



elezionirsu2018.it

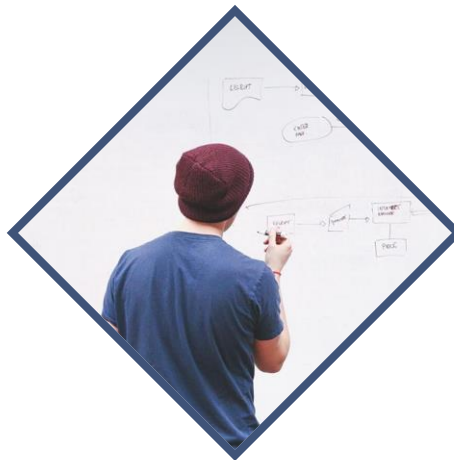


Pre-Intesa CCNL Funzioni Locali

Triennio 2016-2018



www.uilfpl.it – info@uilfpl.it (Revisione 1.0)



BENVENUTI

**Pochi minuti di attenzione
per capire insieme
la nuova ipotesi di contratto**



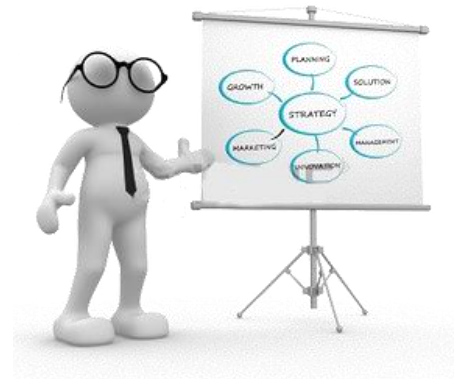
LE RELAZIONI SINDACALI

Dall'ART.3 all'ART.10

Si supera la logica formale della distinzione dei ruoli prevista nel vecchio articolo 3, per approdare ad una evoluzione partecipativa, costruttiva, trasparente e stabile delle organizzazioni sindacali e delle RSU alla qualità delle decisioni assunte dall'Ente, a vantaggio degli utenti, dei lavoratori e della crescita professionale degli stessi.

Le nuove relazioni sindacali si articolano in:

- ☐ **Partecipazione**
- ☐ **Contrattazione integrativa**





LE RELAZIONI SINDACALI

LA PARTECIPAZIONE

Finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo su atti e decisioni di valenza generale, in materia di:

- ☐ **organizzazione**
- ☐ **materie aventi ricadute sui rapporti di lavoro**

e si articola in:

- ✓ **INFORMAZIONE**
- ✓ **CONFRONTO**
- ✓ **ORGANISMI PARITETICI DI PARTECIPAZIONE**





LE RELAZIONI SINDACALI



INFORMAZIONE

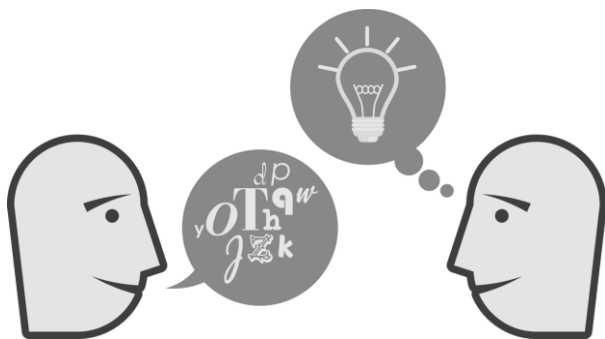
☐ Diventa il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali, previa trasmissione di dati ed elementi conoscitivi per le materie previste, oggetto di confronto o di contrattazione collettiva decentrata.



LE RELAZIONI SINDACALI

CONFRONTO

Si avvia se entro 5 gg dal ricevimento delle informazioni dovute, le OO.SS. e/o RSU ne richiedano l'attivazione. Si conclude entro 30 gg dall'avvio del confronto stesso con una redazione di un verbale riportante le posizioni assunte.



Materie:

- ☐ Articolazione delle tipologie di orario di lavoro
- ☐ Criteri dei sistemi di valutazione della performance
- ☐ Individuazione profili professionali
- ☐ Criteri di conferimento e revoca Posizioni Organizzative
- ☐ Criteri per la graduazione economica delle Posizioni Organizzative
- ☐ Trasferimento o conferimento di attività ad altri soggetti pubblici o privati
- ☐ Implementazione del fondo in relazione alla riduzione delle Posizioni Organizzative (rif. Art. 15/7°c.)



LE RELAZIONI SINDACALI

ORGANISMI PARITETICI DI PARTECIPAZIONE

☐ Si realizza negli enti con più di 300 dipendenti in relazione a tutto ciò che assume valenza progettuale anche in termini sperimentali, negli ambiti organizzativi dell'Ente. Le Province possono, laddove numericamente non raggiungano detta soglia, adottare tra loro protocolli d'intesa.

☐ Gli ambiti sono riferiti al miglioramento dei servizi, alle politiche formative, alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro ed al lavoro agile.

☐ La composizione è paritetica, si riunisce almeno due volte l'anno ed ogni volta comunque che l'Ente intenda adottare provvedimenti di particolare complessità. Può trasmettere proposte al tavolo contrattuale, svolgere attività di analisi, indagine e studi su tutto ciò che concerne gli aspetti connessi al rapporto di lavoro. Può inoltre esprimere pareri di fattibilità per progetti specifici, laddove richiesti dalle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNI.

Ulteriori informazioni vengono fornite in merito:

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





LE RELAZIONI SINDACALI



LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

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

- I criteri di ripartizione delle risorse di cui all'art. 68 (costituiti in parte stabile e parte variabile)
- I criteri dei premi correlati alla performance
- I criteri per la definizione di procedure per le P.E.O.
- Criteri e misure da adottarsi per la graduazione dell'indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis (ex rischio e disagio)
- Criteri per la graduazione dell'indennità, riservata alla Polizia Locale, di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies

- Criteri generali e valori per la graduazione dell'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 –quinquies
- Criteri per la graduazione della “Indennità di funzione” per il personale C e D della Polizia Locale, di cui all'art. 56 sexies
- Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per le quali sia previsto un rinvio alla contrattazione decentrata (ex art. 15 lett K CCNL 1.4.1999)
- Elevazione dell'indennità di reperibilità di cui all'art. 24
- Criteri per attivazione welfare integrativo
- I criteri per la determinazione della retribuzione di risultato per le P.O. e sua correlazione tra i compensi delle leggi speciali



LE RELAZIONI SINDACALI

LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

- Le flessibilità orarie in materia di turni, fasce temporali di flessibilità in entrata ed uscita, orario multi periodale, elevazione del limite massimo lavoro straordinario, etc.
- La richiesta di incremento delle risorse da attribuire alle Posizioni Organizzative, qualora ciò comporti la necessità di fare riferimento al rispetto di quanto previsto dall'art. 23/2° comma del D.Lgvo n°75/2017.
- Le misure concernenti la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, le ricadute sulle professionalità esistenti in caso di innovazioni tecnologiche





LE RELAZIONI SINDACALI

GLI ATTI UNILATERALI

- Le trattative possono durare fino a 30 giorni prorogabili per ulteriori 30, scaduti i quali, le parti riassumono le prerogative loro riconosciute dalla legge per le parti sostanzialmente riconducibili al punto 12, mentre diventano 45 giorni prorogabili di ulteriori 45 per l'adozione di atti unilaterali di cui all'art. 40 comma 3 ter del D.Lgvo n°165/2001 sulle altre materie rimesse alla contrattazione, qualora sussistano gravi pregiudizi alla funzionalità amministrativa dell'Ente.
- E' comunque fatto obbligo agli Enti di proseguire le trattative successivamente all'atto fino al raggiungimento di un accordo.
- L'art. 3/3°comma del nuovo CCNL prevede comunque che l'Osservatorio Paritetico costituito in seno all'Aran ai sensi di legge, verifichi che l'adozione dell'atto unilaterale sia giustificato da un effettivo pregiudizio recato all'azione amministrativa dell'Ente.
- L'art. 3/3°comma del nuovo CCNL prevede comunque che l'Osservatorio Paritetico costituito in seno all'Aran ai sensi di legge, verifichi che l'adozione dell'atto unilaterale sia giustificato da un effettivo pregiudizio recato all'azione amministrativa dell'Ente.





LE RELAZIONI SINDACALI

ART.49 bis e 49 ter - La Formazione

- La formazione assume finalmente a ruolo primario nelle strategie di cambiamento per gli Enti del Comparto, con finalità di valorizzazione, supporto, aggiornamento, crescita, polivalenza ed innovazione.
- Previa approvazione di appositi programmi, sono individuate le risorse finanziarie (anche con risorse aggiuntive esterne o piani di razionalizzazione) per un valore non inferiore al 1% del monte salari del comparto.
- Per il personale che necessita di aggiornamenti in relazione alla iscrizione ad albi professionali, gli stessi entrano a far parte dei processi di aggiornamento ricompresi nella formazione, e quindi a carico dell'Ente ed in orario di lavoro.
- L'Organismo paritetico di cui all'art. 6 acquisisce elementi relativi ai fabbisogni, formula proposte e monitora l'attività di formazione svolta, ivi comprese le risorse utilizzate.





ORDINAMENTO PROFESSIONALE

ART.11 COMMISSIONE PARITETICA:

• In considerazione della ridotta tempistica per la sottoscrizione del CCNL e dell'approssimarsi della scadenza del medesimo, le parti, stante la complessità della materia hanno ritenuto di rinviare ad una Commissione paritetica l'evoluzione del sistema di classificazione, in un'ottica di bilanciamento fra esigenze organizzative e valorizzazione delle professionalità dei dipendenti.

• Entro trenta giorni dalla sottoscrizione del CCNL, si istituisce la Commissione che dovrà prevedere fra l'altro:

✓ Una rivisitazione dei profili professionali adeguandoli ai cambiamenti dei processi organizzativi e gestionali con adeguamento delle declaratorie.

✓ Una analisi attenta di alcune specificità professionali per il settore educativo, scolastico e dell'avvocatura con la previsione di specifiche Sezioni nel CCNL 219-2021.

✓ Analisi degli strumenti per sostenere lo sviluppo delle competenze professionali anche su base selettiva.

✓ I lavori della Commissione dovranno concludersi entro il mese di luglio del corrente anno, per consentire di definire già le linee di indirizzo per la prossima tornata contrattuale (tre mesi per il settore educativo e scolastico)





ORDINAMENTO PROFESSIONALE

ART.13

AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

- Si procede ad un accorpamento delle cd “alte professionalità” con le “posizioni organizzative” prevedendo due fattispecie (direzione di unità organizzative complesse, alte professionalità anche richiedenti iscrizioni ad albi, titoli universitari o prestazioni di lavoro effettuate in ambiti di rilevante qualificazione professionale).
- La variazione degli importi per la posizione assegnata varia da € 5.000,00 ad € 16.000,00. Nell’assegnazione di tali valori, verrà considerata l’assegnazione di funzioni delegate con attribuzioni di poteri di firma a rilevanza esterna, seppur nei limiti di legge e regolamento.
- Riservate al personale di categoria D, ad eccezione per i Comuni in cui non siano presenti tali categoria negli ambiti apicali o presso le IPAB (conferimento alla categoria C).
- Per le categorie C dei Comuni sprovvisti di categorie D ed ex IPAB, l’importo varia da € 3.000,00 ad € 9.500,00.
- Gli incarichi già conferiti rimangono validi fino al termine delle procedure previste nell’ambito del confronto con le OO.SS e RSU e comunque non oltre un anno dall’entrata in vigore del CCNL.
- La durata degli incarichi viene fissata nel periodo max di 3 anni.





ORDINAMENTO PROFESSIONALE



ART.16

PROGRESSIONE ECONOMICA INTERNA ALLA CATEGORIA

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

1. Risultanze della valutazione della performance dell'ultimo triennio precedente all'anno di valutazione
2. Esperienze maturate negli ambiti professionali di riferimento
3. Competenze acquisite e certificate dai processi formativi

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

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

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

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

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

- Dal 1° aprile 2018 sono istituite le nuove posizioni apicali:
A6, B8, C6, D7 (art.64).



RAPPORTO DI LAVORO ED ORARIO DI LAVORO

ART. 21 FASCICOLO PERSONALE

- Parimenti alle Funzioni Centrali viene istituito finalmente anche nella Funzioni Locali il fascicolo personale anche sotto forma digitale, inerente tutti gli atti prodotti dall'Amministrazione e dal suo dipendente che attengono al percorso professionale, formativo e di carriera nonché all'attività svolta ed ulteriori fatti che lo riguardino.



Nota: Fortemente richiesto dalla UIL FPL e ritenuto necessario per verificare i processi di mobilità e apprendimento certificato, al fine di valutare e comparare con maggiore obiettività le scelte assunte in capo all'Amministrazione e le concrete ricadute nel rapporto di lavoro.



RAPPORTO DI LAVORO ED ORARIO DI LAVORO

ART.22 ORARIO DI LAVORO

- Si dispone che l'orario di lavoro è di norma articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze di particolari servizi da erogarsi con continuità.
- Si richiama ovviamente il D.Lgvo n°66/2003, intervenuto e mai recepito integralmente nel contratto, sulla durata massima dell'orario medio settimanale pari a 48 ore comprensivo di straordinario, riferito ad un arco temporale di sei mesi.

Previsto:

- ✓ Orario flessibile, ovvero fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione sulla base delle previsioni del successivo articolo 27.
- ✓ Turnazioni, ovvero rotazioni cicliche dei dipendenti in articolazioni prestabilite come indicato nel successivo art.23

- ✓ Orario multi periodale, con programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali, superiori od inferiori alle 36 ore.

Possibile anche utilizzare insieme le diverse tipologie in relazione all'esigenze di specifici servizi.

Viene assicurato un riposo giornaliero non inferiore alle 11 ore ed alla necessità di effettuare una pausa dopo le sei ore di lavoro .





RAPPORTO DI LAVORO ED ORARIO DI LAVORO

ART.23 TURNAZIONI

- Viene inserito l'obbligo di programmazione da parte dell'Ente, diversamente da prima e rimangono gli obblighi di distribuzione equilibrata in relazione a quanto adottato dall'Ente.
- Prevista la ripartizione dei turni fra le professionalità necessarie, la possibilità di parziale sovrapposizioni fra gli operatori interessati ed il riposo di 11 ore consecutive (anche per la Polizia Locale).
- I turni notturni laddove previsti non possono superare i 10 gg al mese, come già da precedente disciplina.
- Rimane in vigore l'art.24 del 14.9.2000 sulle attività svolte nel giorno di riposo o per le festività infrasettimanali, su cui permane un distinguo fra ARAN e OO.SS.
- Si ampliano le esenzioni per i turni notturni per il personale in condizioni di disagio personale e sociale, definite dal successivo art.27 oltre che per i casi già previsti dalla legge (art.53/2° comma D.Lgvo n°151/2001).



FERIE, PERMESSI, ASSENZE E CONGEDI

ART.28 FERIE , RECUPERO FESTIVITA' , SANTO PATRONO

- La possibilità di sospendere le ferie anche per eventi luttuosi previsti dall'art.31/1°comma.
- La monetizzazione delle ferie in caso di cessazione del rapporto





FERIE, PERMESSI, ASSENZE E CONGEDI

ART.29 FERIE FRUIBILI AD ORE

- Riguarda in via sperimentale i soli dipendenti delle Regioni o Enti regionali

ART. 30 FERIE SOLIDALI

- Su base volontaria il dipendente potrà cedere in parte ad altro collega che necessita di assistere un figlio minore per cure costanti, i giorni di ferie eccedenti i 20 giorni (per chi lavoro su 5 giorni/sett.) o 24 (per chi lavora 6 giorni/sett.), ivi comprese le ex festività soppresse (quattro giorni).





FERIE, PERMESSI, ASSENZE E CONGEDI

Art.31 PERMESSI RETRIBUITI

- Le novità sono rappresentate:
 1. Per i congedi per lutto, l'inserimento del convivente definito ai sensi della L. n°76/2016 e la previsione che per ogni evento luttuoso il permesso dev'essere usufruito entro 7 gg dall'evento.
 2. Per i matrimoni il permesso di 15 gg consecutivi va fruito entro 45 gg dall'evento.





FERIE, PERMESSI, ASSENZE E CONGEDI

ART.32

PERMESSI ORARI RETRIBUITI PER PARTICOLARI ESIGENZE PERSONALI

- Sono confermate le 18 ore annue. Le novità sono rappresentate:

1. Dalla frazionabilità nell'arco della giornata lavorativa e la non cumulabilità con altre tipologie di permesso frazionabili.
2. A prescindere dall'orario svolto nella giornata , si determina convenzionalmente nella misura di sei ore.





FERIE, PERMESSI, ASSENZE E CONGEDI

ART. 33 bis PERMESSI BREVI

- Inserita la possibilità, che il permesso breve a recupero possa essere concesso oltre che dal dirigente, anche dal responsabile preposto all'unità organizzativa.

ART. 34 CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

- Viene istituita la possibilità per le donne, vittime di violenza e inserite nei percorsi di protezione, ai sensi dell'art.24 del D.Lgvo n°80/2015, di usufruire di un congedo frazionabile di 90 gg. lavorativi nell'arco dei tre anni.
- Possibilità anche di ottenere la trasformazione del contratto da full- time a part-time.
- Il trattamento economico è quello previsto per il congedo di maternità, di cui all'art.43 del CCNL.





FERIE, PERMESSI, ASSENZE E CONGEDI

ART.35

ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE MEDICHE ED ESAMI DIAGNOSTICI

- Vengono riconosciute 18 ore annue di permesso, fruibili sia su base giornaliera che oraria per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche etc., comprensivi dei tempi di percorrenza.
- Tali assenze sono assimilate alle assenze per malattia.
- In particolare si evidenzia:
 - La non decurtazione del trattamento economico accessorio previsto per i primi 10 gg di malattia in caso di fruizione oraria.
 - La non cumulabilità con altri permessi frazionabili nel corso della medesima giornata lavorativa.



FERIE, PERMESSI, ASSENZE E CONGEDI

ART. 37

ASSENZE PER MALATTIE RICHIEDENTI TERAPIE SALVAVITA

- Per le patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed assimilabili (emodialisi o chemioterapia), le assenze conseguenti al ricovero o day hospital per tali prestazioni, sono escluse dal computo per il periodo di comportamento previsto dall'art. 36 comma 10. In tali giorni spetta l'intera retribuzione così come indicato dall'art. 36 comma 10 lett a).
- Per gli effetti collaterali conseguenti a tali trattamenti che comportino incapacità lavorativa viene previsto un periodo massimo di quattro mesi l'anno, cui si riconoscono le medesime deroghe previste per i giorni di effettivo ricovero (scomputo dal periodo di comportamento e trattamento economico di maggior favore).



FERIE, PERMESSI, ASSENZE E CONGEDI

ART. 38

INFORTUNI SUL LAVORO E CAUSE DI SERVIZIO

- Si chiarisce definitivamente che l'assenza per il periodo di comporto a seguito dell'infortunio, rimane distinto rispetto alla malattia (non cumulabilità), esplicitando una condizione di miglior favore.
- Viene inserito per la Polizia Locale una specifica deroga in relazione alle limitazioni ed obblighi inerenti l'infortunio sul lavoro, conseguenti al ripristino della causa di servizio e dell'equo indennizzo ai sensi dell'art.7 comma 2 ter legge 48/2017.

A small orange icon of a notepad with a spiral binding and three horizontal lines.

FERIE, PERMESSI, ASSENZE E CONGEDI

Art.45 DIRITTO ALLO STUDIO

- Si consente la fruizione dei permessi studio anche al personale a tempo determinato per contratti di durata superiore a sei mesi, in ragione della durata del contratto.

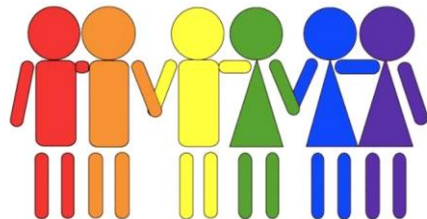




FERIE, PERMESSI, ASSENZE E CONGEDI

ART. 48 UNIONI CIVILI

- Si riconosce l'effettiva parificazione in materia di fruizione dei benefici contrattuali, derivanti dalle Unioni Civili della legge n°76/2016, per cui le disposizioni che indicano la parola “matrimonio” , “coniuge” o “coniugi” si intendono riferite ad ognuna delle parti dell'unione civile.





TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO



ART. 50 CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

- Viene introdotta, compatibilmente con l'art.36 del D.Lgvo n°165/2001, la possibilità di attivare i contratti a termine ai sensi della riforma del D.Lgvo n°81/2015.

ART. 51

- TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO PER CONTRATTI A TERMINE
- In accoglimento ai principi, anche di derivazione comunitaria, l'articolo estende una serie di istituti normativi ed economici di maggior favore rispetto alla precedente formulazione, tenuto conto ovviamente della durata del contratto stesso.



SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

ART. 56 bis

PERSONALE DESTINATARIO DELLA PRESENTE SEZIONE

- Viene istituita per la prima volta nel comparto, una Sezione Contrattuale destinata ad una specifica area professionale, ovvero quello della Polizia Locale. Nella fattispecie per Polizia Locale non essendoci un esplicito richiamo alla legge quadro n°65 del 1986, possiamo ritenerla estensibile per le parti effettivamente applicabili, anche a Corpi o Servizi istituiti ai sensi dell'art. 117 lett h) della Costituzione negli ambiti Regionali di riferimento.



SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

ART.57

PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN OCCASIONE DI EVENTI PRIVATI

- Si forniscono indirizzi di natura tecnico-contabile sulle modalità di renumerazione per gli operatori di Polizia Locale, chiamati a svolgere la propria attività in occasione di eventi privati (finanziati da terzi).
- Gli importi da corrispondere agli operatori (a carico dei soggetti richiedenti ovviamente) sono quelli previsto per il lavoro straordinario di cui all'art.38/5° comma (maggiorazioni del 15% ord., 30% fest.e 50% fest-nott).
- Se la prestazione ricade di domenica o nei giorni di riposo settimanale oltre al compenso del lavoro straordinario, spetta un riposo compensativo pari alla prestazione resa, i cui oneri ricadono sul soggetto richiedente la prestazione.
- Le ore svolte a tale titolo non concorrono ai limiti individuati dall'art. 14 del CCNL 1.4. 1999.



SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

ART. 56 QUATER

UTILIZZO PROVENTI CODICE DELLA STRADA

Si richiama il disposto normativo previsto dall'art. 208 del Codice della Strada (commi 4 lett c) e 5) prevedendone l'impiego per :

- a. Contributi datoriali al Fondo Negoziale di Previdenza Complementare Perseo-Sirio
- b. Finalità assistenziali intese come welfare integrativo (vedi art.72 del CCNL)
- c. erogazione di incentivi economici, collegati ad obiettivi di potenziamento dei servizi finalizzati ai servizi di sicurezza urbana e polizia stradale

Note: L'indicazione prevista dal CCNL rappresenta non una elencazione di priorità, ma di fattispecie ricorribili. Riteniamo peraltro che e' fatta salva subordinatamente comunque alle elencazioni indicate nel CCNL, la possibilità di finanziare da parte degli Enti le assunzioni di personale stagionale ai sensi dell'art. 5bis dell'art. 208.



SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

ART. 56 QUATER UTILIZZO PROVENTI CODICE DELLA STRADA

Continua Note: Sono altresì fatti salvi, gli accordi sottoscritti alla data di stipulazione del nuovo CCNL , inerenti l'attivazione di fondi di previdenza aperti od analoghi strumenti previdenziali anche a carattere individuale (ad es. P.I.R.), diversi dal Fondo di previdenza negoziale Perseo-Sirio, attivati ai sensi dell'art. 17 del CCNL 22.01.2014.

- Il welfare integrativo potrà essere attivato al di fuori della previdenza complementare, sulla base delle previsioni di cui all'art.72 con particolare riferimento alle polizze sanitarie integrative di cui alla lett e).*
- Gli incentivi economici per obiettivi di potenziamento, grazie alla equiparazione dei proventi dell'art. 208 alla componente variabile del fondo di cui all'art. 67/5° comma lett b), potranno essere ricondotti anche ad obiettivi di mantenimento definiti nel piano della performance, al fine di correlare gli oneri per il trattamento accessorio alle prestazioni rese. Ciò dovrebbe consentire di poter pagare ,anche in quota parte, i sistemi indennitari spettanti agli operatori (servizio esterno, turnazione e reperibilità).*
- Sarà la contrattazione decentrata a disciplinare questa importante apertura prevista nella Sezione.*



SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE



ART. 56 QUINQUIES INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO

- E' un'indennità esclusiva per la Polizia Locale, che riguarda gli operatori inquadrati sia in categoria C che in D.
- Il valore può variare da € 1,00 ad € 10,00 al giorno ed è commisurata all'effettivo svolgimento dei servizi esterni, compensando interamente i rischi e disagi connessi alle attività.
- E' cumulabile con tutte le altre indennità previste nella Sezione e nel CCNL, ad eccezione del disagio riconosciuto ad altri profili professionali istituito ai sensi dell'art. 70- bis.



SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE



ART. 56 SEXIES INDENNITA' DI FUNZIONE

- Si supera finalmente il mutevole concetto di “particolari responsabilità” per addivenire nei Corpi e Servizi di Polizia Locale, che abbiano un regolamento derivante dalla legge quadro n°65/86 e dalle leggi regionali applicative, ad un riconoscimento legato al “grado” in relazione alle responsabilità rivestite.
- Il valore fino a € 3.000 annue (da corrispondere in dodici mensilità) riguarda sia la categoria C ed ovviamente la D.
- Dovrà tenersi conto nella gradualità del valore del grado, delle connesse responsabilità, della peculiarità dimensionale dell'Ente.
- La contrattazione decentrata determinerà i valori.



TRATTAMENTO ECONOMICO E FONDO RISORSE DECENTRATE



Art.64

INCREMENTI STIPENDI TABELLARI

• Le risorse disponibili sono state concentrate sul salario fisso, impoverito dagli anni di blocco del contratto, incrementando i tabellari di 85 euro medi, nel pieno rispetto dell'accordo del 30 novembre 2016 e con aumenti fino a 92.30 euro mensili. Gli incrementi vanno a regime (totale incremento) a partire dal 1.3.2018, dando titolo agli arretrati e alla rivalutazione delle voci retributive che vengono calcolate in base al tabellare.

• Alla contrattazione integrativa sono destinati 83.20 euro annui procapite, a partire dal 31.12.2018. E' stato previsto un elemento perequativo che si aggiunge agli aumenti tabellari per evitare un impatto negativo degli aumenti contrattuali sul bonus degli 80 euro (bonus Renzi)

• Dal 1.4.2018 l'I.V.C. (indennità di vacanza contrattuale) riconosciuta dal 2010, confluisce nello stipendi tabellare contribuendo ad elevare il valore dei medesimi come da Tabella C.

• Vengono in fine istituite le nuove progressioni economiche con medesima decorrenza 1.4.2018.

Nota: Gli aumenti stipendiali oltre che agli arretrati dovuti fino al 28.2.2017, comportano anche il ricalcolo per gli anni 2016, 2017 e parte del 2018, dei valori legati ad indennità o lavoro straordinario che prevedano come base di calcolo per le maggiorazioni, il trattamento stipendiale ridefinito ai sensi della tabella B.



CCNL
FUNZIONI LOCALI
TABELLA PARTE ECONOMICA

ELEZIONI RSU 2018
dal 10 al 14 aprile
VOTA
elezioni rsu 2018.it

Posizione economica	Arretrati 01/01/2016-28/02/2018	Incremento rideterminato dal 01/03/2018	Elemento perequativo dal 01/03/2018 al 31/12/2018	Incremento tabellare + Elemento perequativo
D6	€ 606,40	€ 90,30	€ 2,00	€ 92,30
D5	€ 567,10	€ 84,50	€ 2,00	€ 86,50
D4	€ 542,40	€ 80,90	€ 6,00	€ 86,90
D3	€ 519,20	€ 77,60	€ 9,00	€ 86,60
D2	€ 474,20	€ 70,80	€ 16,00	€ 86,80
D1	€ 451,10	€ 67,50	€ 19,00	€ 86,50
C5	€ 468,50	€ 69,80	€ 17,00	€ 86,80
C4	€ 451,10	€ 67,30	€ 18,00	€ 85,30
C3	€ 438,00	€ 65,30	€ 20,00	€ 85,30
C2	€ 426,40	€ 63,50	€ 22,00	€ 85,50
C1	€ 414,80	€ 62,00	€ 23,00	€ 85,00
B7	€ 424,90	€ 63,40	€ 22,00	€ 85,40
B6	€ 409,00	€ 61,00	€ 23,00	€ 84,00
B5	€ 401,70	€ 60,00	€ 23,00	€ 83,00
B4	€ 395,90	€ 59,00	€ 24,00	€ 83,00
B3	€ 390,10	€ 58,10	€ 24,00	€ 82,10
B2	€ 374,20	€ 55,90	€ 26,00	€ 81,90
B1	€ 368,40	€ 55,00	€ 27,00	€ 82,00
A5	€ 374,20	€ 55,90	€ 26,00	€ 81,90
A4	€ 366,90	€ 54,80	€ 27,00	€ 81,80
A3	€ 361,10	€ 53,80	€ 28,00	€ 81,80
A2	€ 352,50	€ 52,70	€ 29,00	€ 81,70
A1	€ 349,50	€ 52,00	€ 29,00	€ 81,00



#INSIEMESIPUO2018





TRATTAMENTO ECONOMICO E FONDO RISORSE DECENTRATE



ART.66 ELEMENTO PEREQUATIVO.



- Al fine di consentire il mantenimento del “bonus” fiscale introdotto dall’art.1 comma 12 L.190/2014 e del conseguente impatto sui livelli retributivi più bassi derivante dagli aumenti contrattuali, viene riconosciuto un “elemento perequativo” da corrispondersi per il periodo 1/3/2018 -31/12/2018, da corrispondersi in dieci mensilità nella misura indicata nella tabella D allegata al CCNL.

- L’elemento perequativo e’ riproporzionato in caso di orario di lavoro ridotto.

Sarà impegno della UIL FPL che in fase di rinnovo per il CCNL 2019-2021, detto elemento perequativo possa stabilizzarsi nei trattamenti stipendiali nell’arco di vigenza del CCNL medesimo.



TRATTAMENTO ECONOMICO E FONDO RISORSE DECENTRATE



ART.67 FONDO RISORSE DECENTRATE: COSTITUZIONE

- A partire dall'anno 2018, è costituito il fondo con un unico importo consolidato di tutte le risorse relative all'anno 2107, come previsto dall'art. 31/2° comma del CCNL 22.1.2004 di ogni singolo Ente, comprensivo delle Progressioni Economiche consolidate e dell'Indennità di Comparto (ex art. 33/4° c. lett b) e c) CCNL 22/1/2004).
- Dal fondo vengono scorporate le risorse destinate nel 2017 (per gli Enti con Dirigenza) al Fondo per le Posizioni Organizzative.



TRATTAMENTO ECONOMICO E FONDO RISORSE DECENTRATE



PARTE STABILE

L'importo potrà stabilmente incrementarsi :

- € 83,20 per unità di personale/annuo in servizio al 31.12.2015 a valere dal 1° gennaio 2019 (dovuto al riassorbimento dell'elemento perequativo)
- degli incrementi dovuti alle differenze economiche dei valori delle progressioni economiche acquisite, conseguenti alla rideterminazione dei trattamenti stipendiali parametrati.
- delle RIA (retribuzioni individuali di anzianità) ed assegni ad personam comprensivi di tredicesima. L'importo confluisce stabilmente nell'anno successivo alla cessazione del soggetto.



TRATTAMENTO ECONOMICO E FONDO RISORSE DECENTRATE



PARTE STABILE

- importi degli oneri connessi al trasferimento di personale, nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzione, a fronte di corrispondente riduzione dei Fondi dell'amministrazione di provenienza, ferma restando la capacità di bilancio dell'Ente ricevente
- importi conseguenti all'adeguamento dei Fondi previsti per espresse disposizioni di legge per il trasferimento di personale (ad es.art. 1 comma 793 L. 205/2017 per i Centri dell'Impiego)
- implementazione delle risorse per le Unioni di Comuni, come disposta dall'art. 70 sexies
- Importi corrispondenti a stabili riduzioni del fondo destinato al lavoro straordinario (rif. Art.14 CCNL 1.4.1999). L'importo confluisce nell'anno successivo.
- risorse derivanti da effettivi incrementi delle dotazioni organiche (rif. Comma 5 lett a).



TRATTAMENTO ECONOMICO E FONDO RISORSE DECENTRATE



PARTE VARIABILE

Il Fondo potrà inoltre essere incrementato con importi variabili:

- delle risorse legate all'art. 43 della Legge n°449/1997 anche in riferimento all'art. 15/1° comma lett c) del CCNL 1.4.1999 (sponsorizzazione o servizi in conto terzi)
- delle quote di risparmio derivanti dagli art.16 commi 4, e 5 D.L. 98/2011 (cd “piani di razionalizzazione)
- risorse destinate al personale individuato a seguito di specifiche disposizioni di legge
- risparmi una “tantum” del lavoro straordinario ex art.14 CCNL 1.4.1999
- risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL 14.9.2000



TRATTAMENTO ECONOMICO E FONDO RISORSE DECENTRATE



PARTE VARIABILE

*** le risorse eventualmente stanziare ai sensi del successivo comma 4**

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



TRATTAMENTO ECONOMICO E FONDO RISORSE DECENTRATE



PARTE VARIABILE

*** le risorse eventualmente stanziare dagli enti ai sensi del successivo comma 5 lett b)**

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



TRATTAMENTO ECONOMICO E FONDO RISORSE DECENTRATE



PARTE VARIABILE

* Per le Camere di Commercio lo stanziamento previsto ai sensi dell'art. 5 lett. b) del CCNL, è finalizzato anche ad obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione conseguenti alla riforma di cui al D.Lgvo n°219/2016.



TRATTAMENTO ECONOMICO E FONDO RISORSE DECENTRATE



ART. 68 FONDO RISORSE DECENTRATE: UTILIZZO



DESTINAZIONE DELLE RISORSE (comma 2)

- Premi correlati alla performance organizzativa
- Premi correlati alla performance individuale
- Indennità di cui all'art. 70 bis (Condizioni di lavoro)
- Indennità di turno, reperibilità ed art. 24/1°comma CCNL 14.9.2000 (maggiorazione del 50% + riposo recupero in occasione delle prestazioni effettuate nella giornata di riposo settimanale)
- Compensi di cui all'art. 70 quinquies per le “specifiche responsabilità”
- Indennità di Funzione per la Polizia Locale (art. 56 sexies)
- Compensi per prestazioni legate a specifiche disposizioni di legge (art. 67/3°comma lett. c) ed art. 70 ter –Compensi ISTAT)
- Compensi per messi notificatori (art. 67 /3°comma lett f.)



TRATTAMENTO ECONOMICO E FONDO RISORSE DECENTRATE



ART. 68 FONDO RISORSE DECENTRATE: UTILIZZO

Compensi per il personale addetto alle case da gioco (art.70 quater)

Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento da finanziare con risorse stabili.



Comma 3: LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DESTINA LA PARTE PREVALENTE DELLE RISORSE VARIABILI DI CUI ALL'ART.67/3°COMMA, AL PAGAMENTO DELLE LETTERE:

a); b) ; c); d); e); f) sopra riportate nell'art. 68/2°comma.



TRATTAMENTO ECONOMICO E FONDO RISORSE DECENTRATE



ART. 68 FONDO RISORSE DECENTRATE: UTILIZZO

LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DESTINA ALMENO IL 30% DELLE RISORSE VARIABILI DI CUI ALL'ART.67/3°COMMA, ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE CON ESCLUSIONE DEGLI IMPORTI (OVVERO AL NETTO DEGLI STESSI) DI CUI ALLA LETTERE:

- ☐ c) Leggi speciale
- ☐ f) Messi Notificatori
- ☐ g) Personale addetto alle case da gioco

indicate nell'art. 67/3°comma.

Nota: Si ribadisce che i valori economici che residuano dalla parte stabile possono finanziare liberamente tutti gli istituti indicati negli utilizzai di cui all'art.68/2°comma.



NUOVO SISTEMA INDENNITARIO

ART. 70 BIS INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DESTINA ALMENO IL 30% DELLE RISORSE VARIABILI DI CUI ALL'ART.67/3°COMMA, ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE CON ESCLUSIONE DEGLI IMPORTI (OVVERO AL NETTO DEGLI STESSI) DI CUI ALLA LETTERE:

- Viene istituita un indennità unica definita “indennità di condizioni di lavoro” correlata a:
 - Attività disagiate
 - Esposizione a rischi pericolosi o dannosi per la salute
 - Implicanti il maneggio valori.
- Viene corrisposta per i giorni di effettivo svolgimento entro i seguenti limiti min/max giornaliera : da € 1,00 a € 10,00.



NUOVO SISTEMA INDENNITARIO

ART. 70 BIS INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DEFINISCE LA MISURA DELL'INDENNITA' tenendo in considerazione:

- ✓ Effettiva incidenza di ciascuna delle causali precedentemente indicata
- ✓ Caratteristiche dimensionali, sociali ed ambientali degli enti interessati e specifici settori di attività
- ✓ La presente disciplina trova applicazione a far data dalla sottoscrizione del contratto integrativo successivo alla stipula del CCNL.



NUOVO SISTEMA INDENNITARIO

ART. 70 QUINQUIES INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'

- Per compensare esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale della categorie B,C e D, può essere riconosciuta un'indennità fino a € 3.000/annui.
- Un importo pari a 350 euro/annui per compensare le specifiche responsabilità delle categorie B,C e D connesse a:
 - a) Attribuzione formale negli Enti delle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe, nonché responsabile tributi
 - b) Compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici, addetti agli Uffici di Relazione con il Pubblico e formatori professionali.
 - c) Le specifiche responsabilità del personale addetto ai servizi di protezione civile
 - d) Le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori



NUOVO SISTEMA INDENNITARIO

ART.70 QUATER INDENNITA' PER IL PERSONALE CASE DA GIOCO

☐ Si rimanda alla lettura del testo.

ART.70 INTEGRAZIONE DELLA DISCIPLINA DI TRASFERTA

☐ Il tempo di viaggio per trasferte non superiori alle 12 ore, sulla base delle indicazioni contenute nell'art.41 del CCNL 14.9.2000, potranno essere considerate come attività lavorativa. A tale scopo sulla base delle risorse già stanziare nel bilancio e previo confronto con le OO.SS. potranno essere previste specifiche coperture economiche.



WELFARE AZIENDALE

ART.72 WELFARE INTEGRATIVO

ART.72 WELFARE INTEGRATIVO

• In sede di contrattazione integrativa, le amministrazioni possono disciplinare la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) Iniziative a sostegno del reddito
- b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli
- c) Contributi a favore di attività culturali e ricreative con finalità sociali
- d) Anticipazioni e sovvenzioni a favore dei dipendenti in difficoltà all'accesso di credito finanziario, a fronte di spese indifferibili
- e) Polizze sanitarie integrative per prestazioni erogate dal S.S.N.





WELFARE AZIENDALE

ART.72 WELFARE INTEGRATIVO

- Gli oneri per l'attivazione del welfare integrativo sono sostenuti nei limiti già stanziati dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni, per finalità di tipo mutualistico eventualmente già attivate dagli enti medesimi.
- Nelle Camere di commercio l'erogazione delle prestazioni di cui al comma 1, lett. e) avverrà mediante successiva istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale. Il finanziamento a carico degli enti, che non dovrà determinare ulteriori o maggiori oneri, troverà copertura nelle risorse di cui al comma precedente.



CCNL AUTONOMIE LOCALI



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

Grazie!!

Seguiteci:



info@uilfpl.it