

**Il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro
COMPARTO FUNZIONI LOCALI
2016/2018**

Titolo I	Disposizioni generali (articoli 1 e 2) Definisce il campo soggettivo di applicazione e durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del CCNL.
Titolo II	Relazioni sindacali (articoli da 3 a 10) Viene riscritto il sistema delle relazioni sindacali, in attuazione delle disposizioni del d.lgs. 75/2017 e soprattutto dell'intesa del 30 novembre 2016 ¹² .
Titolo III	Ordinamento professionale (articoli da 11 a 18- <i>bis</i>) Il titolo riscrive il sistema di classificazione del personale, la disciplina degli incarichi di posizione organizzativa e istituisce dei nuovi profili professionali per le attività di comunicazione ed informazione.
Titolo IV	Rapporto di lavoro (articoli da 19 a 49- <i>ter</i>) Il titolo è a sua volta suddiviso in 6 capi relativi a <ul style="list-style-type: none"> – costituzione del rapporto di lavoro; – istituti dell'orario di lavoro; – conciliazione vita-lavoro; – ferie e festività; – permessi, assenze e congedi; – formazione del personale.
Titolo V	Tipologie flessibili del rapporto di lavoro (articoli da 50 a 56) Il titolo è suddiviso in 3 capi relativi a: <ul style="list-style-type: none"> – lavoro a tempo determinato; – somministrazione di lavoro a tempo determinato; – lavoro a tempo parziale.
Titolo VI	Sezione per la polizia locale (articoli da 56- <i>bis</i> a 56- <i>sexies</i>) Viene creata una sezione <i>ad hoc</i> per la polizia locale con una serie di istituti retributivi specifici.
Titolo VII	Responsabilità disciplinare (articoli da 57 a 63) Sono state riscritte le norme in materia disciplinare adeguandole alle disposizioni legislative vigenti e individuando nuovi comportamenti sanzionati in modo esplicito.
Titolo VIII	Trattamento economico (articoli da 64 a 73) Il titolo esplicita le disposizioni in materia di aumenti contrattuali (definiti in tabelle allegate), di costituzione ed utilizzo dei fondi delle risorse decentrate, regola <i>ex novo</i> alcune indennità, nonché le forme di <i>welfare</i> integrativo e la previdenza complementare.

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

1. Il presente contratto concerne il **periodo 1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2018**, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. **Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione**, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.
3. **Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.**
4. 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.
5. 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.

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

6. 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 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. Per l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli articoli 47 e 48, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 165/2001.
7. 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, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.
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.

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

1° gennaio 2016	Articolo 65 e tabelle A e B – Efficacia del primo aumento contrattuale.
1° gennaio 2017	Articolo 65 e tabelle A e B – Efficacia del secondo aumento contrattuale.
Anno 2018	Articolo 67, comma 1 – Costituzione del fondo delle risorse decentrate con le nuove regole.
1° gennaio 2018	Articolo 67, comma 8 – Dal 1° gennaio 2018 e sino al 31 dicembre 2020, in via sperimentale, le regioni a statuto ordinario e le città metropolitane possono incrementare la parte variabile del fondo ai sensi dell'art. 23, comma 4, del d. lgs. n. 75/2017 ¹⁰ .
1° marzo 2018	Articolo 65 e tabelle A e B – Efficacia del terzo aumento contrattuale. Articolo 66 e tabella D – Dal 1° marzo e fino al 31 dicembre 2018 viene attribuito l'elemento perequativo della retribuzione
1° aprile 2018	Articolo 64, comma 3 – L'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare. Articolo 64, comma 3 – Vengono istituite le posizioni economiche A6, B8, C6 e D7
31 dicembre 2018	Articolo 67, comma 2, lettera a) – Incremento delle risorse stabili del fondo di 83,20 euro a valere dall'anno 2019
Dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione CCNL	Articolo 56-ter – Prestazioni rese dal personale della polizia locale impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del d.l. 50/2017 ¹¹ in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato. Articolo 56-quinquies – Attribuzione della indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale (compresa tra 1,00 e 10,00 euro al giorno). Articolo 56-sexies – Attribuzione della indennità di funzione al personale della polizia locale di categoria C e D (fino ad un massimo di 3.000,00 euro lordi per dodici mensilità). Articolo 70-bis – Indennità per le condizioni di lavoro destinata a sostituire le indennità per lo svolgimento di attività disagiate, rischiose o dannose per la salute, di maneggio valori (compresa tra 1,00 e 10,00 euro al giorno).

Art. 66 Elemento perequativo

Tenuto conto degli effetti degli incrementi retributivi di cui all'art. 73 sul personale già destinatario delle misure di cui all'art. 1, comma 12, legge 23 dicembre 2014, n. 190, nonché del maggiore impatto sui livelli retributivi più bassi delle misure di contenimento della dinamica retributiva, è riconosciuto al personale individuato nell'allegata Tabella D un elemento perequativo un tantum, corrisposto su base mensile nelle misure indicate nella medesima Tabella D, **per dieci mensilità, per il solo periodo 1/3/2018 – 31/12/2018**, in relazione al servizio prestato in detto periodo. **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.

L'elemento perequativo di cui al comma 1 non è computato agli effetti dell'articolo 65 comma 2, secondo periodo ed è corrisposto con cadenza mensile, analogamente a quanto previsto per lo stipendio tabellare, per il periodo ed il numero di mensilità indicati al comma 1.

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.**

Art. 66 Elemento perequativo



Qual è la natura della voce retributiva “Elemento perequativo” prevista dal nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 21/5/2018? In particolare, si chiede di chiarire se sia sottoposta alle decurtazioni del trattamento accessorio per i primi dieci giorni di malattia e se vada conteggiata nella base di calcolo utile per la corresponsione di alcuni trattamenti accessori (ad esempio, straordinario e turni).

Sulla base delle previsioni dell'art.66 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, l'elemento perequativo rappresenta una specifica, autonoma e distinta voce retributiva, la cui corresponsione avviene una-tantum nell'arco di uno specifico e determinato periodo temporale.

Proprio per tale caratteristiche:

a) esso non è “stipendio” e, pertanto, non rientra in nessuna delle nozioni di retribuzione di cui all'art.10, comma 2, lett. a), b) e c), del CCNL del 9.5.2006; l'ulteriore conseguenza è che esso non può essere considerato nella base di calcolo né del compenso per lavoro straordinario né dell'indennità di turno o di qualunque altro compenso che assuma, comunque, una delle suddette nozioni di retribuzione come base;

b) non può neanche essere qualificato come “trattamento economico accessorio”; conseguentemente, si ritiene che non vada sottoposto alla trattenuta per i primi 10 giorni di assenza per malattia.

Art. 4 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, 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.
3. 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.
4. 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

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. 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.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2:

- 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 indennità;
- 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 relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7.

Art. 6 Organismo paritetico

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, **negli enti con più di 300 dipendenti**, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b), **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 di cui al periodo precedente.
2. L'organismo di cui al presente articolo 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.

Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: **oggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I **soggetti sindacali titolari** della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i **rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.**
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
4. 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) i **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;**

Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies, 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 (da 10,33 a 13);
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) (incentivi per funzioni tecniche, avvocatura, ICI...) 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;

Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: **soggetti e materie**

- 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, c. 2 (25%);
- 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;

Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: **soggetti e materie**

- 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. 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 (ind. funzione polizia), nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo.

Art. 12 Conferma del sistema di Classificazione

1. Si conferma il sistema di classificazione del personale previsto dall'art.3 del CCNL del 31.3.1999, con le modifiche di seguito riportate.
2. Il sistema di classificazione del personale resta articolato in quattro categorie, denominate rispettivamente A, B, C e D. Nelle categorie è previsto un unico accesso corrispondente alla posizione economica iniziale di ciascuna categoria, salvo che per i profili della categoria B di cui all'art. 3, comma 7 del CCNL 31/3/1999, come sostituito dal comma 3 del presente CCNL, e di cui all'allegato A, paragrafo "categoria B", ultimo periodo, del medesimo CCNL, che resta pertanto confermato.
4. Per effetto di quanto previsto al comma 2, nell'ambito dell'Allegato al CCNL del 31.3.1999, Declaratorie, è disapplicato, con riferimento alla categoria D, la sezione recante: "Ai sensi dell'art. 3, comma 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."

CHI RIMANE E CHI ARRIVA...IN CASO DI CONCORSI?
PROGRESSIONE AL FONDO?

Art. 16 Progressione economica all'interno della categoria

3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della **performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto**, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
4. **Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.**
5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a **ventiquattro mesi**.
7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere **decorrenza anteriore al 1° gennaio** dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

Art. 13 Area delle posizioni organizzative

1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

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. **(NO STAFF, RICERCA E STUDIO)**

2. **Tali posizioni 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.

3. 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, proseguono o 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.



Il nuovo CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21/5/2018 prevede una nuova disciplina per le posizioni organizzative. Si prevede inoltre un periodo transitorio nel corso del quale gli incarichi di posizione organizzativa già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del presente CCNL. In relazione al suddetto periodo transitorio si chiede di chiarire se un ente che non abbia ancora definito i nuovi criteri e procedure relativi al nuovo assetto delle posizioni organizzative **possa conferire un nuovo incarico su una posizione organizzativa già esistente?**

Nel merito del quesito formulato, relativamente alla particolare problematica esposta, l'avviso della scrivente Agenzia è nel senso che, anche se l'ente non ha ancora proceduto alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, stante la necessità di garantire la funzionalità ed operatività degli uffici, lo stesso possa ugualmente, in via del tutto eccezionale, anche durante il periodo transitorio, conferire la titolarità della posizione organizzativa priva di titolare, applicando i criteri già precedentemente adottati nell'osservanza delle precedenti previsioni del precedente art. 9, comma 2, del CCNL del 31.3.1999 e fino ad oggi già applicati.



L'art. 13, comma 3 del nuovo CCNL Funzioni locali prevede che gli incarichi di posizione organizzativa già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei criteri generali previsti dal comma 1 dell'art. 14 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL. **Si chiede se tale disposizione sia applicabile anche agli incarichi che hanno una scadenza naturale successiva al 20/5/2019?**

In ordine a tale aspetto, l'avviso della scrivente Agenzia, evidenziato anche nella Relazione illustrativa all'ipotesi di CCNL predisposta per il controllo della Corte dei Conti, è nel senso che tutti 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, anche se con scadenza successiva al 20.5.2019, ivi compresi anche quelli eventualmente attribuiti dopo il 21.5.2018, nel regime transitorio, per fronteggiare specifiche esigenze organizzative degli enti, proseguono e possono essere anche prorogati (nel caso di scadenza medio tempore) fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative (modifica dei contenuti delle precedenti posizioni organizzative in relazione al nuovo assetto delineato dal CCNL; graduazione delle stesse sulla base anche dei nuovi criteri previsti dalle parti negoziali; diversa disciplina delle modalità di determinazione della retribuzione di posizione e di risultato; determinazione dei nuovi criteri generali per il conferimento e revoca degli incarichi), e, comunque, trascorso un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL. Pertanto, anche nell'ipotesi prospettata, si ritiene che gli incarichi in atto scadano comunque entro la data del 20.5.2019.

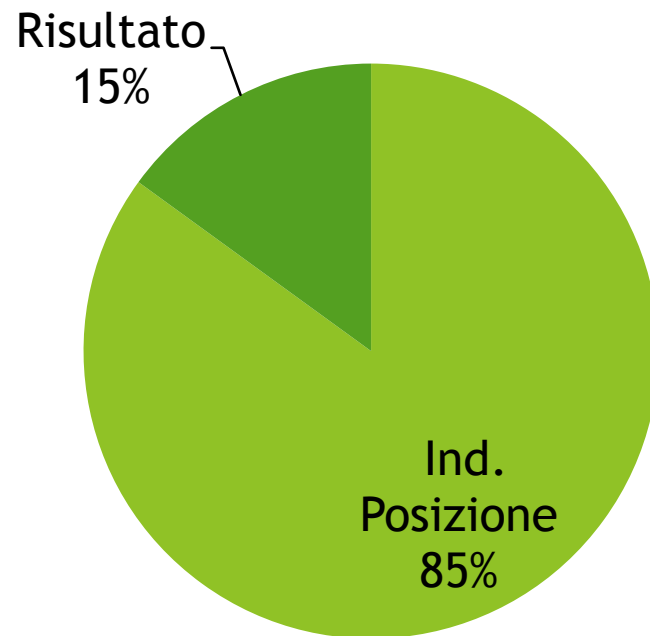
Art. 14 Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
2. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei **programmi da realizzare**, dei **requisiti culturali posseduti**, delle **attitudini e della capacità professionale** ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D. Analogamente gli enti procedono nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, lett. a) e b), al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa al personale non classificato nella categoria D.
3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine 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 di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 15 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 15 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

2. L'importo della retribuzione di posizione **varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000** annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della **complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative** e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.
3. **Nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500** annui lordi per tredici mensilità.
4. **Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15%** delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

“Vecchio” fondo posizioni e risultato



Art. 15 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

5. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.
6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per 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 e del grado di conseguimento degli obiettivi.
7. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma 5, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67, comma 2.

Art. 17 Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

3. In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, 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.
4. I comuni 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.
5. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ai sensi del comma 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.

Art. 17 Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

Esempio:

Comune con tre settori: contabile – tecnico – amministrativo.

Per pensionamento cessa il titolare di P.O. area contabile... I due responsabili delle aree (tecnico e amministrativo) non hanno competenze adeguate. Nell'area contabile c'è un dipendente di categoria C competente in materia: il Sindaco può affidare la P.O.

L'incarico quanto dura? Max. 3 anni?

Il comma 5 prevede una retribuzione di posizione già stabilita dal precedente incarico. Non trovano applicazione le disposizioni previste dagli articoli 13 comma 2 e 15 comma 3 che prevedono un compenso ridotto per i responsabili di categoria C.

Art. 17 Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

6. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale **presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni**, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

- l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;

- l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;

- al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente alinea possono altresì corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, **di importo non superiore al 30% della stessa.**

Art. 17 Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

Esempio

Ente A: posizione euro 10.000

Ente B: posizione euro 8.000

Il dipendente tramite convenzione svolge 24 ore su A e 12 ore su B

Ente A: $10.000/36 \times 24 = 6.667$

Ente B: $8.000/36 \times 12 = 2.667$

Maggiorazione su ente B 30% = 800 euro

TOTALE $6.667 + 2.667 + 800 = 10.134$

Art. 18 Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 14, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- indennità di vigilanza;
- compensi ISTAT;
- straordinario elettorale, se finanziato da soggetti esterni (stato, regione);
- straordinario elettorale prestato nel giorno di riposo settimanale (elezioni comunali);
- lavoro straordinario per calamità naturali, se finanziato con risorse esterne;
- lavoro straordinario in occasione di attività ed iniziative di carattere privato (novità – art. 56-ter);
- indennità di funzione personale addetto alle case da gioco;
- compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge:
 - a) incentivi tecnici
 - b) compensi professionali avvocati;
 - c) compensi per condono edilizio;
 - d) recupero ICI;
 - e) compensi per spese del giudizio.

Art. 22 Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su **cinque 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.

4. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:
 - a) **orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 27.**
 - b) **turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 23;**
 - c) **orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. 25.**

Art. 23 Turnazioni

Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

- a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
- c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso 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.

Dove è possibile il turno

La Corte di Cassazione (Sez. Lavoro sentenza n. 8254 del 7 aprile 2010) ha precisato che, ai fini dell'erogazione dell'indennità di turno, devono essere rispettate tre condizioni, che devono sussistere tutte contemporaneamente:

- un orario di servizio di almeno 10 ore;
- l'orario di servizio deve essere continuativo e non può prevedere interruzioni;
- distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni nell'arco del mese.

Art. 25 Orario multiperiodale

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 22, comma 4, lettera c), è effettuata in **relazione a prevedibili esigenze** di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.
3. 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.

Art. 27 Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, 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.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito **del mese di maturazione dello stesso**, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

DESTINATARI FAVORITI NELL'ORARIO FLESSIBILE

- beneficiario delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 29 Disciplina sperimentale delle ferie fruibili ad ore

1. **Le regioni e gli enti regionali** possono prevedere, in via sperimentale, la fruizione delle ferie ad ora secondo le modalità previste dal presente articolo.
2. **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 di cui all'art. 28, comma 2;
 - b) 192 ore, corrispondenti ai 32 giorni di ferie di cui all'art. 28, comma 3;
 - c) 180 ore, corrispondenti ai 26 giorni di ferie di cui all'art. 28, comma 4;
 - d) 187 ore, corrispondenti ai 30 giorni di ferie di cui all'art. 28, comma 4.
3. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, i monte ore di cui al comma 2 sono riproporzionati, in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.
4. Qualora le ferie siano fruite per l'intera giornata si determina una decurtazione dei monte ore di cui al comma 2, pari all'orario ordinario che il dipendente avrebbe dovuto effettuare nella stessa giornata.
5. **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 cinque giorni, e almeno 24 giorni, nel caso di articolazione dell'orario settimanale su sei giorni.** Trovano comunque applicazione le previsioni di cui all'art. 28, comma 12.
6. **La presente disciplina ha carattere sperimentale ed è applicata su iniziativa degli enti interessati, previo confronto ai sensi dell'art. 5. Ad esito della sperimentazione, le parti di cui al presente CCNL valuteranno l'eventuale sua estensione agli altri enti del comparto.**

.

Art. 30 Ferie solidali

1 . 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, per particolari condizioni di salute:

- a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
- b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Art. 31 Permessi retribuiti

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

- partecipazione **a concorsi od esami**, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
 - **lutto per il coniuge**, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: **giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni dal decesso**.
2. **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.**
3. I permessi dei commi 1 e 2 non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. 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

Art. 32 Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

1. Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.
2. I permessi orari retribuiti del comma 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, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, 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 sei ore;
 - f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.
3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative e le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 68, comma 2, lett e), 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 di cui al comma 1.



Il nuovo CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21/5/2018 stabilisce che i permessi per motivi personali e familiari possono essere fruiti anche per la durata dell'intera giornata lavorativa e che, in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore. Stabilisce inoltre che le 18 ore di permesso sono riproporzionate in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale. In caso di part-time orizzontale, andranno riproporzionate anche le sei ore convenzionali di incidenza sul monte ore del dipendente nel caso di fruizione per l'intera giornata lavorativa?

Per quanto riguarda il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in coerenza con i principi generali che regolano tale tipologia di rapporto di lavoro, la clausola del contratto prevede espressamente il riproporzionamento del monte ore annuo di 18 ore di permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari (art. 32, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018). Trattandosi di permesso fruito su base oraria, il riproporzionamento va effettuato in tutti i casi di rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale e misto).

Per coerenza ed al fine di assicurare trattamenti uniformi con il personale a tempo pieno, si è altresì dell'avviso che, nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, caratterizzato da una ridotta prestazione oraria su tutti i giorni lavorativi, debba procedersi anche al riproporzionamento delle sei ore, previste dal comma 2, lett. e), del citato art.32 del CCNL del 21.5.2018, quale decurtazione convenzionale del monte ore, in caso di fruizione del permesso per l'intera giornata.

Art. 33 Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge

1. I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, **a fruire dei tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 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.**
2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, **predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi,** da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.
3. **In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso.**
4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche di legge, con particolare riferimento ai permessi per **i donatori di sangue e di midollo osseo,** nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000, [...]
5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 **comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni,** salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

Dichiarazione congiunta n.7

In relazione a quanto previsto dall'art. 55, comma 9, le parti si danno reciprocamente atto che, nel caso di un **rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale**, ove la prestazione di lavoro sia articolata sulla base di un orario settimanale che comporti una prestazione per un numero di giornate superiore al 50% di quello ordinario, i tre giorni di permesso retribuito di cui all'art.33, comma 3, della legge n.104/1992, **non sono soggetti al criterio della proporzionalità**

Art. 35 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

1. 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.
2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.
3. I permessi orari di cui al comma 1:
 - a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, 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.
5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

Art. 35 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

10. L'attestazione è inoltrata all'ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

Art. 35 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

- a) **attestazione di malattia del medico curante individuato**, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;
- b) **attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura**, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

Nel caso di dipendenti che debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione fornendo il calendario previsto, ove sussistente..

Art. 37 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi o la chemioterapia, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, 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 prevista dall' art. 36, comma 10 lettera a).
2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle Aziende sanitarie locali o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni o da enti accreditati.
3. Rientrano nella disciplina del comma 1, 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.
4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente



E' possibile fruire per frazioni di ora (esempio, per 45 minuti) le 18 ore annuali di permesso permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici previste dall'art. 35 del nuovo CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21/5/2018?

L'art. 35, comma 1, del CCNL del 21 maggio 2018 riconosce la fruibilità dei permessi in oggetto sia su base giornaliera sia su base oraria. In mancanza di espresso divieto in tal senso nella disciplina contrattuale, si ritiene che i predetti permessi possano essere fruiti anche per frazioni inferiori alla singola ora, con imputazione al monte ore annuale delle 18 ore delle frazioni di ora effettivamente utilizzate (ad esempio, 45 minuti). E' sempre possibile, in ogni caso, l'utilizzo per periodi composti da un'ora o da un numero intero di ore, seguiti da frazioni di ora (ad esempio, un'ora e quindici minuti, un'ora e trenta, due ore e 30 ecc.). Anche in questi casi la decurtazione sarà pari alla durata del permesso effettivamente utilizzato dal dipendente. Quindi, nel caso di un permesso fruito per 3 ore e 31 minuti, la decurtazione sarà pari a 3 ore e 31 minuti.



Le 18 ore annuali di permesso per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici previste dall'art. 35 del nuovo CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21/5/2018, vanno riproporzionate nell'anno 2018 tenuto conto che il nuovo CCNL è divenuto efficace solo dal 22/5/2018?

L'art. 35 del CCNL delle Funzioni Locali del 21 maggio 2018 ha introdotto un'organica ed esaustiva disciplina in materia di "assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici".

Il nuovo istituto contrattuale, applicabile dal 22 maggio 2018, infatti, prevede un quantitativo di 18 ore annue che, potranno essere fruite, alle condizioni espressamente stabilite dal citato art. 35 del CCNL del 21.5.2018.

Trattandosi di un istituto del tutto nuovo, l'eventuale fruizione nei primi mesi del 2018, di assenze per visite specialistiche a giorni non può avere alcuna incidenza sul quantitativo complessivo delle ore che la richiamata disciplina contrattuale riconosce al personale. Pertanto, nel corso del 2018, il lavoratore potrà comunque fruire di permessi retribuiti per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, nel limite delle 18 ore annue, anche se precedentemente al 21.5.2018 si era già assentato, a giorni, per la medesima motivazione. Del resto, la suddetta clausola contrattuale non contiene alcuna espressa indicazione circa una eventuale maturazione progressiva del diritto ai permessi di cui si tratta.

Si ritiene, in conclusione, che i lavoratori possano, comunque, avvalersi per intero, entro il 31.12.2018, delle 18 ore annuali della nuova tipologia di permesso, anche se il contratto collettivo nazionale è stato sottoscritto definitivamente solo in data 21.5.2018.

Art. 39 Aspettativa per motivi familiari e personali

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, 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.**
2. L' aspettativa di cui al comma 1 è fruibile anche **frazionatamente** ed i relativi periodi non sono presi in considerazione ai fini del calcolo del periodo di comporto (non più due periodi).
3. **Al fine del calcolo del triennio, di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.**
4. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o sulla base di queste, da altre previsioni contrattuali.

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 quattro mesi di servizio attivo** (art. 42)

Art. 49 Disapplicazioni

- a) art. 14 CCNL 6.7.1995 (Il contratto individuale di lavoro)
- b) art. 14 bis del CCNL 6.7.1995, introdotto dall'art. 3 CCNL 13.5.1996, come modificato dall'art. 20 CCNL 14.9.2000 (Periodo di prova)
- c) art. 17 CCNL 6.7.1995 (Orario di lavoro)
- d) art. 22 CCNL 14.9.2000 (Turnazioni)
- e) art. 23 CCNL 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 CCNL 5.10.2001 (Reperibilità)
- f) Servizio militare (art. 9 CCNL 14.9.2000)
- g) Congedi per la formazione (art. 16 CCNL 14.9.2000)
- h) Permessi retribuiti (art. 19 CCNL 6.7.1995)
- i) Assenze per malattia (art. 21 CCNL 6.7.1995, come modificato dall'art. 10 CCNL 14.9.2000 e dall'art. 13 CCNL 5.10.2001)
- l) Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio (art. 22 CCNL 6.7.1995, come integrato dall'art. 10 bis CCNL 14.9.2000)
- m) Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche (art. 21 CCNL 14.9.2000)
- n) Congedi dei genitori (art. 17 CCNL 14.9.2000)
- o) Congedi per eventi e cause particolari (art. 18 CCNL 14.9.2000)
- p) Aspettativa per motivi personali (art. 11 CCNL 14.09.2000)
- q) Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio (art. 12 CCNL 14.9.2000)
- r) Altre aspettative previste da disposizioni di legge (art. 13 CCNL 14.9.2000)
- s) Cumulo di aspettative (art. 14 CCNL 14.9.2000)
- t) Diritto allo studio (art. 15 CCNL 14.9.2000).

Art. 50 Contratto di lavoro a tempo determinato

1. 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.
2. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, fermo restando quanto previsto per le attività stagionali.
3. 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, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.

Art. 50 Contratto di lavoro a tempo determinato

4. Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, 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) **stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali**;
- e) **stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di 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.

Art. 50 Contratto di lavoro a tempo determinato

6. Nell'ambito delle **esigenze straordinarie o temporanee** (art. 36 d.lgs.165/2001) sono ricomprese 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; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;

b) **sostituzione di personale assente per congedo di maternità, di congedo parentale e per malattia del figlio**, di cui agli articoli 16, 17, 32 e 47 del D. Lgs. n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.

7. **Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 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 ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs. n.165/2001 e dell'art.8 del CCNL del 14.9.2000 a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

Art. 50 Contratto di lavoro a tempo determinato

11. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015, fermo restando quanto stabilito direttamente 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 trentasei mesi di cui al comma 2. Tale deroga non può superare i dodici mesi e può essere attuata esclusivamente nei seguenti casi:**

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati a 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) prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
- e) rinnovo o la proroga di un contributo finanziario;
- f) progetti pluriennali 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.

12. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015, in deroga alla generale disciplina legale, nei casi di cui al comma 11, **l'intervallo tra un contratto a tempo determinato e l'altro, nell'ipotesi di successione di contratti, può essere ridotto a cinque giorni per i contratti di durata inferiore a sei mesi e a dieci giorni per i contratti superiori a sei mesi (esclusione per pers. docente e polizia locale)**

Art. 51 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato

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. c), 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;

Art. 52 Contratto di somministrazione

2. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono stipulati entro il limite di cui all'art. 50, comma 3 (20% del contingente a tempo indeterminato).
3. Le ipotesi di contratto di somministrazione esenti da limitazioni quantitative 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) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;
 - d) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
 - e) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
 - f) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale.
4. 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.

Raggiungimento obiettivi...

Art. 55 Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

2. 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, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015. La misura massima della percentuale 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.

4. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.

Art. 55 Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

5. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 10, comma 2, lettera d), del CCNL del 9.5.2006, maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.
6. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 25%.
7. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 81/2015. 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.

Art. 56 Disapplicazioni

1. Dalla data di entrata in vigore del presente CCNL è definitivamente disapplicata la disciplina delle seguenti norme:

- a) art. 4 CCNL 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 CCNL 22.1.2004 (part –time);
- b) art. 5 CCNL 14.9.2000 (orario part –time);
- c) art. 6 CCNL 14.9.2000, come integrato dall'art. 15 CCNL 5.10.2001 (tratt.ec .part –time);
- d) art. 7 CCNL 14.9.2000) (contratto a termine).

Art. 56-ter

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

1. 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, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 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.

Art. 56-ter

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

Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 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.

Art. 56-quater

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, commi 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.

Art. 56-quinquies Indennità di servizio esterno

1. 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.
2. L'indennità di cui al comma 1 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.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 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.**
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

Esempio di calcolo

Rischio	fino a 6 punti
Disagio	fino a 4 punti
Totale	10 punti

Gradazione dei punteggi in base alle condizioni di esposizione:

Rischio:	elevato=6	medio=4	minimo=2
Disagio:	elevato=4	medio=2.5	minimo=1

Caratteristica dell'esposizione con parametro di ponderazione in base alla sussistenza di presupposti applicativi e loro incidenza:

Esposizione costante=1	Esposizione ricorrente=0.8	Esposizione alternata=0.5
------------------------	----------------------------	---------------------------

Calcolo:

Rischio=4

Disagio=0

Esposizione ricorrente=0.8

Valore giornaliero $4 \times 0.8 = 3.2$ pari a 70 euro lordi mensili

Art. 56-sexies Indennità di funzione (polizia municipale)

1. 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.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinata, tenendo conto specificamente del:

grado rivestito

connesse responsabilità

peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti

fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

Cumulabile con le indennità di turno, vigilanza, servizio esterno, premi performance ma non cumulabile con indennità condizioni di lavoro.

La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

Esempio di calcolo

Agente=10

Sottoufficiale=20

Ufficiale=30

Pesatura delle responsabilità: progetti (10 punti), funzioni (10 punti), servizi (10 punti)

Caratteristiche dell'ente (coefficiente di correzione) raffrontata ad altre realtà istituzionali:

ente con competenze indirette in ambiti di sicurezza urbana, tutela dell'ambiente, limitate dimensioni (0.9)

ente con competenze dirette con medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne (1)

Sottoufficiale (20), responsabilità media su funzioni (8), ente di limitate dimensioni (0.9)
Fascia economica da 1000 a 2000 euro

$$20 \times 8 \times 0.9 = 144$$

$$\text{Valore massimo è } 200 = 20 \times 10 \times 1$$

$$\text{L'indennità annua sarà pertanto } 2000 \times 144 : 200 = 1440$$

Art. 71 Disapplicazioni

1. La nuova disciplina sui fondi di cui al presente capo sostituisce integralmente tutte le discipline in materia dei precedenti CCNL, che devono pertanto ritenersi disapplicate, fatte salve quelle espressamente richiamate nelle nuove disposizioni.

Art. 67 Fondo risorse decentrate: costituzione

PARTE STABILE

1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

Art. 67 Fondo risorse decentrate: costituzione

alte professionalità

Gli effetti sul fondo risorse decentrate 2018, sono quindi questi:

i comuni con dirigenza che avevano nel 2017 le alte professionalità, porteranno fuori dal fondo le posizioni dei dirigenti per stanziarli a bilancio e non si troveranno più lo 0,20% nel fondo

i comuni con dirigenza che non avevano le alte professionalità, dovranno inserire nell'unico importo consolidato la quota annuale dello 0,20%

i comuni senza la dirigenza, dovranno inserire nell'unico importo consolidato la quota annuale dello 0,20%

Art. 67 Fondo risorse decentrate: costituzione

alte professionalità

Nel caso in cui l'ente non abbia mai stanziato l'importo nel fondo:

Si può inserire la percentuale ma come gestire il limite del 2016, di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017?

Correggere tutti i precedenti fondi?

Compensare il fondo finale riducendo altre poste durante la costituzione, creando una invarianza?

Se gli enti hanno sempre agito come suggerito dall'ARAN (stanziamento e accantonamento) si ritrovano già nelle risorse stabili 2017 la quota annuale dello 0,20%, quindi, queste amministrazioni, non dovranno fare nulla in quanto l'importo è già nel punto di partenza.

Art. 67 Fondo risorse decentrate: costituzione

PARTE STABILE

2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:

- a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019;
- b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;
- c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;

Art. 67 Fondo risorse decentrate: costituzione

PARTE STABILE

- d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (**trattamenti economici più favorevoli riassorbiti**);
- e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, **a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente**, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. della legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;
- g) **degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario**, ad invarianza complessiva di risorse stanziata; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;
- h) **delle risorse stanziata dagli enti in caso di incremento di dotazioni organiche.**

Val la pena di ricordare che nell'unico importo consolidato, dovrà trovare spazio (in negativo) anche la decurtazione operata dal 2015 per consolidare i tagli degli anni 2011-2014 in applicazione dell'art. 9, comma 2-bis, del d.l. 78/2010.

Art. 67 Fondo risorse decentrate: costituzione

PARTE VARIABILE

3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:
- a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (**sponsorizzazioni**), anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001;
 - b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98 (**razionalizzazione**);
 - c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;
 - d) **degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione**, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;
 - e) **degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999**; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;

Art. 67 Fondo risorse decentrate: costituzione

PARTE VARIABILE

- f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati (messi);
- h) eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi dell'art. 67, comma 4, a titolo di incremento per un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza ;
- i) eventuali risorse stanziare dagli enti, ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b), per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della *performance*; sono ricompresi gli incentivi monetari finanziato dai proventi delle violazioni del codice della strada;
- k) incremento variabile per la quota parte a copertura del trattamento accessorio personale trasferito nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento del personale, nonché a fronte della corrispondente riduzione della componente variabile dei fondi degli enti di provenienza;

Art. 67 Fondo risorse decentrate: costituzione

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.

Come risolvere il paradosso?

Anci Lombardia ha studiato l'ipotesi da proporre alle parti in contrattazione l'**adozione di una dichiarazione congiunta in sede di sottoscrizione del Contratto**, con cui si intende sottrarre al vincolo posto alle risorse decentrate dalla riforma Madia tutto ciò che discende in tema di salario accessorio...

Art. 67 Fondo risorse decentrate: costituzione

La Ragioneria generale dello Stato in sede di conto annuale (Circolare 18/2018) ha ritenuto, di chiedere agli enti la rettifica anche delle voci riferite al 2016 e al 2017 in quanto gli incrementi contrattuali decorrono anche dal 1° gennaio 2016 e dal 1° gennaio 2017.

Dal testo letterale si dovrebbe ipotizzare il calcolo alla data di decorrenza del nuovo importo contrattuale, a prescindere dal fatto che poi un dipendente cessi dal servizio. L'art. 68, comma 2, lettera b), del CCNL 21 maggio 2018 afferma: *“tali differenze sono calcolate con riferimento **al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi** e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data”*.

Dipendente inquadrato in C1-C3

Calcolo del differenziale per gli anni 2016, 2017, 2018 e 2019

Anno 2016: si prende il valore di 0,40 e si moltiplica per 13 mensilità = **5,20**

Anno 2017: si prende il valore di 1,20 e si moltiplica per 13 mensilità = **15,60**

Anno 2018:

– Gennaio – Febbraio: 1,20 per due mensilità = 2,40

– Marzo = 3,30

– Aprile – Dicembre = $(3,30 + 0,64) \times 10$ (9 mesi + tredicesima) = 39,40

Anno 2019: totale tra $(3,30 + 0,64) \times 13$ mensilità = **51,22**.

Esempio di costituzione fondo parte stabile 2018

CCNL 21/05/2018 FONDO RISORSE STABILI ANNO 2018

art. 67 comma 1 CCNL 21/05/2018	Unico importo consolidato anno 2017	6.097,37
art. 67 comma 2 lett. a), CCNL 21/05/2018	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)	
art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	224,30
art. 67, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	1.103,18
art. 67, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018	Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001	
art. 67, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018	Integrazione parte stabile oneri trattamento economico personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione stabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza	
art. 67, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse corrispondenti a riduzioni stabili del fondo per il lavoro straordinario	
art. 67, comma 2, lett. h), CCNL 21/05/2018	Risorse stanziare dagli enti per i maggiori trattamenti economici del personale dovuti a incremento stabile delle dotazioni organiche	2.327,28
art. 20, comma 3, D. Lgs. n. 75/2017; circolare n. 2/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro	Trattamento economico accessorio del personale stabilizzato ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017, derivante dalla riduzione del limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010 (solo se il trattamento accessorio del personale interessato non era conteggiato nel fondo)	
EVENTUALI DECURTAZIONI (recupero somme erogate in eccedenza a valere su fondi di anni precedenti, ecc.)		
DECURTAZIONE PERMANENTE DALL'ANNO 2015 = riduzione operata nel 2014 per effetto dell'art. 9, comma 2-bis, D.L. n. 78/2010 e s.m.i. (art. 1, comma 456, Legge Stabilità 2014)		
TOTALE RISORSE STABILI		9.752,13
TOTALE RISORSE STABILI decurtate delle risorse di cui all'art. 67 comma 2 lett a) e b) - dic. Congiunta 5 CCNL 2018		9.527,83
Totale fondo 2016		9.527,83
Quota utilizzata per pagamento posizioni organizzative 2018		35.100,00
Quota utilizzata per pagamento posizioni organizzative 2016		35.100,00

Art. 68 Fondo risorse decentrate: utilizzo

Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate (**parte stabile**), al netto delle:

- risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica
- quote dell'indennità di comparto
- incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido,
- indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 37, comma 4 del CCNL del 6/7/1995. 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
- Somme che residuano dalla parte stabile dell'anno precedente non utilizzate

Le risorse rese annualmente disponibili (**parte variabile**) 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, maggiorazioni orario
- 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;
- h) compensi ai messi notificatori;
- j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

Art. 68 Fondo risorse decentrate: utilizzo

La parte prevalente delle risorse variabili dovrà comunque essere destinata ai compensi premi correlati *alla performance organizzativa e individuale*, alle *nuove indennità condizioni di lavoro* e di funzione del personale di polizia locale, alle indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14 settembre 2000. *In particolare almeno il 30% delle risorse variabili dovrà essere destinato alla performance individuale.*

Art. 69 Differenziazione del premio individuale

1. 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, comma 2, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. 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 ai sensi del comma 1.
3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro

1. 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.**
2. L'indennità di cui al presente articolo è **commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.**
3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) **valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;**
 - b) **caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.**
4. **Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.**
5. **La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.**

Art. 70-ter Compensi ISTAT

1. Gli enti possono corrispondere specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c).

Art. 70-quinquies Indennità per specifiche responsabilità

1. 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.
2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative di cui all'art. 13 e seguenti, 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**.

Art. 70-sexies Fondo risorse decentrate presso le Unioni di Comuni

2. Ai sensi dell'art. 1, comma 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, comma 1. Il fondo di parte stabile degli enti di provenienza è ridotto di un importo corrispondente.
3. Ai sensi della medesima disposizione di legge di cui al comma 2, 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.
4. 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.
5. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche nel caso di assegnazione temporanea di personale in posizione di comando.

Art. 72 Welfare integrativo

Il comma 1 dell'articolo 72 fornisce, a titolo esemplificativo, un elenco delle attività che possono rientrare nel concetto di "welfare integrativo", tra cui:

a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia.

sussidi straordinari da concedere al personale dipendente a seguito del verificarsi di alcuni eventi : lutto familiare, la grave malattia del dipendente e dei suoi familiari, cure odontoiatriche, abbonamento per l'utilizzo dei mezzi pubblici, la nascita dei figli...

b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli.

borsa di studio a favore dei figli studenti iscritti alla scuola secondaria (di 1° e/o 2° grado) ed alle università, sulla base del merito scolastico, contributi per l'acquisto di libri scolastici, contributi per mense

c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale.

abbonamenti intestati al dipendente o figli, per le attività culturali e sportive, per il tempo libero...

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.

Art. 72 Welfare integrativo

Il comma 2 dell'articolo 72 stabilisce che “gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo 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”.

Altra possibilità di finanziamento del *welfare integrativo* è contenuta nell'articolo 56-*quater* dell'ipotesi del contratto, il quale prevede la possibilità di destinare per tale finalità una quota dei proventi delle sanzioni amministrative per le inosservanze del codice della strada, ai sensi dell'articolo 208, comma 4, lettera c) e comma 5, del d.lgs. 285/1992.