattia

- Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi, estendibili ad altri 18 in casi particolarmente gravi.
- Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.

- In casi particolarmente gravi al dipendente che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi.
- Superati i periodi di conservazione del posto previsti, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'ente procede secondo quanto previsto dal DPR n. 171/2011.
- Laddove ciò non sia possibile, oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi lavoro, l'ente può risolvere il rapporto di lavoro.
- L'ente può richiedere l'accertamento della idoneità psicofisica del dipendente, anche prima dei termini temporali previsti, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.
- I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal co. 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio.

Trattamento economico:

- a) intera retribuzione fissa mensile, ivi comprese le indennità fisse e ricorrenti, con esclusione di ogni compenso accessorio, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a 15 giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella 1 allegata al CCNL del 6.7.1995;
 - b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
 - c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel co. 1;
 - d) i periodi di assenza previsti dal co. 2 non sono retribuiti;
 - e) i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.
- Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'ente, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti. Sono fatti salvi i casi di esclusione dall'obbligo di reperibilità previsti dalla vigente normativa.
 - Per la determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a *day-hospital*, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero e ai conseguenti periodi di convalescenza.
 - Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile è versato dal dipendente all'ente fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza, compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

- In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi o la chemioterapia, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporta, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intera retribuzione.
- Rientrano nella disciplina anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

- In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica, e, comunque, non oltre il periodo previsto dall'art. 36, co. 1 e 2.
- In tale periodo, al dipendente spetta l'intera retribuzione, comprensiva del trattamento accessorio ivi previsto (tabella 1 allegata al CCNL del 6.7.1999).
- Per la malattia dovuta a causa di servizio, la disciplina di cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011 n. 201 convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, solo per i dipendenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.
- I lavoratori assenti per malattia dipendente da causa di servizio, hanno diritto alla conservazione del posto per i periodi indicati dall'art. 36, co. 1 e 2 e alla corresponsione dell'intera retribuzione.
- Le assenze non sono cumulabili ai fini del calcolo del periodo di comporto con le assenze per malattia.
- Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, le ulteriori assenze non sono retribuite.
- Per il personale della polizia locale, trova comunque applicazione la speciale disciplina dell'art. 7, co. 2-ter della legge n. 48/2017.

Aspettativa per motivi familiari e personali

- Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, possono essere concessi, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.
- L'aspettativa è fruibile anche frazionatamente ed i relativi periodi non sono presi in considerazione ai fini del calcolo del periodo di comporto.
- Al fine del calcolo del triennio, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.

Altre aspettative previste da disposizioni di legge

(vedi testo)

Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizi all'estero

(vedi testo)

Norme comuni sulle aspettative

- Il dipendente, rientrato in servizio, non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno 4 mesi di servizio attivo.
- La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato, in caso di assenze di cui alla D.Lgs. n. 151/2001 o anche nei casi in cui il collocamento in aspettativa sia espressamente disposto dalle disposizioni legislative vigenti.
- Qualora vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione, l'ente invita il dipendente a riprendere servizio, con un preavviso di dieci giorni. Il dipendente, per la stessa motivazione e negli stessi termini, è tenuto comunque a riprendere servizio di propria iniziativa.
- Nei confronti del dipendente che non riprenda servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al co. 2, salvo casi di comprovato impedimento, il rapporto di lavoro è risolto con le procedure dell'art. 59.

Congedi dei genitori

- Nel periodo di congedo per maternità e per paternità, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
- Nell'ambito del congedo parentale, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi 30 giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche

frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero.

- Successivamente al congedo per maternità o di paternità, e fino al terzo anno di vita del bambino, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti 30 giorni di assenza retribuita per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori.
- I periodi di assenza, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi.
- Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.
- I genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale, in applicazione delle disposizioni contenute ai co. 1 e 2 del medesimo articolo 32.

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche

- Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato per i quali sia stata accertata lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero, sono stabilite le seguenti misure di sostegno:
 - a) diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 36; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
 - b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di 2 ore, per la durata del progetto;
 - c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
 - d) assegnazione del lavoratore a mansioni della stessa categoria di inquadramento contrattuale diverse da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.
- I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi, si trovino nelle condizioni previste dal co. 1 ed abbiano iniziato il progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.
- I periodi di assenza non vengono presi in considerazione ai fini del periodo di comporto previsto per le assenze per malattia, di cui all'art. 36.
- Il dipendente deve riprendere servizio presso l'amministrazione nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

Diritto allo studio

- I permessi sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.
- Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative dell'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno.
- I permessi spettano anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a 6 mesi continuativi.
- L'interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.
- Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% di cui al co. 1, la concessione dei permessi avviene secondo un ordine di priorità.

- Ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, iscritti a corsi universitari con lo status di studente a tempo parziale, i permessi per motivi di studio sono concessi in misura ridotta, in proporzione al rapporto tra la durata ordinaria del corso di laurea rispetto a quella stabilita per il medesimo corso per lo studente a tempo parziale.

Congedi per la formazione

- I congedi per la formazione dei dipendenti disciplinati dall'art. 5 della legge n. 53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.
- Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno 5 anni presso la stessa amministrazione, possono essere concessi a richiesta congedi nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno.
- Le domande sono accolte in ordine progressivo di presentazione.
- L'ente può non concedere i congedi formativi quando ricorrono le seguenti condizioni:
 - a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;
 - b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.
- Qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, l'amministrazione può differirne la fruizione fino ad un massimo di 6 mesi. Su richiesta del lavoratore tale periodo può essere più ampio per consentire l'utile partecipazione al corso.

Servizio militare

(vedi testo)

Unioni civili

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n.76/2016, le disposizioni di cui al presente CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Formazione del personale

Principi generali e finalità della formazione

- Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.
- Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
 - assicurare il supporto conoscitivo al fine di migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi;
 - garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie;
 - favorire la crescita professionale del lavoratore in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
 - incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Destinatari e processi della formazione

- Le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.

- Possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, in collegamento con le progressioni economiche.
- I piani di formazione possono prevedere metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
- Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione 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.

TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO (art.50 – 56)

Lavoro a tempo determinato

Contratto di lavoro a tempo determinato

- I contratti a termine hanno la durata massima di 36 mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno 10 giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, ovvero almeno 20 giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi, fermo restando quanto previsto per le attività stagionali.
- Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato.
- Le ipotesi di contratto sono:
 - a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
 - b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
 - c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
 - d) conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;
 - e) personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;
 - f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
 - g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
 - h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.
- Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono comprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:
 - a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della legge n. 53/2000;
 - b) sostituzione di personale assente per congedo di maternità, di congedo parentale e per malattia del figlio.
- Nei casi di cui alle lettere a) e b) del co. 6, l'ente può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.
- La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.

- L'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero a tempo parziale.
- Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque, con il rientro in servizio del lavoratore sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.
- Fermo restando quanto stabilito dalla legge per le attività stagionali, nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima categoria, è possibile derogare alla durata massima di 30 mesi. Tale deroga non può superare i dodici mesi e può essere attuata solo in determinati casi.
- In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, co. 5, del D. Lgs.n. 165/2001.
- Per le assunzioni a tempo determinato, restano fermi i casi di esclusione previsti dall'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2015.

Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato

Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, con le precisazioni seguenti e dei successivi co.:

- a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione; nel caso in cui il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di 3 anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 28 o 32 giorni, a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su 5 o su 6 giorni;
 - b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dall'art. 36 del presente CCNL, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638, ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico; i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 36 co. 10, in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi, caso nel quale il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;
 - c) il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 36;
 - d) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio;
 - e) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a 6 mesi continuativi, oltre ai permessi di cui alla lett. c), possono essere concessi i seguenti permessi:
 - I. permessi retribuiti per motivi personali o familiari;
 - II. permessi per esami o concorsi;
 - III. permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche;
 - IV. permessi per lutto.
 - f) il numero massimo annuale dei permessi di cui alla lettera e) deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso dei permessi per lutto;
 - g) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti.
- Il lavoratore può essere sottoposto ad un periodo di prova, non superiore a 2 settimane per i rapporti di durata fino a 6 mesi e di 4 settimane per quelli di durata superiore.

- In deroga a quanto previsto dall'art. 20, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso.
- In tutti i casi in cui il presente CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva, il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni.
- In caso di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti alla metà.
- Gli enti assicurano ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato interventi informativi e formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere.

Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Contratto di somministrazione

- Gli enti possono stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali .
- I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono stipulati entro il limite di cui all'art. 50, co. 3.
- Il ricorso al lavoro somministrato non è consentito per il personale dei profili della categoria A, per quelli dell'area di vigilanza. Sono, altresì, escluse le posizioni di lavoro che comportano l'esercizio di funzioni nell'ambito delle competenze del Sindaco come Ufficiale di Governo.
- I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, partecipano all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti in contrattazione integrativa. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per l'attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legge.
- Gli enti sono tenuti, nei riguardi dei lavoratori somministrati, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti.
- I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare, presso gli enti utilizzatori, i diritti di libertà e di attività sindacale e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

Lavoro a tempo parziale

Rapporto di lavoro a tempo parziale

- Gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
 - a) assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
 - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
- Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli.
- I comuni privi di dirigenza, in relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, individuano, se necessario anche in via temporanea, le posizioni organizzative che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.
- Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre).
- L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, oppure nega la stessa qualora:
 - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto;

- b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.
- I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi.
 - In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente, è possibile elevare il contingente di cui al co. 2 fino ad un ulteriore 10%.
 - I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, co. 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015.
 - I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico
 - I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

- La prestazione lavorativa in tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.
- Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:
 - a) **orizzontale**, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);
 - b) **verticale**, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
 - c) **misto**, ossia con combinazione delle due modalità indicati nelle lettere a) e b).
- Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dipendente.
- Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'ente, senza effetti di ricaduta sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.

Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

- Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.
- Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art. 6, co. 1, del D. Lgs. n. 81/2015. La misura massima di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

- Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di cui all'art. 10, co. 2, lettera d), del CCNL del 9.5.2006, maggiorata del 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.
- Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal co. 2, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente co. 5 è elevata al 25%.
- Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario. Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell' 1.9.1999 ed all'art.38 del CCNL del 14.9.2000.
- 8. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'art. 6, co. 2, del D. Lgs. n. 81/2015.
- I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal D. Lgs. n. 151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, il congedo parentale ed i riposi giornalieri per maternità, i permessi per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.
- Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e profilo professionale.
- I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.
- Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE (artt. 56-56 sexies)

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

- Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, co. 5, del CCNL del 14.9.2000.
- Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso indicato, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
- Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, co. 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, co. 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

- Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai co. 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.
- La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

- I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, co. 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Indennità di servizio esterno

- Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00- Euro 10,00.
- L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
- L'indennità:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, co. 5;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, co. 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva; d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.
- Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Indennità di funzione

- Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
- L'ammontare dell'indennità di cui al co. 1 è determinata, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
- Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al co. 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.
- L'indennità di cui al co. 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, co. 1.
- L'indennità:
 - 1) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, co. 5;
 - 2) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, co. 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - 3) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
 - 4) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - 5) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

- 6) Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

RESPONSABILITA' DISCIPLINARE (artt.57-63)

Obblighi del dipendente

Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'ente e i cittadini.

In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

- a) collaborare con diligenza, osservando le norme del contratto collettivo nazionale, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'ente anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241/1990;
- c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla Legge n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione e dal d.lgs. n. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa amministrazione in ordine al D.P.R. n. 445/2000 in tema di autocertificazione;
- e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente;
- f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti, condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;
- h) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione; il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato, ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- k) non valersi di quanto è di proprietà dell'amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, co. 2, del D.P.R. n. 62/2013;
- m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stesso in locali non aperti al pubblico;
- n) comunicare all'amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
- q) comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

Sanzioni disciplinari

Le violazioni da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati all'art. 57 danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni;
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

Sono altresì previste, dal D.Lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari:

- a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni;
- b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un min. di 3 giorni fino ad un max. di 3 mesi;
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi.

Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, previa audizione del dipendente a difesa sui fatti addebitati, procede all'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale. L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale.

Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione.

Detti provvedimenti non sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

Codice disciplinare

- I criteri generali sono stati confermati.
- Modificata la gradazione delle sanzioni:
 - sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione;
 - sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni;
 - sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni;
 - sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi,
 - sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni;
 - sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi (si aggiunge la nuova fattispecie delle ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza);
 - licenziamento (con preavviso o senza preavviso).
- Confermate anche le procedure previste per la **Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare (max.30 gg. con conservazione della retribuzione)** e le casistiche di **Sospensione cautelare in caso di procedimento penale**, con alcuni adeguamenti tecnici.
- Per il **Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale** si rimanda alla lettura del testo.

Determinazione concordata della sanzione

- L'autorità disciplinare competente ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
- La sanzione concordata ha ad oggetto esclusivamente l'entità della sanzione stessa ma non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

- L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa.
- Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare.
- Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
- La procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di 30 giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione.

TRATTAMENTO ECONOMICO (artt.64-73)

Incrementi degli stipendi tabellari

- Gli stipendi tabellari, come previsti dall'art. 2 del CCNL sottoscritto il 31/7/2009 del biennio economico 2008-2009, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata Tabella A, con le decorrenze ivi stabilite.

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

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

⁽²⁾ Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

- Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del co. 1, sono rideterminati nelle misure ed alle decorrenze stabilite dalla Tabella B.

Categoria	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.3.2018
D6	28.467,52	28.719,52	29.426,32
D5	26.627,26	26.863,66	27.524,86
D4	25.489,36	25.714,96	26.348,56
D3	24.444,94	24.660,94	25.269,34
D2	22.301,09	22.499,09	23.053,49
D1	21.259,11	21.447,51	21.976,71
C5	21.997,32	22.192,92	22.738,92
C4	21.212,51	21.400,91	21.927,71
C3	20.562,62	20.745,02	21.256,22
C2	20.005,46	20.183,06	20.679,86
C1	19.539,35	19.712,15	20.198,15
B7	19.966,00	20.142,40	20.639,20
B6	19.227,58	19.397,98	19.875,58
B5	18.891,59	19.058,39	19.528,79
B4	18.578,21	18.742,61	19.204,61
B3	18.310,32	18.472,32	18.927,12
B2	17.608,41	17.764,41	18.202,41
B1	17.320,31	17.473,91	17.904,71
A5	17.616,45	17.772,45	18.210,45
A4	17.259,66	17.412,06	17.841,66
A3	16.958,76	17.108,76	17.529,96
A2	16.605,95	16.753,55	17.166,35
A1	16.386,57	16.531,77	16.938,57

- A decorrere dal 1/4/2018, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare, come indicato nell'allegata Tabella C.
- Nella medesima tabella è altresì prevista, con la stessa decorrenza, in corrispondenza delle categorie A, B, C, e D, una ulteriore posizione, a cui si accede mediante progressione economica a carico delle risorse stabili del Fondo di cui all'art. 67.

- TABELLA C - Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare**

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

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

Effetti dei nuovi stipendi

(Si rimanda alla lettura del testo)

Elemento perequativo

- Per mantenere il “bonus” fiscale introdotto dall’art.1 co. 12 L.190/2014 e del conseguente impatto sui livelli retributivi più bassi derivante dagli aumenti contrattuali, viene riconosciuto un “elemento perequativo” una tantum, corrisposto su base mensile nelle misure indicate nella Tabelle D, per dieci mensilità, per il solo periodo 1/3/2018 – 31/12/2018, in relazione al servizio prestato in detto periodo.

**Dal 1.3.2018
al 31.12.2018**

D6	2,00
D5	2,00
D4	6,00
D3	9,00
D2	16,00
D1	19,00
C5	17,00
C4	18,00
C3	20,00
C2	22,00
C1	23,00
B7	22,00
B6	23,00
B5	23,00
B4	24,00
B3	24,00
B2	26,00
B1	27,00
A5	26,00
A4	27,00
A3	28,00
A2	29,00
A1	29,00

- La frazione di mese superiore a 15 giorni dà luogo al riconoscimento dell’intero rateo mensile. Non si tiene conto delle frazioni di mese uguali o inferiori a 15 giorni e dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative o congedi non retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa.
- Per i lavoratori in part-time, l’importo è riproporzionato in relazione al loro ridotto orario contrattuale. Detto importo è analogamente riproporzionato in tutti i casi di interruzione o sospensione della prestazione lavorativa che comportino la corresponsione dello stipendio tabellare in misura ridotta.

Fondo risorse decentrate

Costituzione

- 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 co.2 del CCNL 22.1.2004 di ogni singolo Ente, comprensivo delle Progressioni Economiche consolidate e dell'Indennità di Comparto (ex art. 33 co.4 lett b) e c) CCNL 22/1/2004).
- Dal fondo vengono scorporate le risorse destinate nel 2017 (per gli Enti con Dirigenza) al Fondo per le Posizioni Organizzative.
- Nell'importo consolidato confluiscono - a prescindere dalla loro attivazione nel 2017- le risorse di cui all'art. 32 co.7 del CCNL 22.1.2004, pari allo 0.20 % del monte salari 2001 (esclusa la dirigenza).

Incremento della parte stabile

- € 83,20 per unità di personale/annuo in servizio al 31.12.2015 a partire dal 1° gennaio 2019 (dovuto al riassorbimento dell'elemento perequativo);
- incrementi dovuti alle differenze economiche dei valori delle progressioni economiche acquisite, conseguenti alla rideterminazione dei trattamenti stipendiali parametrati;
- RIA (retribuzioni individuali di anzianità) ed assegni ad personam comprensivi di tredicesima; L'importo confluisce stabilmente nell'anno successivo alla cessazione del soggetto.
- trattamenti economici più favorevoli in applicazione dell'art.2/3°co. del D.Lgvo n°165/2001;
- 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;
- importi conseguenti all'adeguamento dei Fondi previsti per espresse disposizioni di legge per il trasferimento di personale (ad es.art. 1 co. 793 L. 205/2017 per i Centri dell'Impiego);
- implementazione delle risorse per le Unioni di Comuni, come disposta dall'art. 70 sexies;
- 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;
- Importi corrispondenti a stabili riduzioni del fondo destinato al lavoro straordinario (rif. Art.14 CCNL 1.4.1999). L'importo confluisce nell'anno successivo;
- Risorse derivanti da effettivi incrementi delle dotazioni organiche (rif. Co. 5 lett a).

Incremento della parte variabile

- risorse legate all'art. 43 della Legge n°449/1997 anche in riferimento all'art. 15/1°co. lett c) del CCNL 1.4.1999 (sponsorizzazione o servizi in conto terzi);
 - quote di risparmio derivanti dagli art.16 co. 4, e 5 D.L. 98/2011 (cd "piani di razionalizzazione);
 - risorse destinate al personale individuato a seguito di specifiche disposizioni di legge;
 - 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;
 - le risorse eventualmente stanziare ai sensi del successivo co. 4;
 - le risorse eventualmente stanziare dagli enti ai sensi del successivo co. 5 lett b);
 - le risorse derivanti dalla applicazione dall'art. 23 co.4 del D.Lgs n. 75/2017 per le Regioni, Città Metropolitane, e altri Enti del comparto, previa emanazione di uno specifico Decreto della Presidenza Consiglio dei Ministri 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 co. 2 lett e).
- Gli enti possono stanziare le risorse di cui al co. 3 lett. h), i) nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. In ogni caso, ferme le disposizioni di legge in materia, le risorse di cui al co. 3 non possono essere stanziare dagli enti che si trovino in

condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente, fatte salve le quote di cui al co. 3, lett. c) previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni. Gli enti che versino in condizioni di deficitarietà strutturale o che abbiano avviato procedure di riequilibrio finanziario, 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.

Utilizzo del Fondo

- Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:
 - quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, co. 4, lett. b) e c) del CCNL 22/1/2004;
 - incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, co. 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 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, co. 4 del CCNL del 6/7/1995.
- Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del d. lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, co. 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
- Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del co. 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, co. 1 del CCNL 14/9/2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, co. 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, co. 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000;
 - i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, co. 3, lett. g), ed eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
 - j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

Differenziazione del premio individuale

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

Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

(vedi testo)

Indennità condizioni di lavoro

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

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

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

L'indennità è definita in sede di contrattazione integrativa. Gli oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Compensi ISTAT

(Vedi testo CCNL)

Indennità per il personale addetto alle case da gioco

(Vedi testo CCNL)

Indennità per specifiche responsabilità

- Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative di cui all'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
- Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi può essere riconosciuta per compensare:
 - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Fondo risorse decentrate presso le Unioni di Comuni

- Le Unioni di Comuni, possono adeguare i propri fondi risorse decentrate in attuazione di quanto previsto dall'art. 67, co. 2, lett. e) e co. 3, lett. k), a seguito del trasferimento di personale dai Comuni aderenti, con le specificazioni ed integrazioni previste dai co. seguenti.
- Ai sensi dell'art. 1, co. 114 della legge n. 56/2014, in caso di trasferimento di personale dai comuni all'Unione, confluiscono nella componente stabile del Fondo dell'Unione le risorse stabili destinate ai trattamenti economici del personale trasferito, con il contratto integrativo dell'anno precedente o, in mancanza, con l'ultimo sottoscritto, ivi comprese quelle di cui all'art. 68, co. 1. Il fondo di parte stabile degli enti di provenienza è ridotto di un importo corrispondente.
- Confluiscono inoltre nel Fondo dell'Unione, limitatamente ai mesi residui dell'anno in cui avviene il trasferimento, le risorse variabili destinate ai trattamenti economici del personale trasferito, con il contratto integrativo dell'anno precedente o, in mancanza, con l'ultimo sottoscritto. Il fondo di parte variabile degli enti di provenienza è ridotto di un importo corrispondente.
- Sono fatti salvi eventuali diversi accordi tra l'Unione e gli enti che trasferiscono personale in merito all'entità delle risorse che confluiscono nel Fondo dell'Unione e che riducono in misura corrispondente i Fondi degli enti, fermo restando il principio che il trasferimento di personale non deve implicare, a livello aggregato, maggiori oneri.

Disposizioni per il personale delle categorie A e B

- E' confermata per il personale che viene assunto in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto dell'art. ai sensi 22 del d. lgs. n. 75/2017, ivi compreso il personale che ha fruito della progressione economica orizzontale, l'indennità di € 64,56 annue lorde, di cui all'art. 4, co. 3, del CCNL del 16.7.1996.

Integrazione della disciplina della trasferta

- Il tempo di viaggio può essere considerato attività lavorativa anche per altre categorie di lavoratori per i quali è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle 12 ore.

Welfare integrativo

- Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, co. 4, 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;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
- Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziare dagli enti.
- Nelle Camere di commercio l'erogazione delle prestazioni di cui alla lettera e) avverrà mediante successiva istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale. Il finanziamento è a carico degli enti.

Previdenza complementare

- Gli enti forniscono adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.