

# CCNL Funzioni Locali 2016-2018

Ipotesi del 21 Febbraio 2018

Gianfranco Rucco - ARAN

Principali aspetti di innovazione  
recati dall'Ipotesi di CCNL.

Sistema di classificazione del personale, con nuove disposizioni in materia di accesso alle varie categorie, di posizioni organizzative e di progressione economica orizzontale.

Istituita una Commissione paritetica per l'approfondimento delle tematiche attinenti alla revisione dell'attuale classificazione del personale.

Istituiti nuovi profili per le attività di comunicazione ed informazione.

L'ipotesi di CCNL tiene conto anche dei numerosi interventi legislativi degli ultimi anni, che hanno reso necessarie diverse significative modifiche all'impianto contrattuale preesistente per il suo adeguamento al mutato contesto legislativo.

In tale ambito, particolarmente significativi risultano i decreti legislativi n. 74 e n. 75 del 2017.

Nel contesto della predetta cornice legislativa l'Ipotesi di CCNL ha assicurato il pieno rispetto degli ambiti di competenza riservati alla fonte contrattuale.

E' stata altresì effettuata una necessaria opera di manutenzione, per superare anche le criticità emerse nella fase applicativa delle precedenti regole contrattuali, aggiornando alcune clausole e superando quelle non più attuali.

E' stato inoltre rivisitato l'intero articolato per rendere il nuovo testo maggiormente organico e sistematico.

Particolarmente innovativa risulta la nuova disciplina delle relazioni sindacali: nel rispetto dei ruoli della parte datoriale e delle organizzazioni sindacali, infatti, sono definite nuove modalità relazionali, valorizzando gli aspetti legati alla partecipazione, secondo le linee-guida del dialogo sociale europeo.



Istituito un nuovo modulo relazionale, l'Organismo paritetico per l'innovazione, per realizzare un dialogo proficuo e collaborativo tra parte datoriale e sindacati su aspetti organizzativi quali: il miglioramento dei servizi, la promozione della legalità, il benessere organizzativo, le politiche formative.

L'Innovazione riguarda anche la contrattazione integrativa, di cui viene confermato il ruolo centrale nell'ambito del sistema di relazioni sindacali a livello di singolo Ente.

L'ipotesi fornisce una regolamentazione puntuale e completa della contrattazione integrativa in tema di soggetti, livelli, materie, nonché sulla tempistica e sugli aspetti procedurali.

La parte normativa reca una disciplina innovativa per molti aspetti relativi al rapporto di lavoro.

I principali istituti quali l'orario di lavoro, le assenze per malattia, le aspettative ed i permessi, sono stati oggetto di aggiornamento ed armonizzazione, per quanto possibile, tra comparti.

Sono stati previsti alcuni istituti nuovi:

effettuazione di terapie, visite specialistiche ed esami diagnostici, cui viene dedicata una specifica regolamentazione;

“ferie solidali”, che consente ai dipendenti con figli minori, che versano in gravi condizioni di salute tali da richiedere una particolare assistenza, di poter utilizzare le ferie cedute da altri lavoratori.

Prevista, solo per le regioni, per le agenzie e per gli enti regionali, una disciplina sperimentale relativa alla fruibilità delle ferie ad ore.

Forte rilevanza sociale riveste la disciplina per le donne vittime di violenza che prevede specifiche tutele: appositi congedi retribuiti; possibilità di ottenere il trasferimento ad altra sede in tempi rapidi e con procedure agevolate; possibilità di fruire dell'aspettativa per motivi personali per un ulteriore periodo di trenta giorni, anche in deroga alle previsioni contrattuali in materia di cumulo di aspettative e sempre che non ostino specifiche esigenze di servizio.

Recepisce le nuove disposizioni sulle Unioni civili, prevedendo che tutti i benefici contrattuali riferiti al matrimonio riguardino anche ciascuna delle parti dell'unione civile.

Adeguata la disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato alle nuove regole del D.Lgs. n. 81 del 2015 ed in particolare all'osservanza del principio di non discriminazione enunciato a livello europeo.

In tale prospettiva, sono state estese ai dipendenti a tempo determinato, purchè di una certa durata, alcune garanzie (ad esempio, in materia di ferie, di diritto allo studio, di riconoscimento del servizio prestato, ecc.).



In linea con il D.Lgs. n. 81 del 2015, è stato fissato un tetto complessivo per i rapporti di lavoro a termine, che non dovrà superare la percentuale del 20% da calcolare sul numero del personale a tempo indeterminato.

Ancora in materia di lavoro flessibile, va segnalata la previsione di uno specifico articolo dedicato al contratto di somministrazione a tempo determinato, unica tipologia applicabile al lavoro pubblico.

Tale regolamentazione sostituisce quella precedente del contratto di fornitura di lavoro temporaneo.

Anche la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale è stata aggiornata in coerenza con le indicazioni provenienti dal D.Lgs. n. 81/2015.

In materia disciplinare, adeguando la precedente regolamentazione, sono state introdotte specifiche sanzioni per i casi di assenze ingiustificate in prossimità dei giorni festivi e per le ipotesi di ingiustificate assenze collettive; sotto il profilo procedurale è prevista la possibilità di pervenire anche alla determinazione concordata della sanzione, ma solo nei limiti espressamente previsti per tale istituto.

In materia di trattamento economico sono stati introdotti appositi strumenti per consentire la piena attuazione dei principi di meritocrazia e di selettività dei compensi.

In particolare, è stato individuato un nuovo meccanismo per l'attribuzione degli incentivi economici al personale, con l'obiettivo di riconoscere premi aggiuntivi a coloro che abbiano ottenuto le valutazioni più elevate.

Welfare contrattuale: possibilità di riconoscere ai dipendenti prestazioni integrative nei seguenti ambiti: sostegno al reddito della famiglia (aiuti economici e sussidi); supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli (ad esempio borse di studio); contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale; prestiti a favore di dipendenti in difficoltà per accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili; polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Introdotta una specifica sezione per il personale della polizia locale che riconosce e valorizza le peculiarità di questa tipologia di personale, attraverso la previsione di specifici trattamenti economici accessori.

# Struttura del CCNL

Titolo I: disposizioni generali;

Titolo II: relazioni sindacali;

Titolo III: ordinamento professionale;

Titolo IV: rapporto di lavoro;

Titolo V: tipologie flessibili del rapporto di lavoro;

Titolo VI: sezione per la polizia locale;

Titolo VII: responsabilità disciplinare;

Titolo VIII: trattamento economico.

Dichiarazioni congiunte delle parti.



# Analisi delle disposizioni

# Art. 1 Campo di applicazione

Al fine di evitare dubbi interpretativi ed applicativi, è stato espressamente esplicitato che il contratto si applica anche al personale in servizio presso gli enti del Comparto addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti ; per tale personale è prevista l'istituzione di nuovi e specifici profili nell'art. 18. bis.

# Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Nuova tutela retributiva riconosciuta ai dipendenti pubblici, in caso di mancato rinnovo dei contratti collettivi entro i termini previsti.

In tale ipotesi, a decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del contratto collettivo, qualora quest'ultimo non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'art. 47-bis, comma 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.

# Relazioni sindacali

## Art. 3 Obiettivi e strumenti

Il sistema delle relazioni sindacali rappresenta uno strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa, anche di livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9.

La “partecipazione” è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro e si articola, a sua volta, in:

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

La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 8, sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

Le clausole in materia di relazioni sindacali del titolo II dell'ipotesi sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti CCNL, le quali sono pertanto disapplicate.



E' istituito presso l'ARAN, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascun ente adotta gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, D. Lgs. n. 165/2001. L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa.

# Art. 4 Informazione

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

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

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

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

# Art. 5 Confronto

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

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

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

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

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

Le materie oggetto di confronto sono:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;



- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001.
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, ai sensi del 15, comma 7.

# Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione

L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, negli enti con più di 300 dipendenti, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali.

Esso interviene su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.

Le province possono costituire l'organismo in forma associata sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali.

L'organismo paritetico per l'innovazione è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

# Caratteristiche dell'Organismo

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali ( i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL), nonché da una rappresentanza dell'Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, quando l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa e sperimentale, per modalità e tempi di attuazione;

- c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
- d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
- e) può svolgere analisi, indagini e studi.

# Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa

I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

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

Il contratto integrativo ha durata triennale, sia per la parte normativa che per quella economica.

I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse finalità possono essere negoziati anche con cadenza annuale.

La contrattazione integrativa riguarda solo le materie ad essa espressamente demandate dalla disciplina contrattuale collettiva nazionale recata dall' art. 7 dell'ipotesi.



Sono oggetto di contrattazione integrativa:

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

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

- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;

- m) le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14/9/2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;

- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;

- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo.

# Art. 8 Tempi e procedure della CCI

Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.



L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 3 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

L'ente convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, comma 1 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.

Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t).

Restano fermi i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10.

Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.

Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

# Art. 9 CCI di livello territoriale

Viene riproposta, con la eliminazione di alcuni vincoli, in linea con le indicazioni fornite dal Comitato di settore nell'Atto di indirizzo, la disciplina della Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale, già precedentemente prevista dall'art.6 del CCNL dell'1.4.1999, come sostituito dall'art.5 del CCNL del 22.1.2004.

La norma contrattuale rimette agli Enti la facoltà di concentrare le sedi di contrattazione integrativa sulla base di protocolli d'intesa tra gli Enti stessi interessati e le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del contratto.

Rispetto alla previgente disciplina, la novità è rappresentata dalla circostanza che, nella nuova disciplina, si prescinde da soglie minime e/o massime di dipendenti o da altri parametri quale la "contiguità territoriale" prevista nell'articolo precedente.

L'iniziativa può essere assunta, oltre che dalle associazioni rappresentative degli Enti del Comparto, anche da ciascuno dei soggetti titolari della contrattazione integrativa, ivi compresa l'Unione dei comuni nei confronti dei comuni ad essa aderenti.

# Art. 10 Clausole di raffreddamento

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

Nel rispetto dei suddetti principi, entro 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 Commissione paritetica

Al fine di realizzare una fase istruttoria per la revisione del sistema di classificazione, in coerenza con le finalità indicate nell'articolo in commento, è istituita, presso l'Aran, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, con la partecipazione di rappresentanti designati dai comitati di settore, una specifica Commissione paritetica, alla quale sono affidati, in particolare, i seguenti compiti:

- a) prevedere la revisione dell'attuale classificazione del personale; a tal fine sarà operata una verifica delle declaratorie di categoria in relazione ai cambiamenti dei processi organizzativi e gestionali ed una conseguente verifica dei contenuti dei profili professionali in relazione ai nuovi modelli organizzativi;



- b) effettuare una analisi di alcune specificità professionali, ai fini di una loro valorizzazione, con particolare riferimento al personale educativo e scolastico ed agli avvocati degli uffici legali, anche attraverso la previsione di specifiche sezioni contrattuali;
- c) effettuare una analisi degli strumenti per sostenere lo sviluppo delle competenze professionali e per riconoscere, su base selettiva, il loro effettivo accrescimento.

La Commissione concluderà i suoi lavori entro il mese di luglio, formulando proposte organiche alle parti negoziali sui punti indicati al comma 3.

Per l'analisi delle specificità professionali del personale educativo e scolastico, anche alla luce del d. lgs. n. 65/2017, i lavori della commissione, anche ai fini della proposta di una specifica sezione contrattuale, saranno conclusi entro tre mesi dall'insediamento.

# Art. 12 Conferma del sistema di classificazione

Sostanzialmente confermato l'impianto complessivo del precedente sistema di classificazione, di cui all'art. 3 del CCNL del 31.3.1999, ma con una rilevante innovazione.

Infatti, all'interno della categoria D è stata disposta la soppressione dei profili per i quali precedentemente, veniva riconosciuto un trattamento stipendiale iniziale corrispondente alla posizione economica D3 e per i quali era previsto uno specifico punto di accesso dall'esterno.

La posizione dei lavoratori attualmente già inquadrati in tali profili è stata salvaguardata, essendo prevista, per essi, la conservazione del profilo posseduto e la posizione economica acquisita nell'ambito della categoria D.

Con riferimento ai lavoratori già inquadrati in profili della categoria D, con trattamento stipendiale corrispondente alla posizione economica D3, è, inoltre, previsto (comma 6), che:

- a) l'ammontare delle risorse destinate al finanziamento della progressione economica continua ad essere quantificato sulla base del differenziale tra la posizione economica già posseduta o da attribuire e quella iniziale per gli stessi precedentemente prevista (D3);
- b) in caso di cessazione del rapporto di lavoro, a qualunque titolo, di tale personale, solo l'ammontare di cui alla precedente lett.a) rientra tra quelle disponibili per il finanziamento del trattamento accessorio del personale.

E' previsto anche un particolare regime transitorio sia per l'ipotesi di procedure concorsuali per l'assunzione di personale in profili con accesso diretto alla posizione economica D3 ancora in atto alla data di entrata in vigore del CCNL (comma 9), sia per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato, nei medesimi profili, di personale a tempo determinato, ai sensi delle previsioni dell'art.23, comma 10 del D.Lgs.n.75/2017.

L'articolo 18 *bis* ha dato applicazione alle disposizioni della Legge n. 150 del 2000 in tema di comunicazione pubblica, che avevano attribuito alla contrattazione collettiva il compito di disciplinare, per il settore pubblico, i profili professionali relativi alle attività di comunicazione e di informazione.

La disciplina contrattuale in oggetto si limita a delineare, secondo lo schema da sempre adottato in materia di profili professionali, i principi generali e i contenuti professionali di base che qualificano le suddette figure professionali, demandando alle singole amministrazioni la concreta individuazione dei relativi profili.

In proposito, infatti si è sempre ritenuto, sulla base delle previsioni del CCNL del 31.3.1999 concernenti il sistema di classificazione del personale, che tale compito fosse di competenza degli enti, atteso lo stretto collegamento di tale materia con la specifica realtà organizzativa e funzionale di ciascuno d essi.



Un elemento di indubbia rilevanza e novità è rappresentato dalla norma relativa all'"Istituzione di nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione" disciplinata dall'art. 18 bis dell'Ipotesi.

L'articolo in commento ha dato finalmente applicazione alle disposizioni previste dalla Legge n. 150 del 2000 in tema di comunicazione pubblica, che avevano attribuito alla contrattazione collettiva il compito di disciplinare, per il settore pubblico, i profili professionali relativi alle attività di comunicazione e di informazione.

La disciplina contrattuale in oggetto si limita a delineare, secondo lo schema da sempre adottato in materia di profili professionali, i principi generali e i contenuti professionali di base che qualificano le suddette figure professionali, demandando alle singole amministrazioni la concreta individuazione dei relativi profili.

In proposito, infatti si è sempre ritenuto, sulla base delle previsioni del CCNL del 31.3.1999 concernenti il sistema di classificazione del personale, che tale compito fosse di competenza degli enti, atteso lo stretto collegamento di tale materia con la specifica realtà organizzativa e funzionale di ciascuno d essi.

# Art. 13 Area delle posizioni organizzative

In materia di classificazione del personale, altro aspetto di notevole importanza, è riconducibile alla nuova disciplina dell'istituto delle posizioni organizzative che sostituisce integralmente le norme contrattuali precedenti, introducendo nuove e rilevanti regole in materia, con particolare riferimento anche agli elementi strutturali che le caratterizzavano per effetto delle previsioni sia del CCNL del 31.3.1999 sia di quelle successive del CCNL del 22.1.2004.

Le disposizioni contrattuali precedenti in materia di posizioni organizzative sono state rivisitate ed in merito si evidenziano i seguenti aspetti.

In primo luogo, viene in considerazione la soppressione delle posizioni organizzative di alta professionalità introdotte dall'art.10 del CCNL del 22.1.2004.

Un secondo elemento rilevante, poi, è rappresentato dalla riduzione, a fini di semplificazione ed effettivo adeguamento dell'istituto alle esigenze degli enti, delle diverse tipologie di posizioni organizzative; al riguardo si evidenzia che dalle tre precedentemente previste dall'art.8 del CCNL del 31.3.1999, si passa alle due ora stabilite dall'art.13, comma 1, dell'Ipotesi di CCNL.

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) lo svolgimento di 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 lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Sono pertanto venute meno le posizioni organizzative connesse ad attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e di controllo (art.8, comma 1, lett.c), del CCNL del 31.3.1999.

Le posizioni organizzative possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14.

Nel caso in cui siano privi di posizioni di categoria D, la presente 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.

Per i soli Comuni è prevista (art. 17 c. 3) una deroga alla regola appena esposta.

Infatti, nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.



I comuni (art. 17, c. 4) possono avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 3, per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

Il dipendente della categoria C, (art. 17, c. 5) cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 17, c. 3, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art.18, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8 del CCNL del 14.9.2000.

L'art. 13, c. 3, prevede una salvaguardia per gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, i quali possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art 14 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del presente CCNL.

# Art. 14 Conferimento e revoca PO

E' stata sostanzialmente confermata la precedente disciplina prevista dall' art.9 del CCNL del 31.3.1999 in materia di conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa con alcuni elementi innovativi che hanno riguardato:

- a) la riduzione da 5 a 3 anni della durata massima dell'incarico di posizione organizzativa;

- b) è stato precisato, per esigenze di coordinamento regolativo, che per il conferimento dell'incarico di posizione organizzativa, negli enti privi di posizioni di categoria D, le amministrazioni tengono conto dei medesimi principi e regole stabilite per il conferimento del medesimo incarico a personale di categoria D, negli altri enti (art.14, comma 2, dell'ipotesi di accordo).

# Art. 15 Retribuzione di posizione e di risultato

E' stato ribadito il principio generale della onnicomprensività della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

Nell'art.18 sono elencate espressamente le diverse tipologie di compensi, di fonte legale o contrattuale, che, in presenza dei relativi presupposti giustificativi, possono essere comunque erogati ai titolari di posizione organizzativa in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato.

L'importo della retribuzione di posizione , in base alla nuova disciplina, può variare da un minimo di € 5000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità (precedentemente, era prevista una oscillazione tra € 5.164 ed € 12.911,57; solo per posizioni organizzative era previsto un importo massimo di € 16.000).

Per gli enti privi di personale di categoria D, l'importo della retribuzione di posizione, sempre in base alla nuova disciplina, può variare da un minimo di € 9.500 ad un massimo di 9.500 annui lordi per tredici mensilità (prima poteva oscillare da un minimo di € 3098,74 ad un massimo di € 7746,85).

La graduazione delle posizioni organizzative, ai fini della successiva determinazione dell'ammontare della retribuzione di posizione di ciascuna di esse, avviene sulla base di criteri autonomamente determinati dagli enti che tengono conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali che le caratterizzano, nonché, in quelli dotati di dirigenza, anche dell'ampiezza e del contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali, nel rispetto delle vigenti norme di legge e di regolamento.



Cambia anche la regolamentazione concernente la retribuzione di risultato, in quanto viene superato il precedente sistema incentrato su una quantificazione individuale espressa in percentuale della retribuzione di posizione in godimento del lavoratore incaricato della titolarità di posizione organizzativa.

La nuova disciplina, infatti, analogamente a quanto avviene per la retribuzione di risultato della dirigenza, si limita solo a prevedere, per il finanziamento della retribuzione di risultato, una quota non inferiore al 20% del complessivo ammontare delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'ente.

Gli enti definiscono autonomamente, invece, in sede di contrattazione integrativa, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle diverse posizioni organizzative, nell'ambito delle risorse a tal fine effettivamente disponibili.

L'elemento maggiormente innovativo e rilevante in materia è rappresentato dalla nuova disciplina contrattuale in base alla quale le risorse finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono poste a carico dei bilanci degli enti (c. 5).

In relazione a tale forma di finanziamento, gli enti, a seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili di cui all'art. 67, comma 1, dell'Ipotesi di CCNL, decurtano le stesse dell'ammontare che, prima del nuovo CCNL, gli stessi hanno destinato al finanziamento della retribuzione diposizione e di risultato delle posizioni organizzative.

In proposito si deve sottolineare, in particolare, la disciplina dell'art.67, comma 7, secondo la quale la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 15, comma 5 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

Di conseguenza, come prevede il comma 5, in presenza di una riduzione delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative in base alla disciplina sulla decurtazione delle risorse stabili, si determina un corrispondente ampliamento delle possibilità di alimentazione del Fondo delle risorse decentrate, di cui all'art.67 utilizzando gli strumenti previsti dal comma 2, del suddetto art.67.

E' stata introdotta una specifica regolamentazione per il caso di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa (c. 6).

In tale ipotesi, è previsto che al lavoratore interessato, per la durata dell'incarico ad interim, nell'ambito della retribuzione di risultato, sia attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

# Art. 16 Progressione economica all'interno della categoria

La nuova disciplina persegue due finalità:

- a) evitare la certa complessità gestionale dipendente dalla frequente coesistenza di due autonomi sistemi di valutazione applicabili rispettivamente, per il riconoscimento degli incentivi per la performance individuale e collettiva, e per l'attribuzione della progressione economica orizzontale;
- b) semplificare i profili procedurali necessari per il riconoscimento dell'istituto dando soluzione alla problematica concernente la sua eventuale efficacia retroattiva.



Per il problema sub a) è previsto (comma 3) che le progressioni economiche siano attribuite sulla base della valutazione della performance individuale del personale relativa al triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto.

Il sistema è semplice ed oggettivo perché consente che i suoi esiti ed i criteri di valutazione adottati, in quanto relativi al triennio precedente, risultino già conosciuti dal personale.

L'adozione del triennio come arco temporale di riferimento della valutazione consente anche di garantire una maggiore selettività dell'istituto: si evita, infatti, di considerare, come poteva avvenire nel precedente assetto, prestazioni del personale limitate ad un solo anno che possono avere carattere occasionale.

Si tratta, di un meccanismo in qualche modo analogo a quello, a suo tempo disposto dalla precedente formulazione dell'art. 23, comma 3, del D.Lgs.n.150/2009.

Sempre al fine di garantire la maggiore selettività dell'istituto è previsto che la progressione economica sia riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti: anche in questo caso sono state sostanzialmente riprese le previsioni dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009.

Inoltre, nella determinazione della quota dei possibili beneficiari, gli enti devono tenere conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 8 (vigenza della graduatoria limitata ad un anno).

Ai fini della valutazione gli enti, tra gli altri criteri, tengono conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

Per quanto attiene il problema sub b), l'ipotesi prevede che, ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore debba essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

Risolvendo un precedente problema interpretativo, viene data certezza alla data di decorrenza della progressione economica orizzontale: la stessa non può essere antecedente al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo con il quale viene decisa l'attivazione dell'istituto.

A tutela del carattere selettivo e meritocratico della progressione economica orizzontale viene anche espressamente stabilito che l'esito della procedura selettiva abbia una valenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della stessa, con esclusione, quindi, di ogni forma di ultrattività.

Risultano confermate le previgenti regole contrattuali in materia di finanziamento dell'istituto e di modalità di partecipazione alle procedure selettive per l'attribuzione della progressione al personale di un ente che si trovi in posizione di comando o distacco presso altri enti o amministrazioni.



Si evidenzia, infine che l'art. 64, comma 3, dell'Ipotesi di accordo ha aggiunto una ulteriore posizione economica di sviluppo, acquisibile mediante la progressione economica, in ciascuna delle categorie A,B, C e D.

# Art. 19 Contratto individuale di lavoro

Il primo comma è stato integrato con l'affermazione del principio che “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”, in analogia con quanto previsto dall'art.1 del D.Lgs. N. 81/2015.

# Art. 20 Periodo di prova

E' rimasta identica la precedente durata del periodo di prova.

E' stata meglio precisata la disciplina della conservazione del posto in caso di effettuazione del periodo di prova presso altro ente pubblico in caso di vincita di concorso: tale possibilità non si applica ai dipendenti che ancora non abbiano completato il periodo di prova nell'ente di appartenenza; la conservazione del posto, in questa ipotesi, è pari alla sola durata formalmente prevista dalla contrattazione collettiva dell'amministrazione di destinazione.

# Art. 21 Fascicolo personale

La norma introduce fascicolo personale, non previsto dai precedenti CCNL.

La norma chiarisce gli adempimenti, a cura della struttura organizzativa preposta alla gestione delle risorse umane, per la predisposizione del fascicolo contenente tutti gli atti e i documenti di rilievo per ciascun dipendente nonché il suo diritto di prendere visione dell'intera documentazione ivi conservata.

# Orario di lavoro

L'ipotesi ha in gran parte recepito e aggiornato la regolamentazione del precedente CCNL. Sul versante degli adattamenti legislativi, occorre segnalare che la nuova regolamentazione ha tenuto presente alcuni aspetti del D.Lgs. n. 66/2003, con il quale è stata attuata la Direttiva 93/104/CE e successive modifiche.

Tale decreto è intervenuto organicamente sulla materia dell'orario di lavoro sia per il settore pubblico che per quello privato, garantendo un ampio spazio di intervento all'autonomia collettiva.

# Art. 22 Orario di lavoro

La normativa contrattuale sulla materia conferma che l'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.

Viene anche precisato che l'articolazione ordinaria è su cinque giorni, salvaguardando però, contestualmente, 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 necessità dovute al collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.

L'ipotesi riprende anche il precedente passaggio relativo alla definizione degli specifici criteri che l'ente deve seguire nella determinazione delle articolazioni dell'orario di lavoro, ai fini dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive degli utenti. Tali criteri sono:

- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- miglioramento della qualità delle prestazioni;
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.

L'ipotesi di accordo conferma, inoltre, che ai fini del perseguimento dei suddetti obiettivi, è previsto l'utilizzo di diverse tipologie orarie, le quali possono anche coesistere nell'ottica di assicurare la massima flessibilità del sistema e il miglioramento dei servizi e delle attività.



Per quanto riguarda gli aspetti innovativi, viene introdotta, in attuazione del suindicato D.Lgs. n. 66/2003, una specifica regolamentazione dei limiti orari per i dipendenti, che fa riferimento non più ad un orario giornaliero, ma all'orario settimanale. In particolare viene affermato che l'orario di lavoro non può superare la "media" delle 48 ore settimanali comprensive del lavoro straordinario, media che va calcolata nell'ambito di un periodo limitato che è fissato, dalla Direttiva comunitaria e dal citato D.Lgs. n. 66/2003, in un arco temporale di quattro mesi.

Tale “periodo di riferimento”, così definito dalla normativa europea, è elevabile dalla contrattazione collettiva, che in questo caso l’ha portato a sei mesi, con un indubbio vantaggio per la parte datoriale che può disporre di un arco temporale più ampio per compensare la diversa modulazione dei tempi di lavoro dei propri dipendenti, in relazione alle esigenze organizzative e di servizio.

Occorre, peraltro, segnalare che, nell'ambito della contrattazione integrativa, di cui all'art. 7, comma, 2, lett. r) dell'Ipotesi, è possibile individuare i presupposti giustificativi per un ulteriore innalzamento di tale limite, fino a 12 mesi, come previsto dall'art. 4, comma 4, del citato decreto legislativo, il quale stabilisce che tale ampliamento è possibile solo in presenza di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro che devono essere specificate negli stessi contratti collettivi integrativi.

Passando agli ulteriori istituti connessi all'orario di lavoro, si evidenzia che gli stessi sono stati armonizzati ed aggiornati rispetto all'evoluzione legislativa determinata dal citato D.Lgs. n. 66/2003, ma non sono stati modificati nei loro elementi sostanziali e caratterizzanti.

Essi sono: le "Turnazioni" (art. 23), la "Reperibilità" (art. 24), l'"Orario multi-periodale" (art.25). Viene, inoltre, introdotta una specifica ed espressa disciplina della "Pausa" (art. 26).

Relativamente alla disciplina delle turnazioni, una prima novità è rappresentata dalla possibilità , demandata alla contrattazione integrativa, sia di individuare un arco temporale anche superiore al mese (per la verifica dell'equilibrata distribuzione dei turni), sia di individuare un numero di turni notturni effettuabili superiore a dieci, nell'arco del mese.

Ulteriore novità è rappresentata dalla possibilità, per il personale che si trovi in particolari situazioni personali o familiari, di essere escluso, a richiesta, dalla effettuazione di turni notturni (anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, c. 2 del D. Lgs 151/2001) ad esclusione delle donne dall'inizio dello stato di gravidanza, nel periodo dell'allattamento e fino ad un anno di vita del bambino.

Un ulteriore istituto relativo all'orario di lavoro, quale l'"Orario di lavoro flessibile" (art. 27) viene collocato nelle misure di conciliazione vita-lavoro, proprio perché consente al dipendente di rendere maggiormente flessibile la propria prestazione lavorativa e, quindi, favorire il giusto equilibrio tra esigenze personali e impegni di lavoro.

Un intervento importante riguarda il divieto di monetizzazione delle ferie introdotto dal D.L. 95/2012 convertito nella legge n. 135/2012. A tale riguardo, oltre a riportare il principio legislativo, la nuova disciplina contrattuale ricomprende anche una specifica dichiarazione congiunta che riprende quanto disposto dalle note del Ministero Economia e Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato prot. 77389 del 14.9.2012 e prot. 94806 del 9.11.2012, e dalle note del Dipartimento della Funzione Pubblica prot. 32937 del 6.8.2012 e prot. 40033 dell'8102012.



Inoltre, per semplicità di consultazione, sono state riportate all'interno del medesimo articolo anche le clausole concernenti la determinazione del compenso per ferie e festività non fruite, sia pure limitatamente ai casi in cui la monetizzazione può ritenersi ancora possibile, che antecedentemente erano frammentate in diversi contratti collettivi nazionali

# Art. 34 Congedi per le donne vittime di violenza

Completamente innovativa è la disciplina dei congedi per le donne vittime di violenza, in parte mutuata dall'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015.

Tale particolare tutela legislativa consente alla lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, di astenersi dal lavoro per poter attuare tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in questione deve farne richiesta scritta al datore di lavoro -corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione- con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base giornaliera o oraria e, in tale ultimo caso, la relativa fruizione deve avvenire in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo stesso.

Per quanto riguarda il trattamento economico spettante in tali casi, la stessa norma di legge prevede che alla lavoratrice sia corrisposto quello previsto per il congedo di maternità. Come ulteriore tutela la dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, con la possibilità di ritornare a tempo pieno, su sua richiesta.

Nell'ambito delle misure di protezione, viene ripresa nell'ipotesi una ulteriore norma di miglior favore prevista dalla legge n. 124/2015, in base alla quale la lavoratrice in esame, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza che, entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione, è tenuta a disporre il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla lavoratrice, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua area o categoria.

Sotto il profilo contrattuale, viene prevista, come ulteriore tutela per le suddette dipendenti, la possibilità di fruire dell'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni, anche in deroga alla regola generale sul divieto di cumulo di aspettative.

In tale ipotesi, in considerazione della peculiarità della situazione, le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, sono tenute ad agevolare la concessione dell'aspettativa stessa.

# Art. 48 Unioni civili

Sulla base della legge n.76 del 2016, è previsto che, 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 stessa legge n. 76/2016, le disposizioni del contratto collettivo nazionale riferite al matrimonio nonché le altre disposizioni contenenti le parole “coniuge”, “coniugi” o termini equivalenti, si applichino anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

# Tipologie flessibili del rapporto di lavoro

La disciplina sul “Lavoro a tempo determinato” (artt. 50 e 51) è caratterizzato da aspetti di forte cambiamento dovuti alla necessità di adeguare il testo alla normativa del D.Lgs. n. 81/2015.

In tale contesto sono state anche richiamate le disposizioni legislative che comunque devono essere applicate nel lavoro pubblico.



Infatti nella norma contrattuale viene precisato che gli enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

In particolare, viene precisato che, nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee, sono ricomprese anche alcune specifiche ipotesi espressamente indicate nell'articolo.

Per quanto riguarda il D.Lgs. n. 81/2015, nel testo contrattuale sono state riportate alcune delle regole più significative della disciplina legislativa:

- viene stabilito che la possibilità di assumere a tempo determinato non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5
- sono previsti i casi di esclusione, nell'ambito dei quali, oltre a quelli previsti dal D.Lgs. n. 81/2015, vengono aggiunte alcune ulteriori ipotesi individuate dalle parti negoziali;

- sono riportati i vincoli legislativi connessi alla durata del contratto, all'intervallo tra un contratto, anche se per tali ultimi aspetti viene prevista, nel testo, la possibilità, indicata anche dalla legge e consentita dall'Atto di indirizzo del Comparto, di prevedere alcune deroghe sia ai fini dell'estensione per ulteriori 12 mesi della durata del contratti di lavoro a tempo determinato in casi espressamente indicati, sia anche, nei medesimi casi, di una riduzione dell'intervallo di tempo previsto tra un contratto e l'altro.

E' escluso ogni intervallo nell'ipotesi di stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali, di assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali.

Viene in ogni caso ribadito il principio in base al quale in nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001.

Sotto il profilo del trattamento economico e normativo, si registra un notevole salto di qualità in quanto il contratto ha recepito in pieno il principio del divieto di discriminazione prevedendo una serie di disposizioni a favore del personale con contratto a termine.

In particolare viene specificato che :

- 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, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 32 o 28 giorni, stabilito dall'art 28, commi 2 e 3, a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro, rispettivamente, su sei o cinque giorni;

- b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dall'art. 37 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. 37, comma 10, in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato o, se inferiore, alla durata residua del contratto, salvo che non si tratti di un 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 in caso di assenza per malattia 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 sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre ai permessi di cui alla lett. d), possono essere concessi i seguenti permessi:
  - - permessi retribuiti per motivi personali o familiari, di cui all'art. 32;
  - - permessi per esami o concorsi, di cui all'art. 31 comma 1 primo alinea;
  - - permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche, di cui all'art. 35;
  - - permessi per lutto di cui, all'art. 31 comma 1 secondo alinea;

- 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; l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5;
- g) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n.53/2000, ivi compresi i permessi per lutto nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi.

Regole specifiche poi sono previste per il periodo di prova al momento dell'assunzione e per il periodo di preavviso, in caso di estinzione del rapporto di lavoro, peraltro già esistenti nella precedente regolamentazione contrattuale, ma che vengono ulteriormente precisati e completati.

Sotto il profilo dell'anzianità di servizio, un passaggio molto importante è contenuto al comma 5, ove viene precisato che i periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, possono essere adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento della stessa o di altra amministrazione, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra professionalità richiesta nei posti da coprire ed esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.

# Art. 52 Contratto di somministrazione

E' prevista la possibilità degli enti di avvalersi del contratto somministrazione a tempo determinato per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali, ai sensi dell'art. 36, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, disciplinando i profili rilevanti di tale particolare tipologia contrattuale, in coerenza e nel rispetto delle previsioni del D.Lgs.n.81/2015.

Il ricorso all'istituto può avvenire, comunque, solo nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

# Artt. 53, 54 e 55 Rapporto di lavoro a tempo parziale

L'ipotesi conferma, sostanzialmente, lo schema regolativo della precedente disciplina contrattuale.

Si registrano solo alcune modifiche connesse agli interventi legislativi effettuati in materia, tra i quali, con specifico riferimento al lavoro pubblico, si segnala l'art. 73 del D.L. n.112 del 2008 convertito nella legge 133 del 2018, che ha consentito il superamento dell'automatismo previsto dalla precedente disciplina legislativa, in base alla quale la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avveniva automaticamente, al superamento dei sessanta giorni dalla richiesta avanzata dal dipendente.

Ora, invece, grazie agli interventi effettuati dalla citata legge, è stato ripristinato l'equilibrio tra ente e dipendente e, in tale logica, vengono espressi specificatamente i motivi per i quali l'ente può negare la concessione di tale tipologia lavorativa.

Inoltre, le parti negoziali sono intervenute sulla precedente disciplina contrattuale dell'istituto anche per adeguarne i contenuti alle nuove previsioni del D.Lgs. n. 81/2015, tenendo conto comunque delle normative specifiche del lavoro pubblico.

In tale ambito possono richiamarsi le nuove regole dettate in materia lavoro supplementare e straordinario, valevoli per il rapporto di lavoro a tempo parziale sia di tipo orizzontale che verticale (art. 55, c. 2-6).



# Trattamento economico artt. 64-71

L' art. 64 disciplina gli incrementi degli stipendi tabellari e, in particolare, il comma 3 stabilisce che a decorrere dal 1 aprile 2018, l'indennità di vacanza contrattuale, riconosciuta con decorrenza 2010, cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare.

L' art. 65 "effetti dei nuovi stipendi" elenca gli istituti sui quali le misure dei nuovi stipendi produrranno effetti anche ai fini previdenziali.

L'art. 66 "Elemento perequativo" prevede il riconoscimento di un emolumento perequativo mensile da corrispondere, per il solo periodo marzo-dicembre 2018, al personale, già destinatario delle misure di cui all' art. 1, comma 12, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, collocato nei livelli più bassi, per 10 mensilità, in relazione ai mesi di servizio prestato, ma solo per le specifiche posizioni economiche individuate per ciascun ex comparto.

L' art. 67 "Fondo risorse decentrate: costituzione" è dedicato alla costituzione del fondo risorse decentrate; nella norma vengono espressamente indicate le diverse fonti di alimentazione dello stesso ( sia le risorse stabili sia quelle variabili).

Per quanto riguarda l'utilizzo delle risorse del Fondo, l' art. 68 "Fondo risorse decentrate: utilizzo", oltre ad elencare tutte le voci alle quali vanno finalizzate le predette risorse decentrate, stabilisce che la contrattazione integrativa destina alla performance individuale almeno il 30% delle risorse del fondo di cui all' art. 67, comma 3.

E' stato individuato un nuovo meccanismo di premialità in relazione al disposto del D.Lgs. n. 75/2017 che, nel superare la differenziazione economica per fasce ( 25%-50%-25%) prevista dall'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2009, ha demandato al contratto collettivo nazionale l'attuazione dei principi di selettività che comunque devono permanere nell'erogazione del trattamento economico legato alla performance.

Infatti il citato decreto demanda al contratto collettivo il compito di stabilire la quota delle risorse destinata a remunerare la performance organizzativa e quella individuale e di fissare i criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda anche la differenziazione dei trattamenti relativi economici.

A tal fine, l'art. 69 "Differenziazione del premio individuale" individua specifici meccanismi premiali in base ai quali, per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, sia attribuita una maggiorazione del premio individuale, che va ad aggiungersi alla quota del premio già spettante in base al sistema di valutazione adottato.

La misura della maggiorazione non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente; la contrattazione integrativa definisce, in via preventiva, una limitata quota di personale a cui potrà essere destinata la suddetta maggiorazione.

Un'ulteriore importante disciplina, demandata espressamente alla contrattazione collettiva dal già citato D.Lgs. n. 75/2017, è quella contenuta nell' art. 70 "Misure per disincentivare gli elevati tassi di assenza del personale" relativa all'individuazione di strumenti diretti a contenere le assenze del personale.

L'ipotesi, demanda all' Organismo paritetico per l'Innovazione l'analisi dei dati sulle assenze del personale. In virtù di tali dati, valutati per quanto riguarda le cause e gli effetti anche su base storica, qualora emergano assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto alla media nazionale di settore o concentrazioni di assenze in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale a ridosso dei periodi in cui è più elevata la richiesta di servizi da parte dell'utenza, vengono proposte misure finalizzate a ridurre il fenomeno diretti a conseguire gli obiettivi di miglioramento.



Nel caso in cui i dati rilevati nell'anno successivo non comportino il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento stabiliti, sono previsti due meccanismi sanzionatori: il primo, definito a livello nazionale, riguarda il fatto che gli incrementi delle risorse del fondo non possono essere utilizzati con la conseguenza che il limite, riferito all'anno precedente, permane fino a quando i suddetti obiettivi non siano stati effettivamente conseguiti.

Il secondo strumento sanzionatorio riguarda invece gli effetti sulla premialità individuale, la cui definizione viene invece rinviata alla contrattazione integrativa. La ratio di tale meccanismo di monitoraggio delle assenze e di collegamento con gli incrementi del fondo, in attuazione del principio causa-effetto, deve rinvenirsi nella necessità di individuare una ulteriore leva strategica per contenere l'assenteismo nel pubblico impiego.

# Art. 70-*bis* Indennità condizioni di lavoro

In coerenza con una specifica indicazione dell'atto di indirizzo del Comitato di settore ed al fine di introdurre una semplificazione delle voci del trattamento accessorio del personale, è stata prevista questa nuova voce indennitaria che accorpa le precedenti indennità di rischio, disagio e maneggio valori, fermi restando, comunque, i presupposti fattuali che giustificavano l'erogazione di tali compensi.

Infatti, essa continua a remunerare lo svolgimento di attività disagiate o rischiose in quanto pericolose o dannose per la salute o implicanti il maneggio di valori.

La nuova indennità, il cui finanziamento è a carico del Fondo, è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività legittimanti ed il suo ammontare è determinato in sede di contrattazione integrativa, sulla base dei seguenti specifici criteri individuati direttamente dal CCNL:

- a) l'effettiva sussistenza ed incidenza di ciascuna delle condizioni legittimanti sulle attività svolte dal dipendente;
- b) le caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

## Art. 70-*quinquies* Indennità per specifiche responsabilità

Al fine di rendere più chiara la lettura sistematica delle previsioni contrattuali concernenti le due tipologie di indennità per specifiche responsabilità, prima regolamentate nell'art.17, comma 2, lett. f) ed i), del CCNL dell'1.4.1999, nell'ambito del più ampio contesto delle modalità di utilizzo delle risorse della contrattazione integrativa la disciplina è stata riscritta nel solo articolo in esame.

Non sono stati modificati né i soggetti destinatari delle indennità né le condizioni legittimanti l'erogazione delle stesse.

Sono stati modificati, invece, in aumento, gli importi massimi delle suddette indennità.

Infatti, la prima (comma 1) non può superare il tetto massimo di € 3000 annui lordi, in luogo di quello precedente di € 2.500;

per la seconda (comma 2), il tetto è fissato in € 350, in luogo di quello precedente di € 300.

Gli oneri per il finanziamento delle indennità sono a carico del fondo di cui all'art.67 dell'Ipotesi di accordo.

# Art. 70-*septies* Disposizioni per il personale delle categorie A e B

Al fine di evitare dubbi applicativi, viene confermata, espressamente, l'indennità di € 64,56 annue lorde, di cui all'art. 4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996, per il personale che viene assunto nei profili della categoria A o nei profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto dell'art. 22 del D.Lgs. n. 75/2017, ivi compreso il personale che ha fruito della progressione economica orizzontale.

# Art. 70-septies “Disposizioni per il personale delle categorie A e B”

In coerenza con una indicazione dell'atto di indirizzo del Comitato di settore, è stata prevista una integrazione della vigente disciplina della trasferta contenuta nell'art.41 del CCNL del 14.9.2000.

Infatti è stata prevista la possibilità di assimilazione tra il tempo di viaggio e la prestazione lavorativa per alcune altre categorie di lavoratori, oltre agli autisti già considerati nelle previsioni del citato art.41 del CCNL del 14.9.2000, per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore.



A tale scopo, gli enti, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definiscono con gli atti di cui all'art. 41, comma 12, del CCNL del 14.9.2000, in un quadro di razionalizzazione delle risorse, le prestazioni lavorative di riferimento.

# Art. 72 “Welfare integrativo”

La nuova disciplina, al comma 1, elenca la tipologia di benefici di natura assistenziale e sociale che possono essere concessi ai dipendenti, mentre al comma 2 stabilisce che gli oneri sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziare dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli stessi enti.

E' poi previsto uno specifico comma per le Camere di Commercio, in relazione alla erogazione, tra gli strumenti di welfare previsti, delle polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale attraverso l'istituzione di uno specifico Fondo di assistenza sanitaria integrativa oppure anche attraverso l'adesione ad un Fondo già esistente.

# Art. 73 “Previdenza complementare”

E' inserito nel testo un impegno di tipo programmatico con il quale gli enti del Comparto si impegnano a fornire al personale adeguata informazione, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura dello stesso Fondo.