

CCNL Funzioni Centrali
Un'intesa importante, che riconquista diritti e rilancia la contrattazione
Retribuzione, libertà sindacali, diritti civili

Vi presentiamo una sintesi in cui sono evidenziati i principali istituti previsti dal nuovo CCNL, in particolare quelli che hanno subito aggiornamenti e quelli del tutto innovativi. Questa nota è da intendersi come strumento di lavoro più approfondito e non può sostituire la lettura del testo completo del nuovo CCNL, cui vi rimandiamo

Titolo I – Disposizioni generali

Vigenza del contratto e indennità di vacanza contrattuale

La validità del CCNL è per il periodo 1.1.2016 – 31.12.2018.

Nei sei mesi precedenti la scadenza della vigenza, quindi dall'1 luglio 2018, le organizzazioni sindacali possono presentare le piattaforme per il rinnovo contrattuale 2019/2021, e comunque in tempo utile per avviare le trattative a partire dal 1 ottobre 2018.

A decorrere dall'1 aprile 2019, se il CCNL non sarà già stato rinnovato, sarà riconosciuta un'anticipazione dei benefici contrattuali nella misura pari al 30 per cento dell'indice IPCA al netto dei costi energetici. Tale anticipazione diventa pari al 50 per cento dell'indice IPCA con decorrenza 1 luglio 2019.

Titolo II – Relazioni sindacali

Dopo un lungo periodo, iniziato da Brunetta, di svuotamento della contrattazione, a partire dai luoghi di lavoro, e di compressione del diritto delle lavoratrici e dei lavoratori pubblici ad una rappresentanza sindacale efficace, l'intesa contiene un nuovo sistema di relazioni sindacali strutturato in:

Contrattazione integrativa, Informazione, Confronto e Organismi paritetici di partecipazione

Presso l'ARAN è costituito un *Osservatorio paritetico* con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti unilaterali, verificando che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. L'Osservatorio è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

L'Informazione è prevista per tutte le materie indicate per il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Il Confronto riguarda le seguenti materie:

- a) l'articolazione delle tipologie dell' **orario di lavoro** (su tale materia il Confronto si svolge anche a livello di RSU);
- b) i criteri generali di priorità per la **mobilità** tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- c) i criteri generali dei **sistemi di valutazione** della performance;
- d) l'individuazione dei **profili professionali**;
- e) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di **posizione organizzativa**;
- f) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- g) **il trasferimento o il conferimento di attività** ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d. lgs. n. 165/2001.

In ogni amministrazione si costituisce *l'Organismo paritetico per l'innovazione* come sede stabile di relazioni sindacali (si riunisce almeno due volte l'anno) con l'obiettivo di analizzare o anche promuovere progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo – anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out – al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

La *Contrattazione Integrativa* si articola in un livello nazionale di amministrazione e nel livello di posto di lavoro sede di RSU, ma la stessa può decidere ulteriori articolazioni in particolare nelle amministrazioni dove vi sono articolazioni territoriali intermedi.

Le materie oggetto della Contrattazione Integrativa sono:

- a) i criteri di *ripartizione delle risorse disponibili* per la contrattazione integrativa 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 delle *progressioni economiche*;
- d) i criteri per l'attribuzione delle *indennità* correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;
- e) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di *specifiche responsabilità*;
- f) i criteri per l'attribuzione di *trattamenti accessori* per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- g) i criteri generali per l'attivazione di piani di *welfare integrativo*;
- h) l'elevazione delle maggiorazioni orarie per la remunerazione del *lavoro in turno* previste dall'art. 19, comma 5;
- i) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 19, comma 4, in merito ai turni effettuabili;
- j) l'elevazione della misura dell'indennità di *reperibilità* prevista dall'art. 20, comma 6;
- k) le misure concernenti la *salute e sicurezza* sul lavoro;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 20, comma 5 per i turni di *reperibilità*;
- m) l'elevazione del contingente dei rapporti di *lavoro a tempo parziale* ai sensi dell'art. 57, comma 7;
- n) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella *banca delle ore*, ai sensi dell'art. 27, comma 2;
- o) 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;
- p) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'*orario multiperiodale*, ai sensi dell'art. 22;
- q) 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. 17, comma 2;
- r) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a *contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato*, ai sensi dell'art. 54, comma 1;
- s) per le amministrazioni articolate territorialmente, i criteri per la ripartizione del contingente di personale di cui all'art. 46, comma 1 (*diritto allo studio*);
- t) l'integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 19, comma 9, in materia di turni di lavoro;
- u) l'elevazione del limite massimo individuale di *lavoro straordinario* ai sensi dell'art. 25, comma 3;

v) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle **innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi**.

Sono oggetto di contrattazione integrativa di sede territoriale, i criteri di adeguamento presso la sede, di quanto definito a livello nazionale relativamente alle materie di cui al comma 6, lettere b), i), k), l), o), p), q), v).

La Contrattazione può durare complessivamente sessanta giorni prima che le parti possano riassumere le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui alle lettere i), k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), u), v).

Relativamente alle materie di cui alle lettere a), b), c), d), e) f), g) h), j) i tempi della contrattazione sono di 45 giorni più ulteriori 45 e, in caso di mancato accordo, l'amministrazione può adottare atti unilaterali solo qualora il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa (al riguardo si richiama l'attenzione sull'Osservatorio paritetico presso l'Aran).

L'ipotesi di contratto integrativo è inviata entro dieci giorni dalla sottoscrizione agli organi di controllo. Se entro i quindici giorni successivi non ci sono rilievi da parte dell'organo di controllo l'ipotesi si stipula definitivamente e i suoi effetti durano fino alla sottoscrizione del successivo contratto integrativo. Se intervengono invece rilievi dell'organo di controllo la trattativa deve riprendersi entro cinque giorni.

Titolo III – Ordinamento professionale

Una commissione paritetica per l'ordinamento e la classificazione che dovrà concludere i lavori entro il maggio 2018

Entro trenta giorni dalla sottoscrizione del CCNL si istituisce una Commissione paritetica con il compito di analizzare gli attuali sistemi di classificazione dei tre vecchi comparti, valutarne efficacia, appropriatezza e adeguatezza rispetto ai modelli organizzativi utilizzati dalle singole amministrazioni, proporre criteri di progressione economica del personale all'interno delle aree o categorie, in correlazione con la valutazione delle competenze professionali acquisite e dell'esperienza professionale maturata, nonché una revisione degli schemi di remunerazione correlati alle posizioni di lavoro, strumenti di sviluppo delle competenze professionali nonché di valorizzazione di specificità professionali.

La Commissione deve concludere i suoi lavori **entro il mese di maggio 2018**. Al fine di poter avere un nuovo sistema di classificazione con il prossimo CCNL 2019/2021 e, quindi, poter **presentare piattaforme rivendicative**, già dal secondo semestre 2018, coerenti con il nuovo ordinamento.

Titolo IV – Rapporto di lavoro

Ristrette e regolamentate le forme di lavoro flessibile, evitando l'incremento delle forme di lavoro precario

*Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce **la forma ordinaria di rapporto di lavoro** per tutte le amministrazioni del comparto.*

Le sole tipologie di rapporto di lavoro flessibile sono il contratto a tempo determinato e il contratto di somministrazione a tempo determinato.

Il rapporto a tempo determinato è destinatario di tutti gli istituti normativi già previsti per il tempo indeterminato. A seconda dei casi gli istituti sono ridotti in misura proporzionata alla durata del contratto a tempo determinato.

La durata massima del contratto a tempo determinato è di **36 mesi**, eventualmente prorogabile di ulteriori **12 mesi** per alcune casistiche particolari. In ogni caso la durata del contratto a termine è valutabile ai fini dell'assunzione a tempo indeterminato.

L'orario di lavoro

L'orario di lavoro ordinario settimanale è di **36 ore**. L'orario complessivo di fatto, ordinario e straordinario, non può superare le 48 ore settimanali, calcolato con riferimento temporale pari a sei mesi.

Si confermano le tipologie d'orario con articolazione su cinque o su sei giorni, l'orario flessibile, le turnazioni e l'orario multiperiodale.

Il riposo giornaliero non può essere inferiore a 11 ore continuative.

Con orario di lavoro giornaliero superiore a sei ore deve essere prevista una pausa non inferiore a 30 minuti. Sono fatte salve le disposizioni particolari già in essere per il personale dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli.

Si conferma la **riduzione d'orario per il personale turnista a 35 ore settimanali** con l'entrata in vigore del contratto integrativo.

Per il **turno** sono previste le maggiorazioni della retribuzione oraria pari al 10% per i turni diurni (tra le 6,00 e le 22,00), al 30% per i turni festivi diurni o notturni feriali, al 50% per i turni festivi notturni. Nel caso di turno festivo infrasettimanale le maggiorazioni del 30 e del 50 per cento diventano rispettivamente del 40 e del 60 per cento. È comunque data la possibilità alla contrattazione integrativa di elevare gli importi delle maggiorazioni e i limiti dei turni effettuabili. Fino ai prossimi contratti integrativi rimangono in vigore i vecchi accordi. Così come sono fatti salvi i casi di esclusione dall'effettuazione dei turni notturni (situazioni particolari e familiari, donne in gravidanza o in allattamento).

Stesse possibilità di elevazioni per effetto della contrattazione integrativa per la **reperibilità**, la cui indennità per turni di 12 ore è pari a minimo 10,00 euro.

Per il lavoro **straordinario** è previsto **un tetto massimo di 200 ore annue** ed eventuali superamenti del tetto vanno definiti in contrattazione integrativa.

E' istituita presso tutte le amministrazioni la **banca delle ore**, come strumento flessibile per il recupero dello straordinario. Nella banca delle ore confluiscono le ore al netto delle maggiorazioni che vengono riconosciute nella retribuzione.

Sono previste le **ferie e i riposi solidali**, nel cui fondo ciascun dipendente potrà versare le proprie ferie eccedenti le venti o ventiquattro giornate e le quattro giornate di festività. Il fondo potrà essere utilizzato, garantendo l'anonimato, da dipendenti che ne hanno necessità per particolari esigenze di assistenza ai figli minori.

Ferie, permessi e congedi

Più diritti, più buona flessibilità, più rispetto per le persone, più tutela della salute e delle esigenze familiari

Otto giorni all'anno per concorsi ed esami;

tre giorni di permesso per lutto;

15 giorni per matrimonio;

18 ore di permesso retribuito; 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;

tre giornate o 18 ore per permessi da Legge 104. Eventuali e immediate esigenze che possono prescindere dalla programmazione dell'utilizzo vanno comunicate entro le 24 ore dall'inizio del servizio.

Confermati i permessi derivanti da particolari previsioni di legge (donatori sangue, midollo osseo, ecc.)

18 ore di permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.

La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla **violenza di genere**, ha diritto ad astenersi dal lavoro per un periodo massimo di congedo di **90 giorni lavorativi**, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

I congedi possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di **ulteriori trenta giorni**. Le amministrazioni agevolano la concessione dell'aspettativa;

36 ore di permessi a recupero che non possono superare la metà dell'orario di lavoro giornaliero

Per le assenze per malattia nella retribuzione spettante è compreso anche il pagamento della posizione organizzativa.

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, **sono esclusi dal computo delle assenze per malattia**, ai fini della maturazione del periodo di comporta, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie.

In tali giornate il dipendente ha diritto all'intero trattamento economico previsto dai rispettivi CCNL. **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.**

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

In attuazione delle previsioni dell'art. 32, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 151/2001, inserito dall'art. 1, comma 339, lett. a), della legge 24 dicembre 2012, n. 228, [i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale](#), in applicazione delle disposizioni contenute ai commi 1 e 2 del medesimo articolo 32

I permessi per [diritto allo studio](#) spettano anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. I permessi di cui al presente articolo sono fruiti, con le modalità di cui ai commi precedenti, anche dai dipendenti appartenenti a profili professionali **comportanti l'iscrizione ad ordini o collegi professionali**, per la partecipazione ai corsi di formazione organizzati dagli ordini e collegi o da altri soggetti autorizzati, ai sensi della vigente normativa in materia.

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

Capo VI - Mobilità

[Si rimanda alla lettura degli artt. 50 e 51](#)

Capo VII – Formazione del personale

Le iniziative di formazione del personale riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale.

Nell'ambito dell'Organismo paritetico per l'innovazione:

- a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
- b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità previste nel CCNL;
- c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziato.

TITOLO V – Tipologie flessibili del rapporto di lavoro

Capo I – Contratto di lavoro a tempo determinato

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.

Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascuna amministrazione complessivamente non può

superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

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 amministrazioni di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità.

E' possibile derogare alla durata massima di trentasei mesi. 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 all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di amministrazioni 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.

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.

Capo II - Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Le amministrazioni possono stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per soddisfare esigenze temporanee ed eccezionali, Il ricorso al lavoro somministrato non è consentito per il personale che esercita attività di vigilanza e per i seguenti profili:

- Ministeri, Agenzie fiscali e Cnel: profili dell'Area Prima e della fascia di accesso F1 dell'Area Seconda;
- Enti pubblici non economici: profili dell'Area A;
- Enac: profili della Categoria A - Operatore;
- AGID: profili della Categoria prima.

4. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti in contrattazione integrativa. [I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato](#), nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Capo III - Lavoro a tempo parziale

Più vicini alle esigenze e alle necessità di chi ha bisogno del part-time

Le amministrazioni possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, [per non più del 25% della dotazione organica](#), mediante:

- a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree o categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;

b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dalle amministrazioni in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente del 25% fino ad un ulteriore 10%.

I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.

TITOLO VI – RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Si rimanda alla lettura del testo del contratto

TITOLO VIII – TRATTAMENTO ECONOMICO

Lo stanziamento previsto per il rinnovo del CCNL di 85 euro medi mensili a dipendente è coerente con quanto concordato nell'accordo del 30 novembre 2016. A integrazione degli incrementi previsti per i livelli economici più bassi, e per rendere diffuso e visibile l'erogazione degli 85 euro, è stato previsto un elemento perequativo per il 2018, indicato nelle tabelle allegate. Questo elemento, insieme all'innalzamento delle fasce di reddito utili per accedere al cosiddetto bonus di 80 euro (da 24.000-26.000 euro a 24.600-26.600 euro), impedisce ogni eventuale effetto distorsivo sulle retribuzioni proprio dei livelli più bassi.

Con la retribuzione del mese di aprile si verificherà il conglobamento dell'indennità vacanza contrattuale (IVC) nello stipendio tabellare, utile ai fini pensionistici, ed è importante specificare che si tratta di una quantità aggiuntiva rispetto agli aumenti contrattuali.

Se si dovesse procedere velocemente all'approvazione, alla certificazione e, quindi, alla firma definitiva del CCNL, il pagamento degli arretrati 2016 e 2017 potrebbe verificarsi già nel mese di Febbraio.

Si rimanda alla lettura delle tabelle allegate, comprensive di tutte le partite economiche, differenziate per ex-comparti.

Differenziazione del premio individuale

1. I dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 77 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.**

Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento proposte dalla commissione paritetica per l'innovazione al fine di ridurre o eliminare il fenomeno delle assenze anomale, le risorse aggiuntive non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. **La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale.**

TITOLO IX – ISTITUTI NORMO-ECONOMICI

Il **welfare integrativo**, finanziato da vigenti norme e contratti e da quote del fondo destinato al salario accessorio e definite in sede di **contrattazione integrativa** riguarderà ad esempio:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del creditobancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Copertura assicurativa

Le amministrazioni stipulano una apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

Le amministrazioni, nei limiti degli stanziamenti di bilancio per tale specifica finalità e compatibilmente con i vincoli finanziari previsti da vigenti disposizioni di legge, assumono le necessarie iniziative per l'eventuale **copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti** appartenenti alle più elevate area o categoria del sistema di classificazione professionale, che coprano posizioni di lavoro previamente individuate, le quali, anche per effetto di incarichi di posizione organizzativa, richiedano lo svolgimento di attività in condizioni di piena autonomia, con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno, ivi compreso il patrocinio legale, ove non sussistano conflitti di interesse, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Si deve prevedere la possibilità, per il personale interessato, di aumentare massimali e "area" di rischi coperta con versamento di una quota individuale.

Servizio mensa e buoni pasto

Il valore nominale del buono pasto è pari a **Euro 7,00**.

Per le condizioni di attribuzione del buono pasto, sono confermate le previgenti

discipline previste nei comparti di provenienza

TITOLO X – DISPOSIZIONI SPECIALI

Ministeri

- a) le indennità di amministrazione nei valori e secondo la disciplina previgente;
- b) l'indennità di bilinguismo, nei valori e secondo la disciplina previgente.

In materia di trattamento economico, i Ministeri continuano inoltre ad applicare le seguenti ulteriori discipline:

a) l'art. 30, comma 3, del CCNL del 16 febbraio 1999, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4;

3. Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, purchè risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

b) l'art. 20, comma 3 del CCNL del 12/6/2003;

3. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS), di cui alla tabella A allegata al CCNL del 16 maggio 2001, cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare. Detto conglobamento non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.

c) l'art. 21, comma 3 del CCNL 12/6/2003;

3. Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 20, comma 3 del presente CCNL, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, comma 10, della legge 8 agosto 1995 n. 335.

d) l'art. 22, comma 2 del CCNL 12/6/2003;

2. Nei casi di assegnazione temporanea presso altra amministrazione del medesimo comparto, ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 16 maggio 2001, al personale viene corrisposta l'indennità del comma 1, nella misura spettante presso l'amministrazione di destinazione.

e) l'art. 3, comma 2 del CCNL 21/2/2001 aggiunto dall'art. 17, comma 12, del CCNL del 16/5/2001.

2. In caso di mancanza di posti ovvero nell'impossibilità di rinvenire mansioni compatibili con i motivi che hanno determinato l'inidoneità, , previo consenso dell'interessato a seguito di comunicazione dei posti disponibili , il dipendente può essere impiegato in un profilo collocato in una posizione economica inferiore della medesima area oppure in un profilo immediatamente inferiore dell'area sottostante. In caso di mancanza di posti in organico in detto profilo, la ricollocazione può avvenire in uno qualsiasi dei profili dell'area sottostante.

3. *Continuano altresì a trovare applicazione le previsioni dell'art. 17, comma 3 del*

3. Ai lavoratori appartenenti alle chiese cristiane avventiste ed alla religione ebraica è riconosciuto il diritto di fruire, a richiesta, del riposo sabatico in luogo di quello settimanale domenicale, nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro, ai sensi delle leggi del 22 novembre 1988, n.516 e dell' 8 marzo 1989, n.101. Le ore lavorative non prestate il Sabato sono recuperate la Domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcun compenso straordinario o maggiorazioni.

Agenzie

- a) le indennità di amministrazione nei valori e secondo la disciplina previgente;
- b) l'indennità di bilinguismo, nei valori e secondo la disciplina previgente

In materia di trattamento economico, le Agenzie continuano inoltre ad applicare le seguenti ulteriori discipline:

a) l'art. 84, comma 4 del CCNL del 28 maggio 2004;

4. Confluiscono altresì nel fondo gli importi relativi all'indennità di Agenzia del personale cessato dal servizio non riutilizzati in conseguenza di nuove assunzioni nonché le risorse del Fondo già utilizzate per finanziare gli sviluppi economici all'interno di ciascuna area ai sensi dell'art. 82 (sviluppo economico) e le posizioni organizzative, limitatamente alla misura minima di cui all'art. 28, comma 1, riassegnate dai capitoli degli stipendi dell' Agenzia al Fondo stesso dalla data del passaggio di area o di cessazione dal servizio, a qualsiasi titolo avvenuta, del personale che ne ha usufruito;

b) l'art. 84, comma 5 del CCNL del 28 maggio 2004, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4;

5. Con decorrenza 1.1.2003 il Fondo è ulteriormente incrementato, dalle risorse di cui all'art. 59, comma 4, lettera c), del d.lgs. 30 luglio 1999, n. 300, finalizzate al raggiungimento degli obiettivi della gestione.

c) l'art. 79, comma 3 del CCNL del 28 maggio 2004;

3. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS) cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare. Detto conglobamento non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.

d) l'art. 81, comma 3 del CCNL del 28 maggio 2004.

3. Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 79 (stipendio tabellare) comma 3 del presente CCNL, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, comma 10, della legge 8 agosto 1995 n. 335.

3. Continuano altresì a trovare applicazione le previsioni dell'art. 45, comma 4 del CCNL del 28 maggio 2004.

4. Ai lavoratori appartenenti alle chiese cristiane avventiste ed alla religione ebraica è riconosciuto il diritto di fruire, a richiesta, del riposo sabatico in luogo di quello settimanale domenicale, nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro, ai sensi delle leggi del 22 novembre 1988, n. 516 e dell'8 marzo 1989, n.101. Le ore lavorative non prestate il sabato sono recuperate la domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcun compenso straordinario o maggiorazioni, anche in modo frazionato in misura non inferiore alle due ore giornaliere

Al personale dei Monopoli dello stato continuano ad applicarsi:

a) l'art. 10, comma 1, lett. c) del CCNL del 10/04/2008;

c. con riferimento all'istituto delle ferie le norme di miglior favore vigenti continuano ad applicarsi al solo personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente CCNL.

b) l'art.17 comma 1, lett. a) del CCNL del 10 /4/2008.

a. al personale viene attribuito il trattamento tabellare previsto per il restante personale del comparto delle Agenzie Fiscali. L'eventuale differenza tra il trattamento tabellare in godimento al 31/12/2005 e quello alla stessa data indicato dalla Tabella C è conservato quale assegno personale non riassorbibile. Tale assegno ad personam conserva la natura giuridica di trattamento stipendiale fondamentale;

5. A decorrere dal 1/1/2018, il Fondo di cui all'art. 76, comma 3 è incrementato di un importo pari allo 0,30% del monte salari dell'anno 2015.

Enti pubblici non economici

1. Gli enti pubblici non economici continuano a corrispondere:

a)l'indennità di ente nei valori e secondo le discipline previgenti;

l'indennità di bilinguismo di cui art. 39 del CCNL 14/2/2001, nei valori e secondo la disciplina previgente;

l'indennità di guardiaparco di cui all'art. 37 del CCNL 1/10/2007, nei valori e secondo la disciplina previgente;

d) l'indennità di cui all'art. 25, comma 6 del CCNL 9/10/2003.

6. In sede di contrattazione integrativa di ente, ai lavoratori addetti a prestazioni caratterizzate da turni a ciclo continuo, per un periodo non inferiore a 15 anni, i quali siano stati dichiarati, a seguito di accertamenti sanitari, permanentemente inidonei allo svolgimento di tali prestazioni, può essere attribuita una indennità mensile di importo non superiore alla media mensile dei compensi per turno percepiti nell'ultimo semestre, secondo la disciplina di cui all'art. 16, comma 6 del CCNL del 14 febbraio 2001. Le relative risorse sono a carico del fondo di cui al comma 2.

2. In materia di trattamento economico, gli enti pubblici non economici continuano inoltre ad applicare le seguenti ulteriori discipline:

a) *l'art. 4, comma 10 del CCNL Enti pubblici non economici del 14 marzo 2001, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4;*

10. Le risorse dei Fondi indicati nei commi 3, 4, 5 e 6 possono essere adeguate, nell'ambito della capacità di bilancio degli Enti, in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione – adottati dai singoli Enti – finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze, ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche.

b) *l'art. 26, comma 5 del CCNL 9 ottobre 2003;*

5. Per il conseguimento dei valori previsti dalla lett. c) del comma 4, a copertura degli ulteriori incrementi evidenziati nella colonna 3 della tabella C allegata al presente CCNL, sono prelevate risorse dei fondi per i trattamenti accessori del personale di cui all'art. 25, commi 2 e 3, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità. L'indennità riassume le anticipazioni mensili della produttività, secondo la disciplina prevista nei contratti integrativi, le quali cessano pertanto di essere corrisposte. All'atto della cessazione dal servizio del personale, la quota di indennità di ente prelevata dai fondi ai sensi del presente comma ritorna nella disponibilità dei fondi stessi.

c) *l'art. 34, comma 4 del CCNL Enti pubblici non economici 1/10/2007;*

4. A decorrere dall'1/1/2007 la percentuale di cui all'art. 6, comma 1 del CCNL 8 maggio 2006 - relativa alla quota di indennità integrativa speciale già conglobata nello stipendio tabellare, utile ai fini del calcolo dell'indennità di anzianità - è elevata al 100%.

d) *l'art. 25, comma 4 del CCNL Enti pubblici non economici 9/10/2003;*

4. A decorrere dal 1° gennaio 2003, al termine di ogni esercizio finanziario, le risorse destinate al pagamento dei trattamenti accessori del personale di cui al comma 3, cessato dal servizio a qualunque titolo, confluiscono nel fondo di cui al comma 2, per gli utilizzi previsti in sede di contrattazione integrativa. Per gli esercizi successivi, il valore di incremento del fondo è rapportato ad anno intero.

e) *l'art. 22 comma 3 del CCNL Enti pubblici non economici 9/10/2003;*

3. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS) cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare. Detto conglobamento non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.

f) *l'art. 23, comma 3 del CCNL Enti pubblici non economici 9/10/2003;*

3. Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 22, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico, anche con riferimento all'art. 2, commi 9 e 10, della legge n. 335/1995 (personale con pensione INPDAP).

g) *l'art. 35, comma 4 del CCNL 1/10/2007 e l'art. 6, comma 4 del CCNL 18/2/2009;*

4. Per effetto di quanto previsto al comma 3, un importo pari al 6,91% del valore delle indennità di ente effettivamente corrisposte in ciascun anno al personale destinatario

della disciplina del trattamento di fine rapporto, è posto annualmente a carico del fondo per i trattamenti accessori di ente di cui all'art. 36, dal 31/12/2007. Conseguentemente, l'ammontare occorrente per il personale che, nel corso di ciascun anno, sarà progressivamente soggetto alla predetta disciplina è prelevato, di anno in anno, dal fondo stesso.

4. Per effetto di quanto previsto al comma 3, un importo pari al 6,91% del valore delle indennità di Ente effettivamente corrisposte in ciascun anno al personale destinatario della disciplina del trattamento di fine rapporto, è posto annualmente a carico del fondo per i trattamenti accessori di ente di cui all'art. 36, dal 31/12/2007. Conseguentemente, l'ammontare occorrente per il personale che, nel corso di ciascun anno, sarà progressivamente soggetto alla predetta disciplina è prelevato, di anno in anno, dal fondo stesso.

h) l'art. 7, comma 1 del CCNL 1/7/1996, come modificato e integrato dall'art. 42, comma 1 del CCNL 14/2/2001, con riferimento all'art. 69, comma 1 del presente CCNL;

1. Per gli effetti di cui all' art. 48, comma 1, secondo alinea, del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995, nei casi di assenze obbligatorie previste per legge e di distacco sindacale secondo la disciplina vigente, al personale interessato compete la retribuzione prevista dall' art. 32 del predetto CCNL, con esclusione di quanto previsto alla lettera B, punti 1 e 3 e delle quote di salario accessorio dirette a remunerare particolari e non generalizzabili condizioni di lavoro comportanti maggiori disagi.

Art. 32: Retribuzione base e accessoria

1. La struttura della retribuzione del personale delle amministrazioni del comparto degli enti pubblici non economici si compone delle seguenti voci:

A. trattamento fondamentale:

1. stipendio tabellare;

2. retribuzione individuale di anzianità e maggiorazioni per esperienza professionale a norma dell' art. 15, comma 4, del DPR n. 43/1990, ove acquisite;

3. indennità integrativa speciale.

B. trattamento accessorio:

1. compensi per lavoro straordinario e turni;

2. compensi incentivanti e altri compensi e indennità previsti dal contratto o da specifiche disposizioni di legge;

3. premi per la qualità della prestazione individuale, come previsti dall' art. 37 del presente contratto.

2. Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni.

Art. 42: Disposizioni particolari

1. Nell'articolo 7 comma 1 del CCNL 01/07/1996, relativo al biennio economico 1996-97, il richiamo alla "retribuzione prevista dall'art. 32 del predetto CCNL, con esclusione di quanto previsto alla lettera b), punti 1 e 3", deve intendersi sostituita con l'espressione "retribuzione di cui all'art. 28 del CCNL del 16/02/1999, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e turni".

i) l'art. 27, comma 1, lett. f) del CCNL del 14/2/2001.

f) mutui edilizi.

3. E' confermata altresì la previgente disciplina sul fondo per i trattamenti accessori delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 36, comma 2 del CCNL 1/10/2007.

2. Con decorrenza 31/12/2007 e a valere dall'1/1/2008, per le medesime finalità di cui al comma 1, il fondo per i trattamenti accessori del personale delle qualifiche ad esaurimento, determinato ai sensi dell'art. 25, comma 3 del CCNL del 9 ottobre 2003 e dell'art. 5, comma 2 del CCNL del 8 maggio 2006, è incrementato di un importo pari allo 0,10% del monte salari 31/12/2005 relativo al personale destinatario del predetto fondo, da integrare nelle misure e con le modalità indicate nell'art. 38. Per gli enti non destinatari della legge n. 88 del 1989, il predetto incremento, con la medesima decorrenza, è pari allo 0,16%.

4. E' confermata la previgente disciplina del valore nominale dei buoni pasto per gli enti pubblici non economici non destinatari dell'art. 5, comma 7 del D.L. n. 95/2012.

7. A decorrere dal 1° ottobre 2012 il valore dei buoni pasto attribuiti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonché le autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob) non può superare il valore nominale di 7,00 euro. Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dal 1 ottobre 2012. I contratti stipulati dalle amministrazioni di cui al primo periodo per l'approvvigionamento dei buoni pasto attribuiti al personale sono adeguati alla presente disposizione, anche eventualmente prorogandone la durata e fermo restando l'importo contrattuale complessivo previsto. A decorrere dalla medesima data è fatto obbligo alle università statali di riconoscere il buono pasto esclusivamente al personale contrattualizzato. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa.

5. A decorrere dal 1/1/2018, il Fondo di cui all'art. 76, comma 3 è incrementato, di un importo pari allo 0,49% del monte salari dell'anno 2015.