



# COMUNE DI MONTE DI PROCIDA

Città metropolitana di Napoli

Ai Responsabili di Settore

Ai Componenti la Giunta Comunale

Al Revisore dei Conti

Alle RSU ed OO.SS.

SEDE

**OGGETTO: Il CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali - triennio 2016-2018.**

In data 21 maggio 2018 è stata firmato il Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto "Funzioni locali" per il triennio 2016-2018.

Dopo una lunga attesa di quasi nove anni, il contratto di lavoro presenta numerose novità che impattano sulla gestione del personale, non solo sotto il profilo del trattamento economico ma anche delle regole che disciplinano il rapporto di lavoro (permessi e assenze, part time, orari di lavoro, posizioni organizzative ecc.).

Si segnalano di seguito alcune delle principali novità introdotte dal nuovo CCNL:

➤ **Campo di applicazione e durata:** Il CCNL si applica al personale non dirigente del comparto Funzioni Locali, come definito all'art. 4 del CCNQ del 13/07/2016 e riguarda il periodo contrattuale 2016-2018, sia per la parte giuridica che economica.

Per tutto quanto non previsto, continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili e non espressamente disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL.

➤ **Entrata in vigore:** Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva; gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico dovranno invece essere applicati entro 30 giorni dalla predetta data di stipulazione. Quest'ultima scadenza dovrà essere tenuta presente, in primis, per l'applicazione degli adeguamenti contrattuali e per il riconoscimento degli arretrati agli aventi diritto.

➤ **Scadenza e rinnovo:** Alla scadenza (31/12/2018) il CCNL si rinnova tacitamente di anno in anno (salvo apposita disdetta da una delle parti); a decorrere dal mese di aprile 2019, qualora lo stesso non sia

ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale di cui all'art. 47-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, sarà 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 economici. Tale copertura sarà pari al 30% della previsione ISTAT dell'inflazione, applicata agli stipendi tabellari, la quale passerà al 50% dopo sei mesi di vacanza contrattuale. In ogni caso, come sopra specificato, per l'applicazione di tale disposizione, si dovrà attendere apposita disciplina in sede di Legge di Bilancio 2019.

- **Relazioni sindacali (Titolo II)** Dopo le modifiche legislative apportate all'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 (a partire dal D.Lgs. n. 150/2009, fino al D.Lgs. n. 75/2017), il nuovo CCNL provvede a rimettere ordine nel sistema delle relazioni sindacali, riscrivendo ex novo tutti gli istituti, le procedure ed i relativi contenuti. Evidenziamo le seguenti novità:

- **le relazioni sindacali si articoleranno nei seguenti due modelli:**

A. Partecipazione.

B. Contrattazione integrativa.

A. la partecipazione si articolerà, a sua volta, in:

- informazione (presupposto, in ogni caso, per l'attivazione sia del confronto che della contrattazione integrativa);
- confronto (nuova forma di relazione sindacale, che sostituisce la vecchia "concertazione");
- organismi paritetici di partecipazione (in tale ambito, è previsto un Organismo paritetico per l'innovazione, negli Enti con più di 300 dipendenti).

- **Ordinamento professionale (Titolo III)**

- **Sistema di classificazione (artt. 11, 12 e 18-bis)**

Il nuovo CCNL non disciplina l'attesa revisione del sistema di classificazione del personale e rinvia ogni valutazione in merito ad un'apposita commissione paritetica, che verrà istituita presso l'Aran entro 30 giorni dalla sottoscrizione definitiva del CCNL; i lavori di tale commissione saranno poi proposti alle parti per la definizione di un'eventuale specifica sezione contrattuale (art. 11).

E' per il momento confermato, pertanto, l'attuale sistema di classificazione del personale previsto dall'art. 3 del CCNL 31/03/1999 (art. 12), con le seguenti modifiche:

- **viene eliminata la posizione giuridica di accesso D.3, nell'ambito della categoria D;**

è importante sottolineare che il personale che, alla data di entrata in vigore del nuovo CCNL, è inquadrato nella categoria D, posizione giuridica D.3, secondo il vecchio sistema di classificazione, conserva il profilo posseduto e la posizione economica acquisita nell'ambito della categoria;

nel caso in cui alla data di entrata in vigore del CCNL siano in corso procedure concorsuali per l'assunzione di personale nei profili professionali con accesso alla posizione D.3, secondo il previgente sistema di classificazione, il primo inquadramento avviene in tale posizione (ovvero D.3).

Tale disciplina trova applicazione anche in caso di stabilizzazione di personale ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017.

Resta invece confermata, oltre l'articolazione nelle quattro categorie A, B, C e D, la posizione giuridica di accesso B.3, nell'ambito della categoria B;

- **sono istituiti nuovi profili** per le attività di comunicazione (Specialista della comunicazione istituzionale) e di informazione (Specialista nei rapporti con i media, Giornalista pubblico), nell'ambito della categoria D;
- in relazione ai propri fabbisogni, le amministrazioni potranno definire appositi profili anche per la categoria C, tenendo conto delle relative declaratorie (art. 18-bis).

- **Posizioni organizzative (artt. da 13 a 15, 17 e 18) –**

Viene completamente rivisto il sistema delle posizioni organizzative, per il quale sarà necessario provvedere ad un'apposita ridefinizione all'interno dell'Ente; gli incarichi di posizioni organizzative, già conferiti o ancora in atto, potranno essere prorogati fino al nuovo assetto, che dovrà essere successivo alla determinazione delle procedure e dei criteri generali per il relativo conferimento e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del nuovo CCNL.

In questa fase, riepiloghiamo di seguito le principali novità:

- non sarà più possibile istituire posizioni organizzative per lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza (ex art. 8, comma 1, lett. c), CCNL 31/03/1999) ma solo per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative e per l'esercizio di attività con contenuti di alta professionalità (art. 13, comma 1);
- prima di procedere ad una valutazione negativa, dovranno essere acquisite 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 vale anche in caso di revoca anticipata dall'incarico (art. 14, comma 4);
- l'importo della retribuzione varierà da un minimo di Euro 5.000 ad un massimo di Euro 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa definita dagli Enti (art. 15, comma 2);
- nelle ipotesi in cui il CCNL preveda la possibilità di attribuire incarichi di posizioni organizzative alle categorie B e C, l'importo della retribuzione di posizione varierà da un minimo di Euro 3.000 ad un massimo di Euro 9.500 annui lordi per tredici mensilità (art. 15, comma 3);
- non è più prevista una percentuale minima e massima per la retribuzione di risultato; ciascun Ente dovrà prevedere i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di

risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale scopo una quota non inferiore al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento (art. 15, comma 4);

- le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative saranno corrisposte a carico del bilancio degli enti, anche in quelli con personale di qualifica dirigenziale (art. 15, comma 5);

rimane fermo, in ogni caso, l'obbligo del rispetto del limite alle risorse complessivamente destinate al trattamento economico accessorio (fondo + risorse P.O.), rispetto al 2016, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017;

- sono previste particolari deroghe al divieto di attribuire incarichi di posizione organizzativa a dipendenti di categoria B e C, negli enti in cui siano previste figure di categoria D (art. 17, commi 3 e 4);
- viene infine espressamente confermato il criterio del riproporzionamento dell'indennità di posizione e di risultato in caso di personale utilizzato a tempo parziale in un altro ente o presso servizi in convenzione, secondo la disciplina di cui agli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004; l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale possono altresì corrispondere, con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione non superiore al 30% di quella dagli stessi attribuita (art. 17, comma 6).

- **Progressione economica all'interno della categoria (art. 16) –**

Vengono recepite sia le modifiche legislative introdotte dal D.Lgs. n.150/2009, come modificato, da ultimo, dal D.Lgs. n. 74/2017 che le indicazioni Aran fornite in merito (parere n. 7086 del 13/09/2016 e circolare del 30/09/2016) ed, in particolare:

- le progressioni orizzontali sono riconosciute, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti (art. 16, comma 2);
- sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio precedente, tenendo conto, eventualmente, anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi (art. 16, comma 3);
- l'attribuzione della progressione economica 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 (art. 16, comma 7);
- l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica (art. 16, comma 8).

- **Costituzione del rapporto di lavoro (capo I, artt. da 19 a 21)**

Viene sostanzialmente confermata la previgente disciplina contrattuale relativa alla costituzione del rapporto di lavoro (contratto individuale e periodo di prova), nell'ambito della quale si evidenziano tuttavia le seguenti novità:

- 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 (art. 1, comma 1, ultimo periodo);
- ai fini dell'assunzione, l'interessato può presentare la documentazione indicata nel bando di concorso, anche per via telematica (art. 19, comma 5, primo periodo);
- possono essere esonerati dal periodo di prova, con il consenso dell'interessato, i dipendenti che lo abbiano già superato nella medesima categoria e profilo professionale, oppure in corrispondente profilo di altra amministrazione pubblica, anche di diverso comparto; sono altresì esonerati dal periodo di prova, sempre con il consenso degli stessi, i dipendenti che risultino vincitori di procedure selettive per la progressione tra le aree o categorie riservate al personale interno, ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017 (art. 20, comma 2 – vedi circolare Personale 3 novembre 2017);
- viene meglio descritta la procedura della conservazione del posto nell'ente di provenienza, per il dipendente a tempo indeterminato vincitore di concorso, durante il periodo di prova presso altro ente o amministrazione (art. 20, comma 10), la quale non si applica nel caso in cui il dipendente interessato non abbia ancora superato il periodo di prova nell'ente di provenienza (art. 20, comma 11).
- E' infine regolamentato il "Fascicolo personale" (art. 21), che può essere anche digitale, nel quale la struttura organizzativa cui compete la gestione delle risorse umane deve conservare tutti gli atti e i documenti, prodotti dall'amministrazione o dall'interessato, che attengono al percorso professionale ed all'attività svolta da ciascun dipendente, nel rispetto delle norme in materia di privacy; il dipendente ha diritto a prendere visione degli atti e dei documenti inseriti nel proprio fascicolo.

➤ **Istituti dell'orario di lavoro (capo II)**

Per ciascun istituto, si evidenziano le relative novità:

- **Orario di lavoro (artt. 22 e da 25 a 27 ):**

- l'orario di lavoro, ordinariamente confermato nella misura pari a 36 ore settimanali, 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 la settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici (art. 22, comma 1);

- vengono recepite le norme contenute nei D.Lgs. n. 66/2003 ed, in particolare, che la durata di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi (art. 22, comma 2), che il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore (art. 22, comma 6) e che, qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa non inferiore a 30 minuti (art. 22, comma 7, e art. 26);
- anziché l'orario plurisettimanale, viene definito l'orario *multi-periodale*, con periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario che, annualmente, non possono superare le 13 settimane (art. 22, comma 4, lett. c), e art. 25);
- nell'ambito delle misure finalizzate alla conciliazione dei tempi vita-lavoro, viene normata la flessibilità oraria giornaliera; il debito orario derivante dall'applicazione della stessa deve essere recuperato nel mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente (art. 27).

Va inoltre favorito l'utilizzo dell'orario flessibile, anche con misure ulteriori rispetto a quelle ordinarie, a dipendenti che si trovano in particolari situazioni personali, sociali o familiari (art. 27, comma 4).

- **Turnazioni (art. 23):**

- sono elencati ed integrati i criteri per l'adozione dell'orario di lavoro su turni (art. 23, comma 3) prevedendo altresì che la ripartizione del personale nei vari turni debba avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno (lett. a)), che nella distribuzione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente (lett. b)) ed, infine, che all'interno di ogni periodo di 24 ore debba essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive (lett. c));
- viene specificato che per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle 22 del giorno festivo alle 6 del giorno successivo (art. 23, comma 3, lett. e));
- il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari può, a richiesta, essere esonerato dall'effettuazione dei turni notturni; sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo dell'allattamento fino ad un anno di vita del bambino (art. 23, comma 8).

- **Reperibilità (art. 24):**

- è prevista la possibilità, in sede di contrattazione integrativa, di elevare il limite delle 6 volte nel mese, oltre il quale il dipendente non potrebbe essere messo in reperibilità, nonché la misura dell'indennità di reperibilità da Euro 10,33, per 12 ore al giorno, fino a Euro 13,00 (comma 4);

- viene specificato che, in caso di chiamata del lavoratore in reperibilità nella giornata di riposo settimanale, si applica la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14/09/2000, secondo cui deve essere corrisposta la maggiorazione del 50%, oltre al riposo compensativo per le ore prestate (comma 7).

#### ➤ **Ferie e festività (Capo IV) –**

Le novità in materia possono essere così sintetizzate:

- pur confermando i contingenti di ferie spettanti annualmente a ciascun dipendente, la disciplina viene riscritta organicamente alla luce del principio che l'orario di lavoro è ordinariamente articolato su 5 giorni settimanali, come previsto dal richiamato art. 22, comma 1 (art. 28);
- l'ente è tenuto a pianificare le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dal contratto (art. 28, comma 10);
- le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative (art. 28, comma 11); in merito, la dichiarazione congiunta n. 2 specifica che, in base alle circolari applicative emanate a seguito dell'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95/2012, le ferie sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente (decesso, malattia o infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità). Nei predetti casi, in cui la monetizzazione delle ferie debba ritenersi ancora possibile, viene stabilita la misura del compenso sostitutivo delle ferie (art. 28, comma 17) ed è precisato che, nell'ipotesi di mancata fruizione delle quattro giornate di festività soppresse, il trattamento economico è lo stesso previsto per i giorni di ferie (art. 28, comma 18);
- oltre che per le malattie superiori ai 3 giorni o che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero, le ferie sono sospese anche per lutto, nelle ipotesi per cui è riconosciuto il diritto al relativo permesso (art. 28, comma 16, ultimo periodo);
- viene introdotta la possibilità di prevedere, in via sperimentale e su iniziativa degli enti interessati, la fruizione delle ferie ad ore (art. 29);
- è prevista, infine, la possibilità per il dipendente, su base volontaria ed a titolo gratuito, di cedere le ferie (eccedenti quelle che obbligatoriamente deve fruire annualmente), nonché le festività soppresse, in tutto o in parte, ad un altro dipendente che abbia l'esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per motivi di salute (art. 30).

#### ➤ **Permessi, assenze e congedi (Capo V) –**

Per ciascun istituto, si evidenziano le relative novità:

- **Permessi e congedi (artt. da 31 a 35):**

- nell'ambito dei permessi retribuiti (art. 31), i permessi per lutto, giorni tre per evento, possono essere fruiti entro 7 giorni dall'evento e spettano anche in caso di decesso del convivente (art. 1, commi 36 e 50 L. n. 76/2016), i permessi per matrimonio, 15 giorni consecutivi, possono essere fruiti anche entro 45 giorni dall'evento;
- vengono riconosciute n. 18 ore (anziché 3 giorni) di permesso retribuito per motivi personali o familiari, che non possono essere fruite per frazione di ora e nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di assenze fruibili ad ore; possono essere invece fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa. In caso di rapporto di lavoro parziale, i predetti permessi ad ore vengono riproporzionati (art. 32);
- sono richiamati in un articolo appositamente dedicato i permessi ed i congedi previsti da particolari disposizioni di legge, definendo altresì la procedura per la relativa richiesta, al fine di garantire in ogni caso la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività lavorativa: per i permessi di cui all'art. 33, comma 3, della L. n. 104/92, il dipendente interessato dovrà predisporre una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, salvo i casi di necessità ed urgenza, per i quali lo stesso dovrà comunicare l'assenza entro le 24 ore precedenti e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro; per gli altri permessi, l'assenza dovrà essere comunicata con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di astensione dovrà essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione (art. 33);
- vengono riconosciuti appositi congedi per le donne vittime di violenza, ovvero per le lavoratrici inserite nei percorsi relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015, per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di 3 anni (art. 34);
- sono normate le assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, come introdotte dall'art. art. 55-septies, comma 5-ter, del D.Lgs. n. 165/2001. Tali permessi sono assimilati alle assenze per malattia, sono fruibili sia su base giornaliera che oraria e spettano nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro; resta ferma la possibilità per il dipendente di fruire, per la medesima finalità, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, nonché dei riposi compensativi per il lavoro straordinario (art. 35).

- **Assenze per malattia (artt. da 36 a 38):**

- vengono richiamate le procedure del DPR n. 171/2011, per i casi di superamento dei periodi di conservazione del posto, ovvero, anche prima dei predetti termini temporali, nel caso di richiesta

da parte dell'ente dell'accertamento dell'idoneità psicofisica del dipendente (art. 36, commi 4, 5, 6 e 7);

- per quanto riguarda il trattamento economico delle assenze per malattia, i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti in sede di contrattazione integrativa, se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime (art. 36, comma 10, lett. e));
- sempre ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a day-hospital, a ricovero domiciliare sostitutivo del ricovero ospedaliero, a day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero e ai successivi periodi di convalescenza (art. 36, comma 11);
- per quanto riguarda il rispetto delle fasce di reperibilità ed i relativi casi di esclusione, si rimanda alle vigenti disposizioni normative (D.M. n. 206 del 17/10/2017 art. 36, comma 14);
- viene dedicato un intero articolo, con disposizioni più dettagliate, riguardanti le assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita (art. 37), tra le quali segnaliamo la possibilità di usufruire di tale disposizione di maggior favore (esclusione dal periodo di comporto e retribuzione intera) anche per i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle terapie salvavita, comportanti incapacità lavorativa, per un periodo massimo di 4 mesi per ciascun anno solare (art. 37, comma 3); la nuova disciplina si applica, in ogni caso, alle assenze intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del CCNL (art. 37, comma 6);
- per le malattie dovute a causa di servizio, la nuova disciplina di cui all'art. 38 del CCNL si applica nei limiti di cui all'art. 6 del D.L. n. 201/2011, solo per i dipendenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni (art. 38, commi 3 e 4); per il personale della Polizia Locale trova applicazione, comunque, la speciale disciplina di cui all'art. 7, comma 2-ter, della L. n. 48/2017.

- **Aspettative (artt. da 39 a 41):**

- l'aspettativa per motivi familiari e personali (**art. 39**) può essere concessa per una durata complessiva di dodici mesi nel triennio (calcolato con le medesime regole previste per le assenze per malattia) ed è fruibile anche frazionatamente (non più al massimo in due periodi);
- vengono richiamate in un apposito articolo (**art. 40**) le altre aspettative previste da disposizioni di legge, tra cui anche quella prevista dall'art. 4, comma 4, della L. n. 53/2000 (per gravi e documentati motivi di famiglia);
- è introdotta una nuova fattispecie di aspettativa per il ricongiungimento con il coniuge che presti servizio all'estero (**art. 41**);

- sono ridotti da 6 a 4 i mesi di servizio attivo che devono necessariamente intercorrere tra due periodi di aspettativa, anche se richiesti per motivi diversi (**art. 42, comma 1**).
- **Congedi dei genitori (art. 43):**
  - in merito al trattamento economico dei congedi di maternità e paternità di cui agli artt. 16 e 17 del D.Lgs. n. 151/2001, viene specificato che tra le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti è compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, nonché i premi correlati alla performance, secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa, in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente (art. 43, comma 2);
  - è ridotto da 15 a 5 giorni il preavviso per l'invio della domanda di fruizione, anche frazionata, del congedo parentale, che può essere trasmessa anche con strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio (43, comma 6);
  - viene riconosciuta anche contrattualmente la possibilità di fruire del congedo parentale su base oraria, in attuazione dell'art. 32, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 151/2001 (art. 43, comma 8).
- **Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche (art. 44):**
  - qualora, durante il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, vengano meno i presupposti per la concessione dei relativi benefici, il dipendente è tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il termine fissato dall'ente; per il dipendente che non rientra al lavoro alla conclusione del progetto di recupero o entro il termine di cui sopra, il rapporto di lavoro è risolto con apposite procedure disciplinari (art. 44, commi 6 e 7).
- **Diritto allo studio (art. 45):**
  - i permessi retribuiti per il diritto allo studio sono riconosciuti non solo al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ma anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe (art. 45, comma 2); i predetti lavoratori, che non si avvalgono dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, possono fruire dei permessi di cui all'art. 10 della L. n. 300/1970 (art. 45, comma 3);
  - per i lavoratori iscritti a corsi universitari con lo specifico status di studente a tempo parziale, i permessi per motivi di studio sono riconosciuti in misura ridotta, in proporzione al rapporto tra la durata ordinaria del corso di laurea rispetto a quella stabilita per il medesimo corso per lo studente a tempo parziale (art. 45, comma 10).
- **Congedi per la formazione (art. 46):**
  - nell'ambito dei congedi per la formazione disciplinati dall'art. 5 della L. n. 53/2000, che possono essere concessi salvo comprovate esigenze di servizio, su richiesta del lavoratore, il periodo di

differimento della fruizione dello stesso, eventualmente disposta dall'amministrazione per grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, può essere più ampio per consentire l'utile partecipazione al corso (art. 46, comma 6);

- il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo, secondo quanto previsto al punto precedente, può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità (art. 46, comma 8).

- **Servizio militare (art. 47):**

- non sussistendo più l'obbligo del servizio militare, viene riscritta la disciplina relativa alla conservazione del posto, in caso di dipendenti richiamati alle armi.

**Per tutte le tipologie di permesso o congedo, alla luce della L. n. 76/2016 sulle unioni civili, viene infine specificato che le disposizioni del CCNL riferite al matrimonio, nonché quelle contenenti la parole "coniuge", "coniugi" o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile (art. 48).**

➤ **Formazione del personale (Capo VI) –**

- Gli artt. 49-bis e 49-ter sono destinati alla definizione dei principi generali, delle finalità e della regolamentazione riguardante la formazione del personale, segnalando la necessità di predisporre appositi piani per la formazione del personale.

➤ **Tipologie Flessibili di lavoro (Tit. V)**

- **Lavoro a tempo determinato (artt. 50 e 51):**

la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato viene completamente riscritta, richiamando il rispetto dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibile, degli artt. 19 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2015.

In tale ambito sono previste, in particolare, le seguenti novità:

- ferma restando la durata massima di 36 mesi dei contratti a termine, tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno 10 giorni, per i contratti fino a 6 mesi e di almeno 20 giorni, per i contratti di durata superiore a 6 mesi, fatte salve le possibilità di deroga nei casi previsti dall'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 (art. 50, commi 2, 11 e 12);
- il numero massimo dei contratti a tempo determinato e di somministrazione di lavoro a tempo determinato non possono eccedere il limite annuo del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, fatte salve particolari ipotesi esenti da tale vincolo quantitativo; per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato (art. 50, commi 3 e 4);

- nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a 6 mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre ai permessi non retribuiti per motivate esigenze (fino ad un massimo di 15 giorni) ed ai permessi retribuiti in caso di matrimonio (15 giorni consecutivi, da fruirsi anche entro 45 giorni dall'evento), possono essere concessi anche i permessi retribuiti per motivi personali o familiari, per esami o concorsi, per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche e i permessi per lutto; il numero massimo annuale di tali permessi deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno solare del contratto a termine, con arrotondamento all'unità superiore, salvo il caso dei permessi per lutto; sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza previste da specifiche disposizioni di legge, compresa la L. n. 53/2000, nonché i permessi per lutto nei casi di rapporto di durata inferiore a 6 mesi (art. 51, comma 1, lett. e), f) e g));
- i periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato possono essere adeguatamente valutati, sulla base di appositi criteri che tengano conto dell'esperienza maturata, nell'ambito di procedure di reclutamento dello stesso ente e di altra amministrazione (art. 51, comma 5);
- in caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro a tempo determinato già prestati presso il medesimo Ente o presso Unioni di Comuni con le stesse mansioni, profilo professionale e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta per l'applicazione dei vari istituti contrattuali (art. 51, comma 7).

- **Somministrazione di lavoro a tempo determinato (art. 52):**

con gli artt. 20 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003 e gli artt. 30 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2015, la disciplina ex art. 2 del CCNL 14/09/2000 era già da considerarsi superata; il nuovo CCNL provvede quindi a riscriverla completamente, pur mantenendo sostanzialmente le vecchie caratteristiche principali;

in questa fase si evidenziano le seguenti novità:

- come sopra detto, anche i contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato (ex interinale) devono essere stipulati entro il limite annuo del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, fatte salve particolari ipotesi esenti da tale vincolo quantitativo; per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato (art. 52, commi 2 e 3);
- i lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento degli obiettivi della performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a

partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti economici accessori, con oneri a carico dello stanziamento per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

- **Lavoro a tempo parziale (artt. 53, 54 e 55):**

anche la disciplina del lavoro a tempo parziale ex artt. 4 e seguenti del CCNL 14/09/2000 è stata riscritta, al fine di essere adeguata alle novità legislative successivamente intervenute, tra cui evidenziamo, in particolare:

- il riferimento temporale della dotazione organica, su cui calcolare il limite del numero di rapporti a tempo parziale del 25%, è fissato al 31/12 di ogni anno;
- la trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale, per la quale i dipendenti interessati possono presentare apposita domanda con cadenza semestrale (giugno-dicembre), non è più automatica ma può essere negata anche per pregiudizio alla funzionalità dell'ente (art. 53, commi 4 e 5); i dipendenti hanno invece diritto alla trasformazione nei casi previsti dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015 ed in tal caso la relativa domanda può essere presentata senza limiti temporali (art. 53, comma 10);
- vengono ampliati i casi di precedenza in caso di numero di richieste di trasformazione che ecceda i contingenti numerici dei rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 53, comma 9);
- la costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale avviene mediante contratto individuale di lavoro, mentre la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti, anche fissando un termine di durata del rapporto a tempo parziale (art. 53, commi 11 e 12);
- il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dipendente (art. 54, comma 3);
- il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali può recuperare i ritardi ed i permessi orari in altra giornata da concordare, senza produrre effetti sulla proporzionalità dei vari istituti contrattuali (art. 54, comma 4);
- vengono modificate, infine, le tipologie ed il relativo trattamento economico per le prestazioni lavorative oltre l'orario concordato tra le parti (art. 55):

a) **lavoro supplementare**, per le prestazioni svolte comunque nei limiti dell'orario di lavoro ordinario (ovvero entro le 36 ore ed entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno), che può avere una durata massima del 25% della prestazione lavorativa concordata;

Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione oraria del 10%, elevata al 25% qualora eccedente il limite massimo del 25% dell'orario contrattualmente previsto; il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale;

- b) **lavoro straordinario**, per le prestazioni ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro (36 ore).

➤ **Disciplina particolare per la Polizia Locale (Tit. VI)**

Viene introdotta un'apposita sezione che contiene numerose novità per i dipendenti appartenenti alla Polizia Locale; in particolare:

- la regolamentazione delle prestazioni rese in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017, che trovano applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipula del CCNL (art. 56-ter);
- l'utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada a favore del personale per contributi al Fondo Perseo-Sirio, per finalità assistenziali e per l'erogazione di incentivi collegati ad obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale (art. 56-quater);
- l'introduzione di un'indennità giornaliera a favore del personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria in servizi esterni di vigilanza, da un minimo di 1 euro ad un massimo di 10 euro, a carico del fondo per le risorse decentrate, che trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipula del CCNL (art. 56-quinques);
- la previsione di un'indennità di funzione per compensare l'esercizio dei compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, che può essere erogata al personale di categoria C e D, non incaricato di posizione organizzativa, nella misura massima di euro 3.000 annui lordi, per dodici mensilità, a carico del fondo per le risorse decentrate; anche questa disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipula del CCNL (art. 56-sexies).

➤ **Responsabilità disciplinare (Tit. VII)**

Viene completamente riscritta la disciplina in materia di Responsabilità disciplinare, compreso il relativo Codice disciplinare, al fine di recepire le disposizioni normative intervenute successivamente al CCNL 11/04/2008 (D.Lgs. n. 150/2009, D.Lgs. n. 116/2016, D.Lgs. n. 75/2017 e D.Lgs. n. 118/2017); viene invece fatto espresso rinvio all'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001 per quanto riguarda l'individuazione dell'autorità disciplinare, le forme ed i termini per i procedimenti disciplinari (art. 58, comma 3).

Ricordiamo che il Codice disciplinare, dopo la sottoscrizione definitiva del CCNL, dovrà essere pubblicato tempestivamente sul sito internet istituzionale ai sensi dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, ovvero in "Amministrazione trasparente", sotto-sezione 1° livello "Disposizioni generali", sotto-sezione 2° livello "Atti generali".

In questa fase, si evidenziano le seguenti novità:

- nell'ambito degli obblighi del dipendente (art. 57), viene espressamente richiamato il rispetto del codice di comportamento di cui all'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. (D.P.R. n. 62/2013) e del

codice di comportamento adottato da ciascun Ente, nonché, in riferimento ai rapporti con il cittadino, delle norme in materia di accesso civico di cui al D.Lgs. n. 33/2013;

- tra le sanzioni disciplinari (art. 58), sono richiamate quelle previste direttamente dai D.lgs. n. 165/2001 (art. 55-bis, comma 7; art. 55-sexies, comma 1; art. 55-sexies, comma 3, anche con riferimento alla previsione di cui all'art. 55-septies, comma 6);
- a seguito della modifica del procedimento disciplinare, operata dal D.Lgs. n. 75/2017, vengono disciplinate le modalità per l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale da parte del Responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, che deve risultare nel fascicolo personale (art. 58, comma 4);
- i criteri generali per l'individuazione del tipo e dell'entità delle sanzioni disciplinari (art. 59), la sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare (art. 60), la sospensione cautelare in caso di procedimento penale (art. 61), nonché la disciplina che regola il rapporto tra il procedimento disciplinare ed il procedimento penale (art. 62), sono stati riscritti alla luce delle nuove disposizioni di cui agli artt. 55 e seguenti del D.Lgs. n. 165/2001;
- è prevista la possibilità (non l'obbligo) di attivare una procedura conciliativa, tra l'autorità disciplinare competente ed il dipendente interessato, al fine di procedere alla determinazione concordata della sanzione, con esclusione dei casi per cui la legge o il CCNL prevede il licenziamento, con o senza preavviso.

La conciliazione può essere proposta all'altra parte, con le modalità di cui all'art. 55-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001, sia dall'autorità disciplinare competente che dal dipendente interessato, entro il termine perentorio dei 5 giorni successivi all'audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa e deve essere accettata dalla controparte entro i 5 giorni successivi al ricevimento della stessa; dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare (art. 63).

➤ **Fondo per le risorse decentrate – costituzione ed utilizzo (artt. da 67 a 70-quinques) Costituzione (art. 67):**

Pur mantenendo la distinzione tra "risorse fisse" e "risorse variabili", nell'ambito della costituzione del fondo per le risorse decentrate il nuovo CCNL provvede ad effettuare un riordino delle singole voci che lo compongono.

in questa fase, anticipiamo quanto segue:

- **Risorse stabili:**

- a decorrere dall'anno 2018, il fondo per le risorse decentrate è costituito da un unico importo consolidato pari al totale delle risorse stabili ex art. 31, comma 2, del CCNL 22/01/2004, relative all'anno 2017, come certificate dall'Organo di revisione contabile, al netto delle risorse destinate, nel medesimo anno, a carico del fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni

organizzative (negli Enti con personale di qualifica dirigenziale); il finanziamento delle risorse per le posizioni organizzative diviene a carico del bilancio, anche negli Enti con dirigenti, fermo restando il rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017;

- a decorrere dal 31/12/2018 ed a valere dall'anno 2019, le risorse stabili di cui al punto precedente sono incrementate di un importo fisso, su base annua, pari a euro 83,20 per le unità di personale in servizio alla data del 31/12/2015;
- sono altresì incrementate di un importo pari alle differenze tra gli incrementi contrattuali "a regime" riconosciuti alle singole posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali, calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi contrattuali e confluiscono nel fondo dalla medesima data;
- sono confermate le altre possibilità di incremento delle risorse stabili (es.: RIA del personale cessato, che confluisce nel fondo dell'anno successivo alla cessazione in misura intera in ragione d'anno, eventuali risorse riassorbite ex art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001, incrementi stabili della dotazione organica, ecc.).

- **Risorse variabili:**

- sono sostanzialmente confermate le possibilità e le singole voci di incremento annuale delle risorse variabili del fondo, tra cui quelle destinate al conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, compresi gli incentivi per il personale di Polizia Locale finanziati con i proventi dalla sanzioni al codice della strada, sulla base dei principi di cui all'art. 23, comma 3, del D.Lgs. n. 75/2017;
- viene specificato che gli importi variabili (max 1,2% monte salari 1997 ed ex art. 15, comma 5) possono essere previsti solo nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di spesa di personale, mentre tutte le risorse variabili non possono essere previste negli enti strutturalmente deficitari, in pre-dissesto o in dissesto, fatte salve le quote previste da disposizioni di legge che devono essere obbligatoriamente corrisposte.
- In ogni caso, viene specificato che la quantificazione del Fondo per le risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa (in tutti gli enti, con o senza dirigenti) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 (ovvero entro il limite del 2016).
- In merito, si osserva che, a meno di nuove disposizioni, i nuovi incrementi previsti dal CCNL (costituzione del fondo – parte fissa, indennità varie, posizioni organizzative, ecc.) non sono considerati "esclusi" dal predetto vincolo.

- **Utilizzo (art. 68):**

confermando la possibilità di redistribuire le risorse stabili non interamente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile, vengono successivamente riscritti gli "utilizzi" delle risorse del fondo, tra cui, segnaliamo, in questa fase, le seguenti novità:

- **l'istituzione dell'indennità condizioni di lavoro** (ex indennità di rischio, disagio e maneggio valori), commisurata ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività, con un importo definito in sede di contrattazione integrativa che varia da euro 1,00 a euro 10,00 (art. 70-bis);
- l'incremento fino a euro 3.000 annui lordi delle **indennità per le specifiche responsabilità** e fino a euro 350 annui lordi per quelle relative ai compiti di stato civile, anagrafe, responsabile tributi, URP, ecc. (art. 70-quinques);
- la previsione della destinazione della "quota prevalente" del fondo, pari ad almeno il 30% delle risorse variabili, alla **performance individuale** (art. 68, comma 3);
- ad una quota limitata di dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo il sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una **maggiorazione del premio individuale**, da definirsi in sede di contrattazione integrativa, che non può essere comunque inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (art. 69);
- sono, di contro, previste misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale, con sanzioni per gli enti interessati che non conseguono gli obiettivi di miglioramento proposti dall'organismo paritetico di cui all'art. 6 della stessa ipotesi di CCNL (art. 70).

➤ **Altre disposizioni in materia di trattamento economico** (artt. da 70-sexies a 73):

- viene introdotta una speciale disciplina in merito al fondo per le risorse decentrate presso le Unioni di Comuni (art. 70-sexies);
- è confermata, per il personale inquadrato nelle categorie A e B, posizione giuridica B.1, l'indennità specifica pari a euro 64,56 annue lorde, di cui all'art. 4, comma 3, del CCNL 16/07/1996 (art. 70-septies);
- il tempo di viaggio può essere considerato attività lavorativa nell'ambito del riconoscimento della trasferta non superiore alle dodici ore, ai sensi dell'art. 41 del CCNL 14/09/2000 (art. 70-octies);
- in sede di contrattazione decentrata integrativa è disciplinata anche la concessione di specifici benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei propri dipendenti, con oneri a carico del bilancio dell'ente (art. 72);
- gli enti, infine, sono tenuti a dare adeguate informazioni ai propri dipendenti in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio (art. 73).

- Sotto il profilo retributivo, il CCNL prevede incrementi stipendiali distribuiti su tre scaglioni (1/1/2016 - 1/1/2017 – 1/3/2018); inoltre, viene introdotto il nuovo “elemento perequativo”, cioè un importo che tende ad equiparare il valore degli aumenti riconoscendo importi via via più bassi al crescere della posizione economica.
- Gli incrementi complessivi lordi a regime, dal 1 marzo 2018, sono i seguenti:

	<b>Tabellare</b>	<b>Elemento perequativo</b>	<b>TOTALE Aumento mensile</b>
<b>D6</b>	<i>90,30</i>	<i>2,00</i>	<b>92,30</b>
<b>D5</b>	<i>84,50</i>	<i>2,00</i>	<b>86,50</b>
<b>D4</b>	<i>80,90</i>	<i>6,00</i>	<b>86,90</b>
<b>D3</b>	<i>77,60</i>	<i>9,00</i>	<b>86,60</b>
<b>D2</b>	<i>70,80</i>	<i>16,00</i>	<b>86,80</b>
<b>D1</b>	<i>67,50</i>	<i>19,00</i>	<b>86,50</b>
<b>C5</b>	<i>69,80</i>	<i>17,00</i>	<b>86,80</b>
<b>C4</b>	<i>67,30</i>	<i>18,00</i>	<b>85,30</b>
<b>C3</b>	<i>65,30</i>	<i>20,00</i>	<b>85,30</b>
<b>C2</b>	<i>63,50</i>	<i>22,00</i>	<b>85,50</b>
<b>C1</b>	<i>62,00</i>	<i>23,00</i>	<b>85,00</b>
<b>B7</b>	<i>63,40</i>	<i>22,00</i>	<b>85,40</b>
<b>B6</b>	<i>61,00</i>	<i>23,00</i>	<b>84,00</b>
<b>B5</b>	<i>60,00</i>	<i>23,00</i>	<b>83,00</b>
<b>B4</b>	<i>59,00</i>	<i>24,00</i>	<b>83,00</b>
<b>B3</b>	<i>58,10</i>	<i>24,00</i>	<b>82,10</b>
<b>B2</b>	<i>55,90</i>	<i>26,00</i>	<b>81,90</b>
<b>B1</b>	<i>55,00</i>	<i>27,00</i>	<b>82,00</b>
<b>A5</b>	<i>55,90</i>	<i>26,00</i>	<b>81,90</b>
<b>A4</b>	<i>54,80</i>	<i>27,00</i>	<b>81,80</b>
<b>A3</b>	<i>53,80</i>	<i>28,00</i>	<b>81,80</b>
<b>A2</b>	<i>52,70</i>	<i>29,00</i>	<b>81,70</b>

<b>A1</b>	<b>52,00</b>	<b>29,00</b>	<b>81,00</b>
-----------	--------------	--------------	--------------

- Gli arretrati da corrispondere nel mese di marzo 2018 sono relativi agli anni 2016, 2017 e ai primi due mesi del 2018 e ammontano complessivamente come indicato nella seguente tabella (importi lordi):

	<b>Arretrati dal 1/1/2016</b>	<b>Arretrati dal 1/1/2017</b>	<b>Arretrati dal 1/1/2018</b>	<b>Arretrati dal 1/3/2018<sup>1</sup></b>	<b>TOTALE ARRETRATI</b>
<b>D6</b>	135,20	408,20	62,80	276,90	<b>883,10</b>
<b>D5</b>	126,10	382,20	58,80	259,50	<b>826,60</b>
<b>D4</b>	120,90	365,30	56,20	260,70	<b>803,10</b>
<b>D3</b>	115,70	349,70	53,80	259,80	<b>779,00</b>
<b>D2</b>	105,30	319,80	49,20	260,40	<b>734,70</b>
<b>D1</b>	100,10	304,20	46,80	259,50	<b>710,60</b>
<b>C5</b>	104,00	315,90	48,60	260,40	<b>728,90</b>
<b>C4</b>	100,10	304,20	46,80	255,90	<b>707,00</b>
<b>C3</b>	97,50	295,10	45,40	255,90	<b>693,90</b>
<b>C2</b>	94,90	287,30	44,20	256,50	<b>682,90</b>
<b>C1</b>	92,30	279,50	43,00	255,00	<b>669,80</b>
<b>B7</b>	94,90	286,00	44,00	256,20	<b>681,10</b>
<b>B6</b>	91,00	275,60	42,40	252,00	<b>661,00</b>
<b>B5</b>	89,70	270,40	41,60	249,00	<b>650,70</b>
<b>B4</b>	88,40	266,50	41,00	249,00	<b>644,90</b>
<b>B3</b>	87,10	262,60	40,40	246,30	<b>636,40</b>
<b>B2</b>	83,20	252,20	38,80	245,70	<b>619,90</b>
<b>B1</b>	81,90	248,30	38,20	246,00	<b>614,40</b>
<b>A5</b>	83,20	252,20	38,80	245,70	<b>619,90</b>
<b>A4</b>	81,90	247,00	38,00	245,40	<b>612,30</b>
<b>A3</b>	80,60	243,10	37,40	245,40	<b>606,50</b>

<sup>1</sup> Calcoli su pagamento a giugno

<b>A2</b>	78,00	237,90	36,60	245,10	<b>597,60</b>
<b>A1</b>	78,00	235,30	36,20	243,00	<b>592,50</b>

- Si tenga conto che gli aumenti relativi al 2016 e 2017 sono assoggettati a tassazione separata, e pertanto non concorrono a determinare il reddito imponibile di quest'anno, né hanno l'effetto di superare i limiti relativi al bonus di € 80 mensili.
- L'adeguamento dello stipendio mensile avverrà con la busta paga di giugno, e l'erogazione degli arretrati con lo stipendio di giugno.
- Successivamente si provvederà poi a conguagliare gli importi relativi alle voci di lavoro straordinario, indennità di turno, maggiorazioni lavoro festivo e serale.

La presente sarà pubblicata nella sezione trasparenza del sito istituzionale dell'Ente.

IL SEGRETARIO GENERALE  
Dr.ssa Fabiana Lucadamo

