



**CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO DEL
PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO UNICO
DELLA REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA**

TRIENNIO 2019 – 2021

**COMMENTO
E PRIME NOTE INTERPRETATIVE**

In data 19 luglio 2023 è stato sottoscritto il Contratto collettivo regionale di lavoro del personale non dirigente del Comparto unico della Regione Friuli Venezia Giulia, afferente al triennio normativo ed economico 2019-2021.

Il presente lavoro intende offrire uno strumento di lettura e approfondimento delle nuove disposizioni contrattuali, dando adeguato rilievo agli elementi di novità.

Resta fermo il supporto giuridico ed operativo del Servizio sistema autonomie locali e funzione pubblica a favore degli enti del Comparto unico per la soluzione di problematiche specifiche.

REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA

Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche dell'immigrazione

Servizio sistema autonomie locali e funzione pubblica

Via Sabbadini, 31 – 33100 Udine

funzionepubblica.ud@regione.fvg.it

Direttrice Annamaria Pecile

Pubblicazione a cura di Donatella Cocinelli, con la collaborazione di Mara Fabro, Luca Demontis, Chiara Fabbro e Maria Saicovich

INDICE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	6
ART. 1 (CAMPO DI APPLICAZIONE).....	6
ART. 2 (DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO)	10
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI	12
ART. 3 (OBIETTIVI E STRUMENTI)	12
ART. 4 (INFORMAZIONE PREVENTIVA)	15
ART. 5 (CONFRONTO)	17
ART. 6 (ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE).....	19
ART. 7 (CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA: SOGGETTI E MATERIE)	21
ART. 8 (CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA: TEMPI E PROCEDURE).....	24
ART. 9 (CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO)	27
TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO	28
ART. 10 (PERIODO DI PROVA)	28
ART. 11 (PERMESSI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE O ESAMI DIAGNOSTICI).....	31
ART. 12 (ASSENZE PER MALATTIA IN CASO DI GRAVI PATOLOGIE RICHIEDENTI TERAPIE SALVAVITA).....	33
ART. 13 (CESSIONE SOLIDALE DELLE FERIE A TITOLO GRATUITO)	34
ART. 14 (SOSPENSIONE DELLE FERIE PER LUTTO)	36
ART. 15 (DIRITTI DERIVANTI DA INVENZIONE INDUSTRIALE)	37
ART. 16 (ASPETTATIVE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER RICONGIUNGIMENTO CON IL CONIUGE)	39
ART. 17 (CONFERIMENTO DELLA TITOLARITÀ DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA AI DIPENDENTI INQUADRATI IN CATEGORIA C)	41
TITOLO IV LAVORO AGILE E ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA.....	43
ART. 18 (DEFINIZIONE E PRINCIPI GENERALI).....	44
ART. 19 (ACCESSO AL LAVORO AGILE)	46
ART. 20 (ARTICOLAZIONE DELLA PRESTAZIONE IN MODALITÀ AGILE E DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE).....	47
ART. 21 (ACCORDO INDIVIDUALE).....	49
ART. 22 (FORMAZIONE).....	51
ART. 23 (LAVORO DA REMOTO).....	52

ART. 24 (DISAPPLICAZIONI)	54
TITOLO V DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DELLE FORME ASSOCIATIVE DI CUI ALLA L.R. 21/2019 E PER IL PERSONALE UTILIZZATO MEDIANTE CONVENZIONE	55
ART. 25 (NORMA GENERALE)	56
ART. 26 (GESTIONE DEL PERSONALE NELLE COMUNITÀ).....	57
ART. 27 (PERSONALE UTILIZZATO A TEMPO PARZIALE PRESSO ALTRI ENTI).....	60
ART. 28 (GESTIONE DEL PERSONALE NEI SERVIZI IN CONVENZIONE)	64
ART. 29 (PERSONALE DEL SERVIZIO SOCIALE DEI COMUNI).....	65
TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO	66
ART. 30 (INCREMENTI DEGLI STIPENDI TABELLARI)	67
ART. 31 (ADEGUAMENTO DEL SALARIO AGGIUNTIVO PER IL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI)	68
ART. 32 (INCREMENTO DEL SALARIO AGGIUNTIVO PER IL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI)	69
ART. 33 (EFFETTI DEI NUOVI STIPENDI)	70
ART. 34 (TRATTAMENTO ECONOMICO NEL CASO DI PROGRESSIONE VERTICALE INTERNA)	71
ART. 35 (RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA)..	72
ART. 36 (INDENNITÀ DEL PERSONALE DELLE SEGRETERIE PARTICOLARI E DEGLI AUTISTI DI RAPPRESENTANZA).....	74
ART. 37 (INDENNITÀ DI PUBBLICA SICUREZZA).....	76
ART. 38 (INCREMENTO INDENNITÀ PROFESSIONALE PERSONALE DOCENTE ED EDUCATIVO)	77
ART. 39 (INCREMENTO INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ)	78
ART. 40 (INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO E INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE)	79
ART. 41 (INDENNITÀ OPERATORI NUE).....	80
ART. 42 (INDENNITÀ PER PECULIARI FUNZIONI OPERATIVE SU VIABILITÀ DI AREA VASTA).....	81
ART. 43 (INDENNITÀ PER IL PERSONALE DEI PICCOLI COMUNI CARATTERIZZATO DA ATTIVITÀ E RESPONSABILITÀ MULTIDISCIPLINARE)	82
ART. 44 (SVILUPPO ORIZZONTALE NELL'AMBITO DELLE CATEGORIE DELL'AREA DELLA VIGILANZA)	85
TITOLO VII FONDO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA DEL PERSONALE DEL COMPARTO	86
ART. 45 (COSTITUZIONE E DISCIPLINA DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA)	87
ART. 46 (RIDETERMINAZIONE IMPORTO ANNUO PER DIPENDENTE RISORSE VARIABILI DI CUI ALL'ARTICOLO 32 CCRL 15.10.2018)	92
ART. 47 (ADEMPIMENTI DEGLI ENTI).....	93

TITOLO VIII PREROGATIVE SINDACALI	94
ART. 48 (ELEMENTO DI GARANZIA DELLA RETRIBUZIONE DEL DIPENDENTE IN DISTACCO SINDACALE)	94
TABELLE ALLEGATE AL CONTRATTO	96

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI



Il TITOLO I si suddivide in **due articoli** e contiene disposizioni di carattere generale. Nello specifico viene definito il campo di applicazione (art. 1) nonché la durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto (art. 2).

Art. 1

(Campo di applicazione)

- 1. Il presente contratto si applica al personale, escluso quello dell'area contrattuale della dirigenza, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato delle amministrazioni ed enti facenti parte del Comparto unico istituito con l'articolo 127 della legge regionale n. 13/1998, e dunque, allo stato, la Regione (Amministrazione Regionale, Consiglio Regionale ed Enti regionali), i Comuni, le Comunità e le Comunità di Montagna previste dalla legge regionale n. 21/2019, il Consorzio Boschi Carnici, il Consorzio per l'Assistenza Medico Psicopedagogica CAMPP, il Consorzio Isontino Servizi Integrati CISI, l'Ente Parco naturale delle Dolomiti Friulane, l'Ente Parco naturale delle Prealpi Giulie, le Piante Organiche Aggiuntive – POA, le Aziende per l'assistenza sanitaria presso cui è istituita la pianta organica aggiuntiva costituita ai sensi della legge regionale n. 6/2006, l'ASP "D. Moro" di Codroipo, l'ARLeF, il Consorzio Culturale del Monfalconese. In relazione al periodo di vigenza del contratto, lo stesso si applica anche alle soppresse Unioni territoriali intercomunali, di cui alla legge regionale n. 26/2014.*
- 2. In relazione al disposto di cui al comma 1, in riferimento ad istituti contrattuali specifici, laddove nel testo sia citata la "Regione", il riferimento si intende operato all'Amministrazione regionale, al Consiglio regionale, agli Enti regionali e all'ARLeF; nel caso in cui nel testo vi sia la citazione "Enti locali", il riferimento si intende operato nei confronti dei Comuni, nonché degli altri enti di cui al comma 1.*
- 3. Al personale del Comparto unico, soggetto a processi di mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa dell'amministrazione, di esternalizzazione oppure di processi di privatizzazione, si applica il presente contratto fino al definitivo inquadramento contrattuale nella nuova amministrazione, ente o società, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.*
- 4. Il presente contratto può essere oggetto di interpretazione autentica, ai sensi dell'articolo 36 della legge regionale n. 18/2016, anche su richiesta di una delle parti, qualora intervengano controversie sulla sua interpretazione.*
- 5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 1 del CCRL del 15.10.2018.*

L'articolo delimita l'ambito soggettivo di applicazione del contratto in parola, circoscrivendolo a tutto il personale - escluso quello dell'area dirigenziale - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato appartenente alle amministrazioni del Comparto unico istituito con l'art. 127 della legge regionale 9 novembre 1998, n. 13, puntualmente elencate al **comma 1**.

Detta elencazione comprende, oltre a Regione, Comuni - e relative Piante Organiche Aggiuntive (POA) -, Comunità, Comunità di montagna e Comunità collinare del Friuli (di cui alla legge regionale 21/2019):

- il Consorzio per l'Assistenza Medico Psicopedagogica CAMPP e il Consorzio Isontino Servizi Integrati CISI, istituiti ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera b), della legge regionale 25 settembre 1996, n. 41 (attuativa della legge 104/1992), come disposto dall'art. 15, comma 1, della legge regionale 29 dicembre 2011, n. 18;
- il Consorzio Boschi Carnici, l'Ente Parco naturale delle Dolomiti Friulane e l'Ente Parco naturale delle Prealpi Giulie - questi ultimi istituiti con legge regionale 30 settembre 1996, n. 42 - come disposto dall'art. 15, comma 2, della citata legge regionale 18/2011;
- il Consorzio Culturale del Monfalconese, istituito ai sensi dell'art. 24 della legge regionale 9 gennaio 2006, n. 1, come disposto dall'art. 11, comma 20, della legge regionale 4 agosto 2017, n. 31;
- l'Agenzia regionale per la lingua friulana (ARLeF) di cui all'art. 6, commi 66 e 67, della legge regionale 26 febbraio 2001, n. 4, come disposto dall'art. 56, comma 2, della legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18;
- l'ASP "D. Moro" di Codroipo e le Aziende per l'assistenza sanitaria, alle quali i Comuni delegano la gestione del Servizio sociale, ai sensi dell'art. 18, comma 2, della legge regionale 6/2006, con riferimento alle piante organiche aggiuntive (POA) costituite ai sensi del successivo art. 19, nelle quali è inserito il personale che, all'atto della delega, "*svolge compiti relativi alle funzioni e ai servizi esercitati in forma associata*" - conservando lo stato giuridico e il trattamento economico propri del profilo e della categoria di inquadramento contrattuale rivestiti presso l'ente di appartenenza - "*nonché quello di eventuale nuova assunzione*" (per il quale vige comunque l'obbligo del rispetto della normativa del settore enti locali).

Inoltre, la norma in commento specifica che, in relazione al periodo di vigenza del contratto (decorrente, ai sensi dell'art. 2, comma 1, dal 01.01.2019 al 31.12.2021), lo stesso si applica anche alle sopresse Unioni territoriali intercomunali (UTI) istituite con la legge regionale 26/2014.

Invero, durante il periodo temporale di riferimento del presente contratto, le UTI sono rimaste operative sino all'entrata in vigore della riforma ordinamentale degli enti locali della Regione realizzata dalle leggi regionali 21/2019 e 19/2020, tesa a superarle e a ridefinire il quadro delle forme collaborative tra Comuni. Nello specifico, la riforma in parola ha comportato:

- dal 01.10.2020, lo scioglimento *ex lege* delle 4 UTI comprendenti i Comuni capoluogo (UTI del Noncello, UTI del Friuli Centrale, UTI Collio-Alto Isonzo e UTI Giuliana), esercitanti le funzioni delle sopresse Province (art. 29, legge regionale 21/2019);
- dal 01.01.2021, lo scioglimento di UTI Tagliamento, UTI Agro-Aquileiese e UTI Carso Isonzo Adriatico (art. 27, commi 1 e 2, legge regionale 21/2019);
- dal 01.01.2021, la trasformazione dell'UTI del Medio Friuli in Comunità Mediofriuli (successivamente sciolta con decorrenza 01.04.2021), nonché dell'UTI Riviera Bassa Friulana in

Comunità Riviera friulana e dell'UTI Sile Meduna in Comunità Sile (art. 27, commi 3 e 4, legge regionale 21/2019);

- dal 01.01.2021, la trasformazione *ex lege* di UTI della Carnia, UTI Canal del Ferro-Val Canale, UTI del Gemonese e UTI del Torre, rispettivamente, in Comunità di montagna della Carnia, Comunità di montagna Canal del Ferro e Val Canale, Comunità di montagna del Gemonese e Comunità di montagna del Natisone e Torre (art. 28, legge regionale 21/2019);
- dal 01.01.2021, la trasformazione *ex lege* dell'UTI del Natisone in Comunità del Friuli Orientale (art. 3, legge regionale 19/2020);
- dal 01.01.2021, lo scioglimento *ex lege* dell'UTI Collinare (art. 21, comma 4, legge regionale 21/2019);
- dal 01.07.2021, lo scioglimento *ex lege* dell'UTI delle Valli e delle Dolomiti Friulane e dell'UTI Livenza-Cansiglio-Cavallo (art. 2, legge regionale 19/2020).

In linea con i precedenti contratti, l'articolo non fa alcun riferimento agli enti che, in assenza di specifica normativa regionale, per scelta propria abbiano inteso applicare il contratto collettivo di Comparto. L'ambito di applicazione del contratto, infatti, non può che comprendere i soli enti individuati nella specifica normativa di riferimento, normativa che definisce altresì gli adempimenti che l'appartenenza al Comparto unico determina, sia in capo agli enti stessi che in capo alla Regione, ivi compreso l'esercizio dell'attività di controllo e coordinamento.

Il **comma 2**, precisando a quali soggetti ci si intenda riferire allorché nel contratto venga citata la "Regione" oppure la citazione sia "Enti locali", è finalizzato a mantenere una chiarezza terminologica correlata all'esigenza di sintesi e fluidità di lettura del testo contrattuale.

Il **comma 3** riformula la tutela sindacale riconosciuta al personale dipendente in caso di trasferimento o conferimento di attività svolte dagli enti del Comparto ad altri soggetti pubblici o privati (mobilità conseguenti a processi di ristrutturazione organizzativa dell'amministrazione, esternalizzazione oppure processi di privatizzazione), consistente nel confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto. Il confronto si svolge secondo la disciplina del successivo articolo 5. Nei casi suddetti è prevista l'applicazione del presente contratto sino a definitivo inquadramento contrattuale del personale interessato nella nuova amministrazione/ente/società.

Si rappresenta che la tutela descritta si interseca con la fattispecie del trasferimento del ramo d'azienda, disciplinata dall'art. 31 del D.lgs. 165/2001, secondo il quale al personale che transiti alle dipendenze di soggetti privati in caso di esternalizzazione di attività si applica l'art. 2112 c.c. Quest'ultimo, al comma 3, dispone che al personale transitato si applichino i trattamenti normativi ed economici previsti dai contratti collettivi "nazionali, territoriali e aziendali" vigenti alla data del trasferimento, "fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario".

Quanto all'individuazione della contrattazione collettiva applicabile all'esito del trasferimento, la Corte di Cassazione (sentenza n. 20918/2020) ha chiarito che, ai sensi dell'art. 31 del D.lgs. 165/2001, che rinvia all'art. 2112 c.c., "il passaggio di personale comporta l'inserimento del dipendente in una diversa realtà organizzativa ed in un mutato contesto di regole normative e retributive, immediatamente applicabili al rapporto, perché la momentanea ultrattività della contrattazione collettiva applicata dal cedente è limitata dall'articolo 2112 c.c., comma 3, alla sola ipotesi in cui il cessionario non abbia recepito alcun contratto". Diversamente argomentando, infatti, il cessionario si troverebbe vincolato da "una clausola di rinvio dinamico ai contratti collettivi negoziati e stipulati dopo la data del trasferimento" senza avere "la possibilità di partecipare al processo di negoziazione di siffatti contratti" (così la Corte di Giustizia nell'interpretare la direttiva 2001/23: cfr. 18.07.2013 in causa C-426/11 Alema Herron; 27.04.2017 in cause riunite C-680/15 e C-681/15 Asklepios).

Pertanto, in forza di tali disposizioni normative, in caso di conferimento/trasferimento di attività degli enti pubblici a soggetti di diritto privato, al personale ceduto si applica il contratto collettivo del cessionario, salvo che questi non ne abbia (ancora) uno, nel qual caso viene mantenuto il contratto in essere del cedente, sino alla scadenza. Va da sé che, in caso di trasferimento di personale ad altro ente pubblico, l'evenienza che il cessionario non abbia recepito alcun contratto non può verificarsi attesa l'operatività, nell'impiego pubblico contrattualizzato, della disciplina dettata in materia di contrattazione dal D.lgs. 165/2001 (cfr. Cassazione n. 20918/2020, n. 6756/2020).

Infine, il **comma 4** regola l'interpretazione autentica del contratto, operando un rinvio all'art. 36 della legge regionale 18/2016. In caso di controversie interpretative, dunque, le parti sottoscrittrici del contratto si incontrano, anche su richiesta di una sola, al fine di definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.



Disapplicazioni

Con il presente articolo viene disapplicato l'art. 1 del CCRL del 15.10.2018.

Art. 2

(Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto)

1. *Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2021, sia per la parte normativa che per la parte economica.*
2. *Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione e decorrenza espressamente previste dal presente contratto.*
3. *Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro trenta giorni dalla data di stipulazione definitiva del presente contratto.*
4. *Alla scadenza, il contratto si rinnova tacitamente, di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con atto di data certa e con un preavviso di almeno tre mesi. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore sino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.*
5. *Alla scadenza del presente contratto continua ad essere riconosciuta l'indennità di vacanza contrattuale prevista dall'articolo 9, comma 44, della legge regionale n. 13/2022. L'importo dell'indennità è ricalcolato sui tabellari rideterminati con il presente contratto.*



Il commento

L'articolo disciplina, con le consuete modalità della normativa contrattuale, diversi aspetti relativi al contratto collettivo regionale di lavoro e, nello specifico:

- il periodo temporale di riferimento del contratto, che viene indicato nel triennio 01.01.2019-31.12.2021, sia per la parte normativa che per quella economica (**comma 1**), in coerenza con la previsione di cui all'art. 34, comma 1, della legge regionale 18/2016;
- la decorrenza degli effetti giuridici ed economici del contratto, fissata dal giorno successivo alla data di stipulazione dello stesso da parte dei soggetti negoziali, salvo il caso in cui specifiche ed espresse disposizioni contrattuali, in relazione all'istituto o alla materia trattati, stabiliscano decorrenze diverse (come avviene, esemplificativamente, per gli aspetti attinenti al trattamento economico) (**comma 2**);
- i tempi e le procedure di applicazione del contratto, con particolare riferimento al vincolo del termine di trenta giorni, decorrente dalla data di stipulazione definitiva dello stesso, per l'applicazione degli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato e automatico (**comma 3**);
- il rinnovo tacito del contratto, alla sua scadenza, di anno in anno, qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti, con atto di data certa e con un preavviso di almeno tre mesi; si rileva che, anche in caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono comunque integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite da successivo contratto collettivo (**comma 4**);
- il mantenimento, alla scadenza del presente contratto, del riconoscimento dell'istituto dell'indennità di vacanza contrattuale prevista dall'art. 9, comma 44, della legge regionale 13/2022 (in forza del quale l'indennità di vacanza contrattuale per il triennio 2022-2024 è corrisposta "nella misura percentuale e con le decorrenze definite ai sensi della normativa statale"), con la precisazione che l'importo della stessa debba essere ricalcolato sui tabellari come rideterminati dal presente contratto (**comma 5**). A tale proposito si rinvia alla nota del Servizio sistema autonomie locali e

funzione pubblica della Regione, prot. n. 422204/P/GEN di data 20.07.2023, con cui sono state trasmesse le tabelle recanti gli importi mensili aggiornati, suddivisi per posizioni economiche.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI



INTRODUZIONE

Il Titolo II si compone di **sette articoli** e, confermando sostanzialmente, in linea di continuità, quanto previsto dalle disposizioni contenute nel contratto 2016-2018 – che contestualmente disapplica -, reca una serie di disposizioni atte a disciplinare in maniera unitaria l'intero sistema delle relazioni sindacali nei diversi enti facenti parte del Comparto unico. Un tanto nel rispetto dell'art. 9 del D.lgs. 165/2001 e del dettato dell'art. 31 (Relazioni sindacali) della legge regionale 18/2016, secondo cui “Le relazioni sindacali si svolgono negli ambiti previsti dalla vigente disciplina nazionale in materia e con le modalità stabilite dalla contrattazione collettiva di Comparto” (comma 1).

Art. 3

(Obiettivi e strumenti)

1. *Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.*
2. *Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:*
 - a) *si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;*
 - b) *si migliora la qualità delle decisioni assunte;*
 - c) *si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.*
3. *Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:*
 - a) *partecipazione;*
 - b) *contrattazione collettiva decentrata integrativa, anche di livello territoriale con la partecipazione di più enti.*
4. *La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:*
 - a) *informazione preventiva;*
 - b) *confronto;*
 - c) *organismi paritetici di partecipazione.*
5. *La contrattazione collettiva decentrata integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'articolo 8 sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.*
6. *È istituito presso l'Ufficio unico di cui all'articolo 17 della legge regionale 18/2016, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito*

di monitorare i casi e le modalità con cui ciascun ente adotta gli atti unilaterali ai sensi dell'articolo 40, comma 3-ter, del D.lgs. 165/2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati. L'Osservatorio prende in esame gli atti di nuova adozione nonché quelli assunti e non ancora sostituiti dalla prevista contrattazione.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 34 del CCRL del 15.10.2018.



L'articolo riproduce, senza innovare, il dettato dell'art. 34 del CCRL del 15.10.2018.

Il **comma 1** enuncia la finalità del sistema delle relazioni sindacali, volto ad assicurare relazioni stabili tra gli enti e i soggetti sindacali (organizzazioni sindacali e RSU), ad una partecipazione consapevole e secondo correttezza, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Il **comma 2** definisce l'obiettivo a cui il sistema delle relazioni sindacali è indirizzato ovvero, nello specifico: l'attuazione del contemperamento dell'interesse pubblico, cui è improntata l'attività amministrativa, con gli interessi dei lavoratori; il miglioramento della qualità delle decisioni assunte; la crescita professionale del personale e l'innovazione organizzativa della pubblica amministrazione.

L'articolo prosegue al **comma 3** con l'indicazione dei due modelli relazionali che integrano il sistema delle relazioni sindacali: la partecipazione e la contrattazione collettiva decentrata integrativa, anche a livello territoriale.

Per quanto concerne la partecipazione, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo sugli atti e le materie ivi espressamente indicati, essa si articola in tre modelli: l'informazione preventiva, il confronto e la previsione di organismi paritetici di partecipazione (**comma 4**).

Con riferimento alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, il **comma 5** ribadisce che la finalità della stessa è la stipulazione di contratti integrativi che, a loro volta, sono fonte di obblighi per le parti che li hanno sottoscritti e sono suscettibili, anche a richiesta di una sola delle parti sottoscrittrici, di eventuale successiva interpretazione autentica delle clausole di interesse. In tal caso gli accordi di interpretazione autentica saranno stipulati secondo le procedure della stessa contrattazione integrativa, delineate dal successivo articolo 8 del presente contratto, e sostituiscono le clausole controverse sin dalla vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo in cui le stesse sono contenute.

Il **comma 6** conferma l'istituzione (già prevista dall'art. 34, comma 6, del CCRL 15.10.2018), presso l'Ufficio unico, di un Osservatorio a composizione paritetica datoriale e sindacale, avente il compito di:

- monitorare i casi e le modalità con cui ciascun ente adotta gli atti unilaterali - a valenza provvisoria - ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, del D.lgs. 165/2001, consentiti allorché dal protrarsi delle trattative per il raggiungimento dell'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo possa derivare un pregiudizio alla funzionalità amministrativa dell'ente. Si rileva che fa parte del controllo in parola anche la verifica che tali atti unilaterali siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio;
- valere quale sede di confronto su temi contrattuali di valenza generale, onde prevenire il rischio di eventuali contenziosi diffusi.



Disapplicazioni

Con il presente articolo viene disapplicato l'art. 34 del CCRL del 15.10.2018.

Art. 4

(Informazione preventiva)

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto essa è resa preventivamente in forma scritta dagli Enti alle Organizzazioni sindacali rappresentative del Comparto unico e alle Rappresentanze sindacali unitarie - RSU.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire alle Organizzazioni Sindacali rappresentative e alla RSU dell'Ente di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001.
6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 35 del CCRL del 15.10.2018.



Il commento

L'informazione, quale modalità di partecipazione a carattere preventivo, consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali deputati al confronto e alla contrattazione integrativa (organizzazioni sindacali e RSU), nei termini temporali e con modalità tali da consentire loro di procedere a una valutazione approfondita delle misure da adottare ed esprimere eventuali osservazioni e proposte (**commi 2 e 3**). L'informazione preventiva costituisce dunque il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali rispetto alle materie oggetto di confronto e di contrattazione integrativa (**commi 1 e 4**).

Rispetto all'analogia disposizione presente nel CCRL 2016-2018, l'articolo indica esplicitamente - oltre ai soggetti destinatari dell'informazione preventiva - le modalità con le quali questa deve avvenire, precisando che dev'essere resa preventivamente (in continuità con la rubrica del corrispondente articolo del CCRL 2016-2018 e nel rispetto della *ratio* dell'istituto stesso) e in forma scritta.



Il **comma 5** dell'articolo in esame introduce, infine, sulla scorta di quanto consentito dall'art. 6, comma 1, del D.lgs. 165/2001, la mera informazione preventiva anche per gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del medesimo decreto legislativo.

Considerato il dettato della disposizione, all'effettuazione dell'informazione preventiva di cui al presente comma 5 non seguirà alcun confronto né contrattazione collettiva decentrata integrativa.



Disapplicazioni

Con il presente articolo viene disapplicato l'art. 35 del CCRL del 15.10.2018.

Art. 5
(Confronto)

1. *Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto e alla RSU dell'Ente di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.*
2. *Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se entro 5 giorni dall'informazione il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a venti giorni consecutivi. Durante il confronto le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza e non assumono iniziative unilaterali sugli argomenti per i quali è stato richiesto il confronto. Al termine del confronto, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.*
3. *Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui al comma 1 del presente articolo:*
 - a) *l'articolazione delle tipologie dell'orario di servizio;*
 - b) *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;*
 - c) *i criteri generali del sistema di valutazione della performance;*
 - d) *l'individuazione di nuovi profili professionali o la modifica di quelli esistenti;*
 - 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 della determinazione della retribuzione di posizione e per la determinazione della relativa retribuzione di risultato;*
 - g) *il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'articolo 31 del D.lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;*
 - h) *la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa;*
 - i) *la correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e gli ulteriori compensi attribuibili secondo le disposizioni della vigente normativa;*
 - l) *i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto.*
4. *Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 36 del CCRL del 15.10.2018.*



Il commento

Il confronto, costituente la naturale prosecuzione dell'informazione preventiva di cui all'art. 4, è volto all'instaurazione di un dialogo approfondito con i soggetti sindacali su specifiche materie, al fine di consentire loro di esprimere valutazioni esaustive e partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare (**comma 1**).

Ai sensi del **comma 2**, il confronto può essere richiesto dalle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto e dalla RSU dell'ente entro 5 giorni dalla trasmissione dell'informativa oppure può essere proposto direttamente dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione preventiva; in entrambi i casi segue l'incontro fra le parti, che si conclude con una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse. In ogni caso il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a venti giorni. Solo al termine del confronto, l'ente può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

Il comma 2 puntualizza poi che, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti sono tenute ad adeguare i propri comportamenti a principi di responsabilità, correttezza e trasparenza, senza assumere alcuna iniziativa unilaterale in merito agli argomenti sui quali verte il confronto.¹

Si rappresenta che, laddove l'ente non proponga il confronto, è comunque tenuto ad attendere lo spirare del suddetto termine di 5 giorni prima di procedere all'adozione degli atti senza confronto.

Il **comma 3** elenca le materie oggetto di confronto, riproponendo quelle previste dal CCRL 2016-2018, salvo quanto di seguito specificato con riferimento alle lettere l) e g).



La **lettera l)** opera un coordinamento fra il contenuto del presente articolo e l'accordo stralcio sul lavoro agile e da remoto siglato il 29.07.2022, ora trasposto nell'art. 19, comma 2 del contratto.

La **lettera g)** richiama la tutela sindacale riconosciuta dall'art. 1, comma 3, del presente contratto con riferimento al personale oggetto di trasferimento o conferimento di funzioni a soggetti pubblici o privati.



Disapplicazioni

Con il presente articolo viene disapplicato l'art. 36 del CCRL del 15.10.2018.

¹ Si rappresenta che detto principio non presenta carattere di novità per la normativa contrattuale regionale, stante la sua presenza già nel CCRL 01.08.2002, art. 8 (Concertazione), comma 3.

Art. 6

(Organismo paritetico per l'innovazione)

1. *L'Organismo paritetico per l'innovazione realizza nella Regione e nelle Comunità di cui alla legge regionale 21/2019 una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente. Tutti gli enti del Comparto Unico possono costituire l'organismo in forma associata, sulla base di protocolli di intesa con le organizzazioni sindacali di cui al periodo precedente.*
2. *L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione collettiva decentrata integrativa.*
3. *L'Organismo paritetico per l'innovazione:*
 - a) *ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;*
 - b) *si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogni qualvolta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;*
 - c) *può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione collettiva decentrata integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;*
 - d) *può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;*
 - e) *analizza i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;*
 - f) *può svolgere analisi, indagini e studi nelle materie di cui al presente articolo.*
4. *All'Organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto e dalla RSU dell'Ente o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'Organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lettera c).*
5. *Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 37 del CCRL del 15.10.2018.*



Il commento

L'articolo 6 riproduce il contenuto dell'art. 37 del CCRL 2016-2018, prevedendo l'istituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione, quale ulteriore modalità di partecipazione sindacale, negli enti di maggiori dimensioni e complessità: la Regione e le Comunità di cui alla legge regionale 21/2019 (aggiornando il dettato del citato art. 37 CCRL 2016-2018, riferito alle sopresse UTI). Per gli altri enti è confermata la possibilità di istituire l'Organismo in forma associata (**comma 1**).

Il **comma 3** dispone che l'Organismo ha composizione paritetica, designata da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie e da una rappresentanza dell'ente (**lettera a**), e individua i casi in cui si riunisce (**lettera b**).

Quanto alle funzioni, l'Organismo paritetico, in particolare:

- ha funzioni di supporto e collaborazione, anche in veste propositiva - può infatti trasmettere proprie proposte progettuali alle parti negoziali della contrattazione decentrata integrativa (**comma 3, lettera c**) -, con le parti coinvolte, su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, lavoro agile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (**comma 2**);
- analizza i riflessi delle innovazioni tecnologiche afferenti all'organizzazione dei servizi sulla qualità del lavoro (**comma 3, lettera e**);
- può esprimersi sulla fattibilità di progetti e programmi ricevuti dalle organizzazioni sindacali e dalla RSU dell'ente (**comma 4**).



Disapplicazioni

Con il presente articolo viene disapplicato l'art. 37 del CCRL del 15.10.2018.

Art. 7

(Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie)

1. *La contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente contratto, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.*
2. *I soggetti sindacali titolari della contrattazione collettiva decentrata integrativa sono:*
 - a) *la RSU;*
 - b) *i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto.*
3. *I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.*
4. *Salvo diverse disposizioni del presente contratto, sono oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa:*
 - a) *la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione collettiva decentrata integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;*
 - b) *i criteri per l'attribuzione delle misure dei premi correlati alla performance;*
 - c) *i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;*
 - d) *i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva decentrata integrativa;*
 - e) *l'individuazione delle misure delle indennità ove sia prevista la graduazione;*
 - f) *l'elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;*
 - g) *l'elevazione dei limiti previsti in merito all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;*
 - h) *l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale;*
 - i) *il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'articolo 19 del CCRL del 01.08.2002;*
 - l) *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'articolo 4 del D.lgs. 66/2003;*
 - m) *l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;*
 - n) *i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;*
 - o) *criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza interna all'Ente o a favore di Enti del Comparto unico, con relativi oneri all'interno delle risorse destinate all'attività formativa, ai sensi di quanto previsto dall'art. 79 del CCRL 07.12.2006.*
5. *Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 38 del CCRL del 15.10.2018.*

La disposizione in esame, confermando i contenuti del precedente CCRL 2016-2018, regola la contrattazione collettiva decentrata integrativa con riferimento:

- alla composizione delle delegazioni di parte datoriale, al **comma 3**, e di parte sindacale, al **comma 2** (nello specifico, RSU dell'ente e rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto, ovvero: CGIL FP, CISL FP, CISAL Enti locali FVG, UIL FPL, UGL Autonomie);
- alle materie che ne sono oggetto (specificamente elencate al **comma 4**). Un tanto nel rispetto di quanto disposto dall'art. 40 del D.lgs. 165/2001, in forza del quale *"la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti"* dalla contrattazione di primo livello (comma 3-bis), pena la nullità delle clausole apposte e la loro sostituzione ai sensi degli artt. 1339 e 1419, secondo comma, del c.c. (comma 3-quinquies).

Con riferimento alle materie, si rileva come la contrattazione integrativa si svolga principalmente sulle materie propriamente attinenti alle progressioni orizzontali e alla performance mentre, per quanto riguarda le indennità, la competenza permane solo laddove i singoli articoli del contratto di primo livello vi facciano rinvio (atteso il divieto di introduzione di indennità in secondo livello) e nel rispetto dei vincoli eventualmente ivi posti (in relazione alla disciplina di dettaglio – ivi compresa l'individuazione delle singole fattispecie cui applicare specifiche indennità - o all'individuazione dei parametri economici che, in primo livello, sono indicati fra un importo minimo e massimo).



Si evidenzia, al **comma 4, lettera o)**, l'introduzione, fra le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa, dei criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale che svolge attività di docenza - sia "interna" in quanto indirizzata all'ente di appartenenza, che diretta a favore degli altri enti del Comparto unico - con oneri a carico delle risorse destinate all'attività formativa. Detta previsione è finalizzata a consentire un riconoscimento ai dipendenti che, mettendo a disposizione dei colleghi le proprie specifiche competenze e conoscenze, contribuiscono a determinare il duplice vantaggio di offrire una formazione più efficace in quanto basata sull'esperienza acquisita sul campo (e non meramente teorica) e di determinare un risparmio per l'Amministrazione che ne fruisce.

La disposizione contrattuale risulta in linea con il dettato dell'art. 1, comma 14-sexies, del decreto legge 22 aprile 2023, n. 44 (Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche), convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2023, n. 74, il quale ha aggiunto il comma 7-ter all'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con legge 6 agosto 2021, n. 113), che ha introdotto e disciplinato il PIAO-Piano integrato di attività e organizzazione. Nello specifico, il citato comma 7-ter dispone che *"Nell'ambito della sezione del Piano relativa alla formazione del personale, le amministrazioni di cui al comma 1 indicano quali elementi necessari gli obiettivi e le occorrenti risorse finanziarie, nei limiti di quelle a tale scopo disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse proprie e di quelle attribuite dallo Stato o dall'Unione europea, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari. A tal fine le amministrazioni di cui al comma 1 individuano al proprio interno dirigenti e funzionari aventi competenze e conoscenze idonee per svolgere attività di formazione con risorse interne e per esercitare la funzione di docente o di tutor, per i quali sono predisposti specifici percorsi formativi"*.



Disapplicazioni

Con il presente articolo viene disapplicato l'art. 38 del CCRL del 15.10.2018.

Art. 8

(Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure)

1. *Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'articolo 7. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'articolo 7, comma 4, lett. a) possono essere negoziati con cadenza annuale.*
2. *L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'articolo 7 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.*
3. *L'ente convoca la delegazione sindacale di cui all'articolo 7 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.*
4. *Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'articolo 9, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e), f), g), h), i), l), m), n) e o).*
5. *Nell'ambito della trattazione integrativa di dimensione territoriale, le parti hanno facoltà di sottoscrivere gli accordi limitandone espressamente gli effetti a specifici enti o prevedere specifici istituti applicabili solo ad una parte di essi.*
6. *Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere a), b), c) e d) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'articolo 9, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'articolo 40, comma 3 ter del D.lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.*
7. *I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.*
8. *Le amministrazioni sono tenute agli adempimenti correlati alla trattazione collettiva decentrata integrativa di cui all'articolo 37 della legge regionale 18/2016.*
9. *Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 39 del CCRL 15.10.2018.*

L'articolo contiene le previsioni in ordine alla durata del contratto collettivo decentrato integrativo e alle procedure per la sua definizione.

In linea con l'art. 34 della legge regionale 18/2016 e al pari del contratto di primo livello, il contratto integrativo ha una durata triennale e conserva efficacia fino alla sottoscrizione del successivo (**commi 1 e 7**). Fa eccezione la negoziazione dei criteri per la ripartizione delle risorse disponibili nel fondo per la contrattazione decentrata integrativa tra le diverse modalità consentite, che può avere cadenza annuale (**comma 1**).

I commi successivi regolamentano l'*iter* della contrattazione integrativa - la costituzione della delegazione di parte datoriale, entro 30 giorni dalla stipula del presente contratto (**comma 2**), e la convocazione della delegazione sindacale, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme purché sia costituita la delegazione datoriale (**comma 3**) - nonché le conseguenze in caso di mancato accordo fra le parti (commi 4 e 6).

Con riferimento al dettato di cui al comma 3, si rileva che da detta previsione contrattuale non deriva in alcun modo per gli enti un obbligo di attendere la presentazione delle piattaforme per poter avviare la trattativa: la convocazione entro i 30 giorni successivi alla presentazione delle stesse, infatti, è un vincolo dettato a tutela dei soggetti sindacali e non un limite alle amministrazioni. Pertanto, la mancata presentazione delle piattaforme non preclude l'avvio della trattativa. Conseguentemente gli enti, nella persona del presidente della delegazione trattante pubblica, possono, sulla base delle direttive ricevute, convocare le organizzazioni sindacali territoriali e le RSU, laddove vi sia uno specifico interesse ad avviare le trattative in relazione ad istituti o a materie ritenute di particolare rilievo (ad esempio, progressioni orizzontali, produttività, condizioni per l'erogazione di specifiche indennità, ecc.).

Quanto alle conseguenze in caso di mancato accordo fra le parti, il **comma 4**, nel rispetto del dettato di cui all'art. 40, comma 3-bis, del D.lgs. 165/2001, dispone che la parte datoriale e quella sindacale si riappropriino delle rispettive libertà di decisione e iniziativa qualora, entro 30 giorni dall'inizio delle trattative – prorogabili di ulteriori 30 -, non sia stato raggiunto l'accordo con riferimento a: individuazione dell'ammontare delle indennità per cui sia prevista una graduazione (art. 7, comma 4, lettera e)); determinazione dei limiti inerenti al numero dei turni di reperibilità e alla distribuzione degli stessi (lettere f) e g)); elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale (lettera h)); individuazione del numero massimo individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore (lettera i)); individuazione delle ragioni che consentono di elevare, ai sensi dei commi 3 e 4 dell'art. 4 del D.lgs. 66/2003, il numero dei mesi sulla base dei quali dev'essere calcolata la durata media della prestazione lavorativa (pari a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario) (lettera l)); elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario (lettera m)); individuazione dei criteri per i piani di welfare integrativo (lettera n)) e per la definizione dell'incentivo a favore del personale che svolge docenza agli enti del Comparto (lettera o)).

Il successivo **comma 6** riconosce invece all'ente la possibilità di procedere unilateralmente, in via provvisoria, ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, del D.lgs. 165/2001, qualora il mancato raggiungimento dell'accordo in tema di ripartizione e utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa (art. 7, comma 4, lettera a)), di criteri per l'attribuzione dei premiali e dei trattamenti accessori (lettere b) e d)), nonché di criteri per la definizione delle progressioni economiche (lettera c)), possa recare pregiudizio per la funzionalità dell'azione amministrativa. Resta comunque fermo l'obbligo di proseguire le trattative per addivenire alla sottoscrizione del contratto integrativo in tempi celeri.

Il comma 6 inoltre, nell'ambito dello spazio negoziale consentito dal richiamato art. 40, comma 3-ter, fissa il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45, decorso il quale l'ente interessato può *"in ogni caso"* provvedere unilateralmente in via provvisoria sulle materie oggetto del mancato accordo e, dunque, a prescindere dalla sussistenza del presupposto (il determinarsi di un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa) indicato per l'azione unilaterale.

Il **comma 5** introduce la facoltà di limitare gli effetti degli accordi integrativi di dimensione territoriale sottoscritti a specifici enti o di prevedere che specifici istituti siano applicabili solo ad una parte di essi.

In materia di contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale si vedano anche l'art. 37, comma 1, della legge regionale 18/2016 e l'art. 40 del CCRL 15.10.2018 (ancora applicabile ai sensi dell'art. 9, comma 14, della legge regionale 23/2019, in forza del quale *"In seguito all'entrata in vigore della legge regionale 21/2019 gli istituti contrattuali, previsti dai contratti collettivi regionali di lavoro per le forme associative, si applicano alle forme associative disciplinate dalla medesima legge"*).

Il **comma 8** richiama gli enti al rispetto delle previsioni di cui all'art. 37 della legge regionale 18/2016, con particolare riferimento alle modalità di svolgimento della contrattazione nonché alla trasmissione all'Ufficio unico dei contratti decentrati sottoscritti, unitamente alla documentazione indicata a corredo.



Disapplicazioni

Con il presente articolo viene disapplicato l'art. 39 del CCRL del 15.10.2018.

Art. 9

(Clausole di raffreddamento)

1. *Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.*
2. *Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.*
3. *Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.*
4. *Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 41 del CCRL del 15.10.2018.*



Il commento

La disposizione riporta la medesima disciplina prevista nei precedenti CCRL, indicando i principi cui il sistema delle relazioni sindacali, orientato alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, deve essere improntato: responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti.



Disapplicazioni

Con il presente articolo viene disapplicato l'art. 41 del CCRL del 15.10.2018.

TITOLO III

RAPPORTO DI LAVORO



INTRODUZIONE

Il Titolo III si compone di **otto articoli** e reca la disciplina di diversi aspetti afferenti al rapporto di lavoro del personale di qualifica non dirigenziale del Comparto unico regionale.

Art. 10

(Periodo di prova)

1. *Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:*
 - *due mesi per le categorie A e B nonché, per quanto riguarda l'area della polizia locale, per la categoria PLS;*
 - *sei mesi per le categorie C e D nonché, per quanto riguarda l'area della polizia locale, per le categorie PLA, PLB e PLC e, per quanto riguarda l'area forestale, per le categorie FA, FB e FC.*

Possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti che lo abbiano già superato nella corrispondente categoria presso altra amministrazione pubblica.
2. *Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo periodo effettivamente prestato.*
3. *Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti da norme di legge e da regolamenti vigenti. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio, l'assenza non viene computata ai fini del calcolo del limite massimo del diritto alla conservazione del posto. Le assenze riconosciute come causa di sospensione del periodo di prova sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.*
4. *Decorso la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e quello dell'amministrazione deve essere motivato.*
5. *Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro si sia risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento a tutti gli effetti dell'anzianità a partire dal giorno dell'assunzione.*
6. *In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità, se maturati, e la quota di salario aggiuntivo; al dipendente spetta inoltre la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute nonché alle giornate di festività soppresse.*
7. *Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.*

8. *Il dipendente assunto a tempo indeterminato ha diritto alla conservazione del posto senza retribuzione presso l'ente di provenienza, per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nell'ente di provenienza, nella categoria, posizione economica e profilo professionale di provenienza.*
9. *La disciplina del comma 8 non si applica al dipendente assunto a tempo indeterminato che non abbia ancora superato il periodo di prova presso l'ente di provenienza.*
10. *In caso di assunzione in categoria superiore a seguito di progressione verticale interna il dipendente è esonerato dal periodo di prova, previo consenso dello stesso.*
11. *Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 16 del CCRL del 7.12.2006.*



Il presente articolo nel disciplinare il periodo di prova riproduce il contenuto dell'art. 16 del CCRL 07.12.2006, che contestualmente sostituisce, provvedendo ad alcune precisazioni e disciplinando la fattispecie in caso di progressione verticale interna alla medesima amministrazione.

Restano fermi dunque:

- la durata del periodo di prova e l'esonero dallo stesso per i dipendenti che lo abbiano già superato nella corrispondente categoria presso altra pubblica amministrazione - rammentando che si tratta in quest'ultimo caso di una possibilità, la cui valutazione è, ovviamente, rimessa all'ente - (**comma 1**);
- i periodi utili ai fini del compimento del periodo di prova e i casi di sospensione dello stesso (**commi 2 e 3**);
- la disciplina del recesso delle parti dal rapporto di lavoro durante il periodo di prova (**commi 4 e 6**);
- la conferma in servizio del dipendente con il riconoscimento degli effetti dell'anzianità dal giorno dell'assunzione (**comma 5**);
- il divieto di rinnovo o proroga del periodo di prova alla sua scadenza (**comma 7**).

Il **comma 8**, nel confermare il diritto alla conservazione del posto senza retribuzione presso l'ente di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione, precisa - rispetto alla normativa previgente (art. 16, CCRL 07.12.2006) - che il rientro del dipendente nell'ente di provenienza avviene nella medesima posizione economica, oltre che nella categoria e profilo professionale precedentemente occupati. Si evidenzia come il diritto in parola non comporti alcun costo per l'Ente di provenienza in quanto durante il periodo di conservazione del posto non è prevista retribuzione.



Il dipendente esonerato dall'effettuazione del periodo di prova ai sensi del comma 1 non ha diritto alla conservazione del posto prevista dal comma 8.

Infatti, il comma 8 dispone che durante il periodo di prova il dipendente ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza e, in caso di recesso di una delle parti, rientra a domanda nella precedente categoria, posizione economica e profilo professionale. La norma - a differenza di quanto previsto dalla recente contrattazione collettiva nazionale (cfr. art. 25, comma 2, CCNL Comparto

funzioni locali 2019-2021) - non contempla il consenso del dipendente per procedere a tale esonero.

Stante la formulazione letterale della clausola contrattuale, si ritiene dunque che la tutela garantita dal comma 8 dell'art. 10, cioè la conservazione del posto presso l'ente di provenienza durante il periodo di prova, non possa trovare applicazione nel caso in cui il dipendente sia stato esonerato dall'effettuazione dello stesso: in tal caso, infatti, verrebbe a mancare il presupposto del riconoscimento del diritto di cui si discute.



La novella introdotta dal **comma 9** – vero elemento di novità – dispone che la disciplina del diritto alla conservazione del posto e del conseguente eventuale reintegro nell'ente di provenienza si applica solo ai dipendenti assunti a tempo indeterminato che abbiano già superato, presso l'ente di provenienza, il periodo di prova.

Oltre alla facoltà dell'ente di esonerare dal periodo di prova i dipendenti che lo abbiano già superato nella corrispondente categoria presso altra pubblica amministrazione (ai sensi del comma 1), il **comma 10** dispone che, laddove a seguito di progressione verticale interna al medesimo ente un dipendente venga inquadrato nella categoria superiore, lo stesso è esonerato, previo consenso, dal superamento del periodo di prova contrattualmente previsto. Salvo il richiamo al consenso dell'interessato – di fatto previsto anche dal CCNL comparto funzioni locali, triennio 2019-2021 (art. 25, comma 2) -, la previsione si pone in continuità rispetto alla norma precedentemente vigente (art. 37, comma 3, CCRL 07.12.2006, che pertanto deve ritenersi implicitamente disapplicato), secondo la quale il personale inquadrato nella categoria immediatamente superiore a seguito di procedure selettive di progressione verticale non è soggetto al periodo di prova.



Disapplicazioni

Con il presente articolo viene disapplicato l'art. 16 del CCRL del 07.12.2006.

Art. 11

(Permessi retribuiti per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici)

1. *I dipendenti possono usufruire di permessi orari retribuiti per espletare visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici purché comunicati con adeguato preavviso fatti salvi i casi di urgenza.*
2. *La fruizione dei permessi orari retribuiti in orario di lavoro di cui al comma 1 è riconosciuta a seguito di attestazione contenente l'indicazione dell'orario di prenotazione della prestazione presso il medico e/o la struttura sanitaria pubblica o la struttura convenzionata con il Servizio sanitario Nazionale/Regionale o la struttura privata che ha effettuato la prestazione, anche attraverso comunicazione preventiva rilasciata dal dipendente. Successivamente all'effettuazione della prestazione il dipendente dovrà presentare un'attestazione, recante l'orario in cui la stessa è stata effettivamente eseguita, rilasciata dai predetti operatori sanitari o rendere una dichiarazione ai sensi del D.P.R. 445/2000.*
3. *Nell'assenza è ricompreso il periodo del viaggio.*
4. *L'utilizzo dei permessi di cui al presente articolo è riconosciuto nel limite massimo di 48 ore annue a dipendente e i permessi medesimi sono esclusi dalle decurtazioni economiche previste dalle vigenti disposizioni per i primi dieci giorni di assenza per malattia. Nel caso di infortunio sul lavoro, il limite massimo è fissato in 60 ore annue a dipendente.*
5. *Le assenze sono imputate all'articolo 9 del CCRL 06.05.2008 e all'articolo 21 del CCRL 22.09.1999; ai fini di tale imputazione si stabilisce che sei ore di assenza equivalgono a una giornata di lavoro.*
6. *Resta ferma la possibilità di utilizzare, alternativamente, per le medesime finalità anche altri giustificativi ordinari di assenza fruibili a ore.*
7. *Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 10 del CCRL 15.10.2018.*



Il commento

L'articolo ripropone, riformulandone alcuni passaggi, l'analoga previsione contenuta nel CCRL 2016-2018 (art. 10) che aveva dato luogo a interpretazioni non omogenee a livello di Comparto, tanto da rendere necessaria un'interpretazione congiunta fra delegazione trattante pubblica e organizzazioni sindacali intervenuta in data 21.01.2021.

In particolare, la disposizione conferma il riconoscimento al personale dipendente del diritto di usufruire dei permessi in argomento senza dover necessariamente ricorrere alla disciplina dell'assenza per malattia, in considerazione delle diverse finalità proprie dei due istituti.

Ferma la facoltà del dipendente di utilizzare anche altri giustificativi ordinari di assenza fruibili a ore per l'espletamento di visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici (**comma 6**), il **comma 1** dispone che, salvi i casi d'urgenza, l'intenzione di fruire dei permessi di cui al presente articolo sia comunicata con adeguato preavviso.

Con riferimento alla documentazione necessaria ai fini della fruizione dei permessi in parola, il **comma 2** – recependo l'interpretazione congiunta citata - dispone che, in fase preventiva, sia sufficiente una mera comunicazione rilasciata dal dipendente, recante l'indicazione dell'orario di prenotazione della prestazione; mentre, in fase successiva, l'orario di effettiva esecuzione della prestazione sia attestato dal

dipendente a mezzo di certificazione rilasciata dagli operatori sanitari oppure attraverso una dichiarazione resa ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

Il limite massimo di 48 ore annue pro-capite (ricomprensive il tempo di viaggio, secondo il disposto del **comma 3**), entro il quale i permessi in parola sono consentiti, è elevato a 60 nel caso in cui le visite, le terapie, le prestazioni specialistiche o gli esami diagnostici siano conseguenza di infortunio sul lavoro (**comma 4**). Detta estensione del diritto è finalizzata a consentire al dipendente che sia rientrato in servizio successivamente ad un infortunio occorso sul lavoro di assentarsi per il tempo strettamente necessario all'effettuazione delle terapie correlate all'infortunio medesimo, riducendo in tal modo le giornate di assenza dal lavoro imputate a malattia.



Disapplicazioni

Con il presente articolo viene disapplicato l'art. 10 del CCRL del 15.10.2018.

Art. 12

(Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita)

1. *In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi o la chemioterapia, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intera retribuzione.*
2. *L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali del Servizio sanitario Nazionale/Regionale o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni o da enti accreditati.*
3. *Rientrano nella disciplina del comma 1 anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie comportanti incapacità lavorativa, per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.*
4. *I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati - questi ultimi, di cui al comma 3, anche in un'unica soluzione per l'intero periodo del ciclo di terapie - dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente, ivi compreso il medico di medicina generale.*
5. *La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e dalla data del riconoscimento della stessa decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.*
6. *La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto.*
7. *In materia di esonero dal rispetto delle fasce di reperibilità, trovano applicazione le previsioni della vigente normativa.*
8. *Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 11 del CCRL 15.10.2018.*



Il commento

L'articolo ripropone l'analoga previsione contenuta nel CCRL 2016-2018 (art. 11), apportandovi le precisazioni rese necessarie dalla non uniforme interpretazione che ne era stata data dagli enti del Comparto nonché recependo l'interpretazione congiunta che ne è conseguita, contenuta nell'atto sottoscritto fra delegazione trattante pubblica e organizzazioni sindacali in data 21.01.2021.

Nello specifico, la disposizione consente che i giorni di assenza dovuti alle terapie salvavita e agli effetti collaterali delle stesse siano certificati – quelli per gli effetti collaterali anche in unica soluzione per l'intero ciclo di terapie – anche dal medico di medicina generale.



Disapplicazioni

Con il presente articolo viene disapplicato l'art. 11 del CCRL del 15.10.2018.

Art. 13

(Cessione solidale delle ferie a titolo gratuito)

1. Fermi restando i diritti di cui al Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, i dipendenti possono cedere, in maniera irrevocabile e a titolo gratuito, un numero di giorni di ferie da loro maturate in misura non superiore a 5 in un anno ad altri dipendenti dello stesso datore di lavoro, qualora questi ultimi abbiano fruito di tutte le proprie ferie annuali e al fine di consentire loro l'assistenza al coniuge, al convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016, ai parenti e agli affini entro il secondo grado che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti. La necessità di assistenza deve risultare da apposita certificazione rilasciata dagli Enti del Servizio Sanitario Nazionale/Regionale.
2. La cessione si effettua con comunicazione a firma congiunta del cessionario e del cedente con allegata la certificazione del cessionario attestante la necessità di assistenza.
3. La fruizione delle ferie cedute è subordinata al permanere della necessità di assistenza di cui al comma 1.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 8 del CCRL 15.10.2018.



Il commento

L'articolo amplia, rispetto alla previsione contenuta all'art. 8 del CCRL 2016-2018 (riferita ai soli figli minori), la tipologia dei soggetti per l'assistenza ai quali può essere riconosciuta la cessione solidale delle ferie a titolo gratuito, circoscrivendola ai medesimi destinatari per i quali l'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate) riconosce il permesso mensile retribuito per l'assistenza di persona con disabilità grave, non ricoverata a tempo pieno.

Nello specifico, il **comma 1** dispone che le ferie possano essere solidalmente cedute per l'assistenza a:

- coniuge;
- convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della legge 20 maggio 2016, n. 76 (Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze);
- parenti di 1° grado in linea retta (figli - anche maggiorenni - e genitori);
- parenti di 2° grado in linea retta (nonni e nipoti) e collaterale (sorelle e fratelli);
- affini di 1° grado (suoceri e nuore/generi) e di 2° grado (cognati).

Si evidenzia che, ai fini del beneficio in parola, al coniuge è equiparata la parte di un'unione civile tra persone dello stesso sesso, in forza del disposto di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 76/2016, secondo cui "Al solo fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso, le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, ovunque ricorrono nelle leggi, negli atti aventi forza di legge, nei regolamenti nonché negli atti amministrativi e nei contratti collettivi, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso. [...]".

Quanto alla convivenza di fatto, ferma la definizione e la sussistenza dei presupposti di cui al richiamato art. 1, comma 36, per l'accertamento della stabile convivenza si fa riferimento alla dichiarazione anagrafica di cui all'art. 4 e all'art. 13, comma 1, lettera b), del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1989, n. 223 (Regolamento anagrafico della popolazione residente), come previsto dall'art 1, comma 37, della legge 76/2016.

Sono confermati i restanti aspetti che disciplinano la fattispecie ovvero, nello specifico:

- **comma 1:**
 - la cessione delle ferie, fino a un massimo di 5 giornate l'anno, può avvenire esclusivamente su base volontaria - ancorché in maniera irrevocabile - e a titolo gratuito in favore di altri dipendenti dello stesso datore di lavoro che abbiano già fruito di tutte le proprie ferie annuali, esclusivamente per consentire loro di assistere i soggetti specificamente elencati al comma 1 dell'articolo che, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti;
 - la necessità di assistenza deve risultare da apposita certificazione rilasciata da enti del Servizio sanitario nazionale o regionale;
- **comma 2:** la cessione delle ferie è effettuata con comunicazione a firma congiunta del cedente e del cessionario, allegando la certificazione attestante la necessità di assistenza;
- **comma 3:** la fruizione delle ferie cedute ai sensi del presente articolo è subordinata alla permanenza della indicata necessità di assistenza.



Disapplicazioni

Con il presente articolo viene disapplicato l'art. 8 del CCRL del 15.10.2018.

Art. 14

(Sospensione delle ferie per lutto)

1. *Le ferie sono sospese dai permessi retribuiti per lutto previsti e concessi ai sensi della normativa vigente.*



Il commento

L'articolo, introducendo un diritto equiparabile a quello riconosciuto in caso di malattia protratta per più di tre giorni e di ricovero ospedaliero, dispone che le ferie siano sospese dai permessi per lutto previsti e concessi ai sensi della vigente normativa.

In forza di un tanto, la mera richiesta – e conseguente concessione – del permesso per lutto ha quale effetto correlato la sospensione del periodo di ferie in godimento, senza la necessità di presentare una contestuale specifica richiesta in tal senso. In tal caso, il godimento delle ferie può avvenire anche oltre i limiti temporali prescritti.

Art. 15

(Diritti derivanti da invenzione industriale)

1. *In materia di invenzione industriale fatta dal dipendente nello svolgimento del rapporto di lavoro si applicano le disposizioni dell'articolo 2590 del codice civile e quelle speciali che regolano i diritti di invenzione nell'ambito dell'impresa.*
2. *In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'amministrazione, la contrattazione collettiva decentrata integrativa individua i criteri ai fini della corresponsione di speciali premi nell'ambito delle risorse decentrate.*
3. *Nella ipotesi di cui al comma 2, gli enti incrementano annualmente il fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa delle risorse necessarie, reperendole dagli introiti ricevuti per effetto dell'invenzione industriale del dipendente.*
4. *L'incremento del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa previsto dal comma 3 non può eccedere il 10% delle somme accertate al bilancio dell'ente derivanti dall'invenzione industriale, e non può in ogni caso superare l'importo annuale di euro 2.000,00 pro capite.*
5. *Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 27 del CCRL 15.10.2018 con decorrenza dal 01.01.2019.*



Il commento

La ratio della presente disposizione è quella di rendere il dipendente autore dell'invenzione industriale partecipe dell'arricchimento che l'ente pubblico ha conseguito grazie all'invenzione medesima; profitto che, altrimenti, l'ente non avrebbe realizzato.

Infatti, ferme le disposizioni di cui all'art. 2590 del codice civile nonché quelle speciali regolanti i diritti d'invenzione nell'ambito dell'impresa (richiamate al **comma 1**), l'articolo, nel confermare la competenza della contrattazione collettiva decentrata integrativa ad individuare i criteri da applicarsi al fine della corresponsione di speciali premi al dipendente che, nello svolgimento del rapporto di lavoro, sia stato artefice di invenzioni industriali qualora l'utilizzo di queste rivesta riflessi sull'attività istituzionale dell'ente (già prevista dall'art. 27 del CCRL 2016-2018), introduce alcune specificazioni in merito al reperimento delle relative somme.

Nello specifico, atteso che nel precedente contratto 2016-2018 l'invenzione industriale del dipendente veniva remunerata con le risorse disponibili nel fondo per la contrattazione decentrata, l'articolo, da un lato, conferma che siano gli enti in sede di contrattazione decentrata a stabilire i criteri per corrispondere il premio economico per il dipendente autore dell'invenzione industriale (**comma 2**) e, dall'altro, precisa che le risorse utilizzate a tale scopo siano quelle dell'ente e non quelle del fondo, che viene incrementato dagli enti con risorse (di bilancio) conseguenti all'arricchimento di cui hanno beneficiato grazie all'invenzione industriale del proprio dipendente (**comma 3**); in questo modo, viene salvaguardata la competenza della contrattazione decentrata, che, tuttavia, utilizza risorse che entrano ed escono dal fondo per lo stesso importo finanziato con risorse degli enti e dunque senza che lo stesso venga depauperato a discapito del trattamento degli altri dipendenti.

Il successivo **comma 4**, infine, pone i limiti al suddetto incremento del fondo e, conseguentemente, alle somme spettanti all'autore dell'invenzione: queste, infatti, non possono eccedere il 10% delle somme

derivanti dall'invenzione industriale accertate al bilancio dell'ente, né superare in ogni caso l'importo annuale di € 2.000,00.



Disapplicazioni

Con il presente articolo viene disapplicato l'art. 27 del CCRL del 15.10.2018 con decorrenza dal 01.01.2019.

Art. 16

(Aspettative previste da disposizioni di legge e aspettativa non retribuita per ricongiungimento con il coniuge)

1. *Il dipendente a tempo indeterminato può usufruire delle aspettative previste e regolate da specifiche disposizioni di legge.*
2. *Il dipendente a tempo indeterminato il cui coniuge presti servizio all'estero o, ad una distanza di almeno 300 chilometri dalla residenza del dipendente medesimo, in Italia, può chiedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'Amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o, qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione, anche in altra Amministrazione.*
3. *L'aspettativa concessa ai sensi del comma 2 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per motivate ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza del dipendente in aspettativa nella località in cui presta servizio il coniuge.*
4. *Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 45 del CCRL 1.8.2002 e l'art. 33, comma 1, lettera a), del CCRL 14.03.2005.*



Il commento

La disposizione – ferma la fruizione delle aspettative previste e regolate da specifiche disposizioni di legge (**comma 1**) – è finalizzata ad armonizzare, all'interno del Comparto unico del pubblico impiego regionale, la disciplina dell'aspettativa non retribuita per ricongiungimento con il coniuge. In particolare:

- viene estesa ai dipendenti degli enti locali la possibilità di fruire dell'aspettativa per avvicinamento al coniuge anche qualora questi lavori in Italia, se la distanza supera i 300 km, precedentemente prevista dall'art. 33 del CCRL 15.03.2005 per i soli dipendenti regionali;
- viene estesa ai dipendenti regionali la durata dell'aspettativa prevista dall'art. 45, comma 3, CCRL 01.08.2002 per i soli dipendenti degli enti locali, portandola dai "18 mesi nel corso del rapporto di lavoro" indicati nell'art. 33, comma 1, lettera a), del CCRL 15.03.2005 a una durata pari al servizio prestato dal coniuge all'estero o, se in Italia, a 300 km di distanza dalla residenza del dipendente richiedente.

In conseguenza di un tanto vengono disapplicate e sostituite (**comma 4**) le disposizioni precedentemente regolanti l'istituto ovvero, nello specifico: l'art. 45 del CCRL 01.08.2002 (applicabile ai soli dipendenti degli enti locali) e l'art. 33, comma 1, lettera a), del CCRL 15.03.2005 (applicabile ai soli dipendenti regionali).

Dalla formulazione del **comma 2** deriva che l'istituto - applicabile ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato - non si configura quale diritto del dipendente, in quanto la sua concessione è rimessa all'ente, che valuta l'accoglimento della richiesta compatibilmente con le esigenze di servizio. In alternativa alla concessione dell'aspettativa, l'ente può disporre il trasferimento del dipendente nella stessa località in cui si trova il coniuge, anche presso diversa amministrazione. Quindi occorre il consenso dell'ente da cui il richiedente dipende perché possa darsi corso all'aspettativa non retribuita o al trasferimento: consenso che può anche essere negato, essendo la valutazione dell'ente discrezionale.

Ai sensi del **comma 3**, l'aspettativa, ove concessa, ha una durata pari a quella del periodo di permanenza del coniuge all'estero o in Italia alla distanza prevista e può essere revocata in qualunque momento per motivate ragioni di servizio, con un preavviso di almeno 15 giorni, oppure qualora si riscontri il difetto di effettiva permanenza del dipendente in aspettativa nella località in cui presta servizio il coniuge.



Disapplicazioni

Con il presente articolo vengono disapplicati:

- l'art. 45 del CCRL del 01.08.2002;
- l'art. 33, comma 1, lettera a), del CCRL 14.03.2005.

Art. 17

(Conferimento della titolarità di posizione organizzativa ai dipendenti inquadrati in categoria C)

1. *In deroga a quanto previsto dall'art. 42, comma 1, del CCRL 07.12.2006, gli enti del Comparto Unico privi di posizioni dirigenziali e nei quali l'organico preveda posizioni organizzative di cui agli articoli 40 e ss. del CCRL 7.12.2006, ove non siano in servizio dipendenti appartenenti alla categoria D oppure nei casi in cui, pur essendo in servizio personale inquadrato in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali possono conferire temporaneamente detti incarichi anche a personale appartenente alla categoria C, che sia in possesso delle necessarie capacità, esperienza e professionalità maturate all'interno dall'amministrazione di appartenenza, previo consenso del personale medesimo.*
2. *Gli enti di cui al comma 1 possono avvalersi della particolare facoltà di cui al medesimo comma per una sola volta per non più di 18 mesi, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale di categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.*
3. *Il dipendente di cui al comma 1 ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato di cui all'articolo 44 del CCRL 7.12.2006, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 70 del CCRL 01.08.2002.*



Al fine di garantire la continuità e il regolare espletamento dei servizi, negli enti in cui non vi siano posizioni dirigenziali e l'organico preveda posizioni organizzative, il **comma 1** introduce la possibilità di conferire incarichi di posizione organizzativa anche a personale di categoria C, in presenza di una delle seguenti condizioni:

- non vi sia personale di categoria D;
- non sia possibile conferire lo specifico incarico di posizione organizzativa al personale inquadrato in categoria D per carenza delle competenze professionali richieste dall'incarico stesso.

La norma prevede il necessario previo consenso espresso dal personale interessato, atteso che le responsabilità correlate all'attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa non sono comprese nelle mansioni ascrivibili alla categoria di inquadramento (categoria C).

Il personale di categoria C in parola dovrà essere in possesso delle necessarie capacità, esperienza e professionalità maturate all'interno dell'amministrazione conferente.

Ai sensi del **comma 2**, detta facoltà è esperibile un'unica volta, per un tempo massimo di 18 mesi, ed è reiterabile – per ulteriori massimi 18 mesi - esclusivamente nelle more dell'acquisizione di personale di categoria D, laddove siano già state avviate le relative procedure. Nell'ipotesi in cui il personale di categoria D venga acquisito in corso di incarico (o di reiterazione dello stesso), l'incarico conferito potrà essere revocato anticipatamente, atteso il venir meno dei presupposti che sono alla base della facoltà di cui si discute.

Il **comma 3**, che riprende quanto previsto dall'articolo 19 del CCNL 2019-2021 Comparto funzioni locali, riconosce al personale di categoria C destinatario dell'incarico di posizione organizzativa la retribuzione di posizione e di risultato, escludendo espressamente che ciò implichi il riconoscimento delle mansioni superiori, previste solo a determinate condizioni dall'art. 52, commi 2, 3 e 4 del D.lgs. 165/2001 e dall'art. 70 del CCRL 01.08.2002.

Si intende confermata l'applicazione della complessiva disciplina vigente in materia di incarico di posizione organizzativa anche al personale di categoria C destinatario del conferimento in parola.

TITOLO IV

LAVORO AGILE E ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA

INTRODUZIONE

Il Titolo IV si compone di **sette articoli** (dal 18 al 24) e riproduce, all'interno del contratto del personale non dirigente del Comparto unico, i contenuti dell'Accordo stralcio sul lavoro agile e altre forme di lavoro a distanza siglato con le organizzazioni sindacali in data 29.07.2022, che viene conseguentemente disapplicato (art. 24).



Rispetto al testo dell'Accordo citato, l'unica novità riscontrabile nel presente Titolo consiste nell'espresso riconoscimento del diritto di assemblea anche ai dipendenti che svolgono lavoro agile (art. 18, comma 5) e lavoro da remoto (in forza del richiamo operato dal successivo art. 23, comma 6). Detta previsione risponde al principio per il quale il personale che esegue la propria attività in modalità agile conserva i medesimi diritti e obblighi nascenti dal lavoro in presenza, atteso che tale modalità di svolgimento del lavoro non modifica la natura del rapporto di lavoro. Si rappresenta che analoga previsione è contenuta nel CCNL 2019-2021 per il Comparto funzioni locali (art. 10).

Art. 18

(Definizione e principi generali)

- 1. Il lavoro agile di cui alla legge n. 81/2017 è una modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.*
- 2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'amministrazione e in parte all'esterno di questi - ma in ogni caso entro i confini del territorio nazionale, salva l'ipotesi in cui la sede di lavoro sia collocata in uno stato estero o il lavoratore/lavoratrice abbia la propria residenza in una nazione transfrontaliera - senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza, il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore, nonché la piena operatività della dotazione informatica ed ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.*
- 3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto né gli obblighi delle misure di prevenzione, protezione e assicurazione Inail. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione, con le precisazioni di cui al presente contratto.*
- 4. L'amministrazione garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.*
- 5. Le disposizioni di cui all'articolo 4 dell'Accordo sulle modalità di utilizzo di distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali riferite al personale non dirigente del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale, sottoscritto il 15.10.2018, si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile.*

L'articolo definisce il lavoro agile e ne tratteggia i principi generali.

Nello specifico, il **comma 1** definisce il lavoro agile di cui alla legge 81/2017 quale modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per quelle attività, specificamente individuate dalle amministrazioni, che possono essere effettuate in tale modalità ed è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione garantendo, contestualmente, l'equilibrio tra vita privata e lavoro.

Ai sensi del **comma 2**, l'adesione al lavoro agile avviene mediante la stipulazione di un accordo individuale tra il datore di lavoro e il dipendente interessato; la prestazione lavorativa è svolta in parte all'interno e in parte all'esterno dei luoghi di lavoro, senza vincoli di orario, nell'ambito delle ore massime di lavoro giornaliera e settimanali derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

In proposito, si ricorda che l'art. 4 del decreto legislativo 66/2003 demanda ai contratti collettivi il compito di stabilire la durata massima settimanale dell'orario di lavoro (comma 1), stabilendo tuttavia che, in ogni caso, la durata media dell'orario di lavoro non possa superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario (comma 2). La suddetta durata media dell'orario di lavoro va calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi (comma 3), elevabili dalla contrattazione collettiva fino a sei o a dodici mesi a fronte di *"ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro"* (comma 4).

Quanto all'assenza di vincoli circa i luoghi di lavoro, la stessa non esonera il dipendente dall'obbligo di accertare la piena operatività della dotazione informatica, la presenza delle condizioni minime di tutela della salute e della sicurezza e di adottare tutte le misure necessarie per garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni trattate. A tal fine, l'amministrazione consegna al dipendente una specifica informativa in materia.

Unici limiti alla libertà di scelta del luogo di lavoro sono:

- il rispetto dei confini nazionali (fatta eccezione per le ipotesi in cui la sede di lavoro sia collocata all'estero oppure il lavoratore interessato risieda in una nazione transfrontaliera);
- i casi in cui, per la tipologia di attività lavorativa svolta e/o per la necessità di assicurare la protezione dei dati trattati, il luogo di svolgimento dell'attività lavorativa debba essere oggetto di accordo con il datore di lavoro.

Atteso che lo svolgimento del lavoro agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto, i **commi 3 e 4** dispongono che il personale che esegue la propria attività in modalità agile conservi - salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza - i medesimi diritti e obblighi nascenti dal lavoro in presenza, con particolare riferimento a: trattamento economico spettante; opportunità di progressioni di carriera (verticali) e di progressioni economiche (orizzontali); premio incentivante; iniziative formative.

Il **comma 5**, infine, riconosce espressamente il diritto di assemblea anche ai lavoratori che effettuano lavoro agile (e, in forza del richiamo operato dal successivo art. 23, comma 6, altresì ai lavoratori che svolgono lavoro da remoto), al pari di quanto prevede l'art. 10 del CCNL 16.11.2022 per il Comparto funzioni locali.

Art. 19

(Accesso al lavoro agile)

1. *L'accesso al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato – con le precisazioni di cui al presente contratto.*
2. *Le amministrazioni, previo confronto con le parti sindacali ai sensi dell'art. 5 del presente contratto sui criteri generali in ordine alle modalità attuative, individuano le attività che possono essere effettuate in lavoro agile.*
3. *Le amministrazioni nel dare accesso al lavoro agile hanno cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, le amministrazioni avranno cura prioritariamente di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.*



Il commento

L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria – richiede dunque la volontà sia dell'amministrazione sia del dipendente – ed è consentita a tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato (**comma 1**).

L'onere dell'individuazione delle attività che possono essere svolte in modalità agile compete all'amministrazione, la quale effettua il previo confronto con le organizzazioni sindacali sui criteri generali in ordine alle modalità attuative (**comma 2**), ai sensi dell'art. 5, comma 3, lettera l), del presente contratto.

Il **comma 3** definisce i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile, avuto riguardo, in generale, all'esigenza di conciliare le esigenze di benessere dei lavoratori con il miglioramento dei servizi pubblici e con le specifiche necessità tecniche delle attività svolte. In particolare, fatte salve dette peculiari necessità tecniche e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle leggi vigenti nel tempo, le amministrazioni favoriscono in via prioritaria l'accesso al lavoro agile dei lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

Art. 20

(Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione)

1. *L'attuazione del lavoro agile non modifica la configurazione dell'orario di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale applicata al lavoratore.*
2. *Nella prestazione lavorativa in modalità agile si individuano le seguenti fasce temporali:*
 - a) *fascia di attività standard dalle 7.30 alle 19.30, durante la quale il dipendente, quando è connesso, è contattabile attraverso gli strumenti di comunicazione in dotazione, messi a disposizione dal datore di lavoro;*
 - b) *fascia di non disconnessione, durante la quale, ai fini di un'organizzazione efficiente del lavoro, il dipendente deve garantire la connessione. Tale fascia non può essere superiore al 30% dell'orario medio giornaliero. Le modalità dell'accertamento della connessione sono rimesse alle singole amministrazioni;*
 - c) *fascia di inoperabilità, nella quale al lavoratore non può essere richiesta l'erogazione di alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003, a cui il lavoratore è tenuto, e ricomprende in ogni caso il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo. In questa fascia non è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'amministrazione.*
3. *Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile, in considerazione della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono configurabili permessi brevi o altri istituti che comportino riduzione di orario - fatti salvi i permessi sindacali, i permessi per assemblea e i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 - né il buono pasto, né è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.*
4. *In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza.*
5. *Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruito.*



Il commento

La disposizione delinea la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa c.d. agile, precisando che il rapporto di lavoro agile non modifica la configurazione dell'orario di lavoro del lavoratore interessato, sia esso a tempo pieno o parziale (**comma 1**).

Il **comma 2** individua le tre fasce che connotano la prestazione giornaliera di lavoro agile:

- fascia di attività standard: è la fascia di operatività ordinaria, ricompresa fra le 7.30 e le 19.30, durante la quale il dipendente può svolgere la propria attività lavorativa e pertanto, qualora connesso, è contattabile attraverso gli strumenti di comunicazione in dotazione;
- fascia di non disconnessione: è ricompresa all'interno della fascia di attività standard e non può essere superiore al 30% dell'orario medio giornaliero (di norma, quest'ultimo è di 7 ore e 12 minuti o di 6 ore a seconda che l'orario settimanale sia articolato, rispettivamente, su 5 o su 6 giorni lavorativi). Durante tale lasso temporale il dipendente deve garantire la propria reperibilità e contattabilità, tramite gli strumenti informatici in dotazione (e-mail, piattaforme per video-conferenze, ecc.) e/o telefonicamente. Detta previsione è coerente con l'essenza del lavoro agile, organizzato per obiettivi, nell'ottica della responsabilizzazione del dipendente, e contrassegnato da controlli prevalentemente sui risultati nonché dall'affidamento datoriale sulle modalità attuative, di talché l'effettiva prestazione di lavoro sarà quella necessaria al raggiungimento degli obiettivi;
- fascia di inoperabilità (disconnessione): si tratta di quella parte della giornata in cui al lavoratore non può essere richiesta alcuna prestazione lavorativa, ivi inclusi rispondere a e-mail e telefonate. Questa fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo a cui il lavoratore ha diritto ai sensi dell'art. 7 del decreto legislativo 66/2003 e ricomprende necessariamente il periodo di lavoro notturno, dalle 22.00 alle 6.00 del giorno successivo.

Il **comma 3** disciplina il regime dei permessi e degli istituti incompatibili con il lavoro agile: in particolare, attesa la flessibilità organizzativa che connota il lavoro agile, durante le giornate in cui la prestazione lavorativa è resa in questa modalità organizzativa, non è contemplata la fruizione di permessi brevi o altri istituti che comportino riduzione di orario, fatti salvi i permessi sindacali, i permessi per assemblea e i permessi di cui all'art. 33 della legge 104/1992. Inoltre, non compete il buono pasto e non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

Il **comma 4** dispone che, in caso di problematiche alla strumentazione informatica, ove il lavoro a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto ad informare tempestivamente il proprio dirigente, che può richiamarlo in presenza.

Il **comma 5** prevede la possibilità che il dipendente in lavoro agile possa essere richiamato in sede per sopravvenute esigenze di servizio, previa comunicazione fatta pervenire almeno il giorno prima, senza che un tanto faccia insorgere il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

Art. 21

(Accordo individuale)

1. *L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della legge n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore mediante dispositivi tecnologici. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:*
 - a) *gli obiettivi della prestazione resa in modalità agile e le modalità di verifica;*
 - b) *la durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;*
 - c) *le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;*
 - d) *l'indicazione delle fasce temporali di cui all'art. 20, comma 2;*
 - e) *i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza, e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;*
 - f) *le ipotesi di giustificato motivo di recesso e le modalità, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni, salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81/2017;*
 - g) *le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i.;*
 - h) *l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione.*
2. *In presenza di giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.*



Il commento

Considerato che il lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è stabilito mediante accordo tra le parti (art. 18, comma 2, e art. 19, comma 1), il **comma 1** dell'articolo in esame ne prescrive la forma scritta, ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e ne delinea gli elementi essenziali.

Il **comma 2** dispone che, in presenza di un giustificato motivo, ciascuna delle parti possa recedere senza preavviso dall'accordo in parola.

Dalla lettura in combinato disposto della lettera f) del comma 1 e del comma 2 si rileva che nell'accordo individuale di lavoro agile dovranno essere indicate le ipotesi di recesso, riconducibili alle esigenze organizzative del datore di lavoro e/o al raggiungimento degli obiettivi assegnati al lavoratore; mentre, per quanto concerne le modalità di recesso, ove vi sia un giustificato motivo, ciascuna delle parti può recedere senza preavviso dal contratto, sia esso a tempo indeterminato che determinato (comma 2).

Un tanto è coerente con l'art. 19 della legge 81/2017, che consente il recesso con un preavviso non inferiore a 30 giorni (elevati a 90 in caso di lavoratori disabili), specificamente in caso di accordo a tempo indeterminato e in assenza di un giustificato motivo; mentre, in presenza di un giustificato motivo, consente il recesso prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

Art. 22
(Formazione)

1. *Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.*
2. *La formazione di cui al comma 1 dovrà perseguire l'obiettivo di accrescere le competenze digitali del personale nonché di svilupparne la motivazione e le competenze trasversali che rafforzino il lavoro reso in modalità agile.*

 **Il commento**

La disposizione prevede una formazione specifica per il personale che aderisce al lavoro agile, finalizzata ad accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento della prestazione lavorativa in modalità agile (**comma 1**), con l'obiettivo di accrescerne le competenze digitali e sviluppare competenze trasversali tali da rafforzare il lavoro reso in modalità agile (**comma 2**).

Art. 23

(Lavoro da remoto)

1. Il lavoro da remoto è prestato anche con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta l'effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:
 - a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;
 - b) altre forme di lavoro a distanza, come il coworking o il lavoro decentrato da centri satellite.
3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari, buono pasto.
4. Le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove sono richiesti la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltre che affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro.
5. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni.
6. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo si applica, in quanto compatibile, quanto previsto in materia di lavoro agile dall'articolo 18, comma 5, dall'articolo 20, commi 4 e 5, e dagli articoli 21 e 22.
7. Le amministrazioni possono prevedere nei propri atti organizzativi le modalità di svolgimento di attività di formazione a distanza dal domicilio del dipendente.
8. Gli enti interessati che, alla data di entrata in vigore del presente contratto, abbiano in essere progetti di telelavoro si adeguano a quando previsto dal presente articolo.



Il lavoro da remoto, differentemente dal lavoro agile che non prevede precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro (cfr. art. 18, comma 2), è prestato anche con vincolo di tempo e nel rispetto degli obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, in un luogo idoneo diverso dalla sede dell'ufficio al quale è assegnato il dipendente (**comma 1**).

Nello specifico, il **comma 2** dispone che il lavoro da remoto sia realizzato con l'ausilio di dispositivi tecnologici messi a disposizione dall'amministrazione e possa essere svolto in una delle seguenti modalità operative, mediante una scelta concordata tra amministrazione e lavoratore:

- telelavoro domiciliare, laddove la prestazione dell'attività lavorativa sia svolta presso il domicilio del dipendente;
- altre forme di lavoro a distanza, come il coworking o il lavoro decentrato da centri satellite.

Il **comma 3** ribadisce il concetto già introdotto al comma 1, ovvero il rispetto da parte del lavoratore dei medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Da tale obbligo deriva, d'altro lato, il mantenimento di tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e buono pasto. Resta fermo, ovviamente, il complessivo trattamento economico.

Il **comma 4** precisa che le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto per attività previamente individuate dall'amministrazione stessa, limitatamente a quelle per le quali sono richiesti continua operatività, costante accesso alle procedure di lavoro e ai sistemi informativi, nonché affidabili controlli automatizzati sull'osservanza dell'orario di lavoro. Inoltre, detta modalità lavorativa può essere adottata esclusivamente con il consenso del dipendente e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio.

Ai sensi del **comma 5**, il luogo di svolgimento dell'attività lavorativa dev'essere concordato tra il dipendente e l'amministrazione, con l'onere in capo a quest'ultima di verificarne l'idoneità, anche sotto il profilo del rischio infortuni.

Il **comma 6** contiene una norma di rinvio alle disposizioni in tema di lavoro agile, con specifico riferimento a: riconoscimento del diritto di assemblea (art. 18, comma 5); dovere del dipendente di avvisare prontamente l'amministrazione del difetto di funzionamento degli strumenti informatici in dotazione e richiamo dello stesso nella sua sede di assegnazione, sia per impedimento allo svolgimento dell'attività lavorativa derivante dal malfunzionamento (art. 20, comma 4) che per sopravvenute esigenze di servizio (art. 20, comma 5); accordo individuale (art. 21) – per le parti compatibili - e formazione specifica sulle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa a distanza (art. 22).

Il **comma 7** prevede, inoltre, che le pubbliche amministrazioni possano prevedere, nei propri atti organizzativi, le modalità di svolgimento della formazione a distanza, dal domicilio del dipendente.

Infine, gli enti che, alla data di entrata in vigore del presente contratto, abbiano in essere progetti di telelavoro si adeguano alla nuova disciplina del lavoro da remoto prevista dal presente articolo (**comma 8**).

Art. 24

(Disapplicazioni)

1. *Le disposizioni del presente Titolo disapplicano e sostituiscono l'articolo 7 del CCRL 06.05.2008 e l'Accordo stralcio sul lavoro agile e altre forme di lavoro a distanza siglato il 29.07.2022.*



Disapplicazioni

Con il presente articolo vengono disapplicati:

- l'art. 7 del CCRL 06.05.2008 (Disciplina del telelavoro);
- l'Accordo stralcio sul lavoro agile e altre forme di lavoro a distanza siglato il 29.07.2022.

TITOLO V

DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DELLE FORME ASSOCIATIVE DI CUI ALLA L.R. 21/2019 E PER IL PERSONALE UTILIZZATO MEDIANTE CONVENZIONE



INTRODUZIONE

Con la legge regionale 21/2019 (Esercizio coordinato di funzioni e servizi tra gli Enti locali del Friuli Venezia Giulia e istituzione degli Enti di decentramento regionale), in un'ottica di riforma del sistema Regione-Autonomie locali, sono stati individuati gli strumenti ritenuti ottimali per il riordino istituzionale e per l'avvio del riassetto dei livelli di governo del territorio regionale, raccogliendo in un unico testo normativo la disciplina delle diverse modalità di gestione associata di funzioni e servizi da parte degli enti locali della Regione e superando le precedenti previsioni normative.

Gli istituti contrattuali vigenti erano comunque applicati al personale delle nuove forme associative in forza del disposto di cui all'art. 9, comma 14, della legge regionale 27 dicembre 2019, n. 23 (Legge collegata alla manovra di bilancio 2020-2022), secondo il quale *"In seguito all'entrata in vigore della legge regionale 21/2019 gli istituti contrattuali, previsti dai contratti collettivi regionali di lavoro per le forme associative, si applicano alle forme associative disciplinate dalla medesima legge."*

Il mutato quadro di riferimento normativo, unitamente alla permanenza, nelle disposizioni contrattuali, di richiami a modelli organizzativi di gestione dei servizi e a norme ormai superate (forme associative di cui alla legge regionale 1/2006 e Unioni territoriali intercomunali di cui alla legge regionale 26/2014), ha reso tuttavia opportuno procedere a una revisione organica delle disposizioni relative al personale delle forme associative.

Il Titolo V reca quindi le disposizioni dirette a operare un riordino della disciplina del rapporto di lavoro del personale operante presso le forme associative previste dalla legge regionale 21/2019: Comunità, Comunità di montagna, Comunità collinare del Friuli e convenzioni.

Al fine di rendere evidente l'operazione di riscrittura organica operata con le norme del presente Titolo, il commento che segue richiama, per ogni singolo articolo, le precedenti disposizioni contrattuali disciplinanti le singole fattispecie.



Fra le disposizioni oggetto di abrogazione non vi è l'articolo 48 del CCRL 07.12.2006, che, come modificato dall'art. 21 del CCRL 06.05.2008, continua pertanto a trovare applicazione. Ne consegue, in particolare, che la contrattazione integrativa degli enti può continuare a prevedere a favore del personale delle forme associative modalità di incentivazione *"graduate in base alla categoria di appartenenza, alle mansioni affidate ed alla effettività della prestazione lavorativa"* con attribuzione di una somma non superiore a 40,00 euro lordi mensili, *"cumulabili alla eventuale corresponsione della indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 21, comma 2, lett. e) del CCRL 01.08.2002..."* (cfr. art. 48, commi 2 e 3, CCRL 07.12.2006; comma 3 citato come modificato da art. 21, comma 2, CCRL 06.05.2008).

Il Titolo in commento si compone di **cinque articoli**.

Art. 25

(Norma generale)

1. *Al personale dipendente delle Comunità, delle Comunità di montagna e della Comunità Collinare del Friuli (di seguito Comunità) si applicano le disposizioni relative al personale dipendente degli enti locali del Comparto, ove non espressamente e diversamente disciplinate dal presente Titolo.*
2. *Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 46 del CCRL 7.12.2006 e l'articolo 28 del CCRL 15.10.2018.*



Il commento

L'articolo dispone, in analogia a quanto già previsto nell'art. 46 del CCRL 07.12.2006 – ormai superato in quanto riferito alle forme associative di cui alla legge regionale 1/2006 – e nell'art. 28 del CCRL 2016-2018 – riferito alle UTI -, che al personale dipendente delle nuove forme associative tra enti locali introdotte dalla legge regionale 21/2019, legge di riforma dell'assetto ordinamentale delle autonomie locali in FVG, si applicano le disposizioni relative al personale dipendente degli enti locali del Comparto, ove non espressamente e diversamente indicato.



Disapplicazioni

Con il presente articolo vengono disapplicati:

- l'art. 46 del CCRL 07.12.2006;
- l'art. 28 del CCRL 15.10.2018.

Art. 26

(Gestione del personale nelle Comunità)

1. Le Comunità gestiscono direttamente il rapporto di lavoro del proprio personale assunto, anche per mobilità, con rapporto a tempo indeterminato o determinato (a tempo pieno o parziale) nel rispetto della disciplina contrattuale nonché di quella definita in sede di contrattazione collettiva integrativa per gli aspetti a quest'ultima demandati.
2. I Comuni facenti parte della Comunità possono mettere temporaneamente a disposizione della stessa personale proprio, utilizzando gli istituti a tal fine previsti dalla vigente normativa, fermo restando che:
 - a) il personale viene assegnato dai Comuni con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, ai sensi dell'art. 5 del decreto legislativo n. 165/2001;
 - b) l'assegnazione non comporta la costituzione di un distinto rapporto di lavoro, né modifiche alla regolamentazione giuridica ed economica del rapporto originario;
 - c) il vincolo di dipendenza organica permane con l'ente di provenienza;
 - d) il rapporto di servizio si svolge nell'ambito dell'ufficio incardinato presso la Comunità;
 - e) è garantita comunque la parità di trattamento tra i dipendenti assegnati dai Comuni alla Comunità e il personale dei Comuni stessi.
3. Gli atti di gestione del personale temporaneamente assegnato alla Comunità, a tempo pieno o a tempo parziale, sono adottati dall'ente titolare del rapporto di lavoro per tutti gli istituti giuridici ed economici, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza da parte della Comunità. Per gli aspetti attinenti alla prestazione di lavoro e alle condizioni per l'attribuzione del salario accessorio trova applicazione la medesima disciplina del personale dipendente dalla Comunità; i relativi atti di gestione sono adottati dalla Comunità.
4. Per le finalità di gestione del personale la Comunità costituisce proprie risorse finanziarie destinate a compensare le prestazioni di lavoro straordinario e a sostenere gli oneri relativi a tutto il trattamento accessorio, secondo la disciplina di cui all'articolo 45 del presente contratto.
5. Le risorse finanziarie di cui al comma 4 sono costituite secondo le seguenti modalità:
 - a) relativamente al personale assunto direttamente, anche per mobilità, nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 45 del presente contratto;
 - b) relativamente al personale temporaneamente assegnato dai Comuni, mediante un trasferimento, da parte degli stessi Comuni, di risorse per il finanziamento degli istituti tipici del salario accessorio, in rapporto alla classificazione dei lavoratori interessati, alla tipologia del rapporto di lavoro e alla durata temporale dell'assegnazione; l'entità delle risorse viene periodicamente aggiornata in relazione alle variazioni intervenute nell'ente di provenienza a seguito dei successivi rinnovi contrattuali.
6. L'utilizzazione del lavoratore sia da parte dell'ente titolare del rapporto di lavoro sia da parte della Comunità, fermo rimanendo il vincolo complessivo dell'orario di lavoro settimanale, non si configura come un rapporto di lavoro a tempo parziale di cui all'articolo 4 del CCRL 25 luglio 2001.
7. Nell'ambito delle proprie risorse di bilancio, le Comunità possono istituire posizioni organizzative e conferire i relativi incarichi, secondo la disciplina contrattuale vigente. L'importo complessivo a titolo di retribuzione di posizione, su base annua per tredici mensilità, può variare da un minimo di € 5.200,00 ad un massimo di € 16.000,00 e la retribuzione di risultato può variare da un minimo del 15% ad un massimo del 35% della complessiva retribuzione di posizione attribuita.

8. *Nel caso di conferimento di incarico di posizione organizzativa al personale utilizzato a tempo parziale presso la Comunità, si applica quanto previsto nell'articolo 27, comma 5.*
9. *Il presente articolo disapplica e sostituisce gli articoli 47 e 49 del CCRL 07.12.2006, l'articolo 24 del CCRL 06.05.2008, e l'articolo 29 del CCRL 15.10.2018.*



Il commento

L'articolo riformula in maniera organica le analoghe disposizioni presenti in precedenti contratti al fine di garantire l'efficientamento e l'economicità della gestione del personale che opera nelle Comunità.

Il **comma 1** precisa che la Comunità provvede a gestire direttamente il rapporto di lavoro del proprio personale dipendente, sia esso assunto o acquisito a seguito di mobilità (in continuità con la previsione di cui all'art. 29, comma 1, del CCRL 2016-2018 con riferimento al personale delle UTI).

Il **comma 2** disciplina, invece (conformemente a quanto disposto dall'art. 29, comma 2, del CCRL 2016-2018), l'ipotesi in cui i Comuni facenti parte di una Comunità decidano di mettere temporaneamente a disposizione della stessa personale proprio, utilizzando gli strumenti concessi dalla normativa vigente.

In tal caso il personale è assegnato dal Comune con i poteri del privato datore di lavoro (comma 2, **lettera a)**), in coerenza con la previsione già contenuta nell'art. 47, comma 1, del CCRL 07.12.2006 con riferimento al personale delle forme associative di cui alla legge regionale 1/2006. Viene dunque confermato il superamento del requisito del "consenso necessario" del dipendente in favore di un sistema in cui le funzioni e i servizi sono erogati dal soggetto che li può realizzare nel modo più adeguato. Lo stesso richiamo all'art. 5 del d.lgs. 165/2001 è, invero, un riferimento al potere di organizzazione degli uffici – e delle conseguenti misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro – proprio degli organi preposti alla gestione dell'ente (fatte salve le sole forme di partecipazione sindacale contrattualmente riconosciute).

Non si costituisce tuttavia un nuovo rapporto di lavoro (comma 2, **lettera b)**), che riproduce l'art. 29, comma 2, lettera a), del CCRL 2016-2018) e il vincolo di dipendenza organica permane con l'ente di provenienza (comma 2, **lettera c)**), che riproduce l'art. 29, comma 2, lettera b), del CCRL 2016-2018, a sua volta avente contenuto analogo all'art. 47, comma 3, lettera b), del CCRL 07.12.2006), mentre il mero rapporto di servizio si svolge nell'ambito dell'ufficio incardinato presso la Comunità (comma 2, **lettera d)**), che riproduce l'art. 29, comma 2, lettera c), del CCRL 2016-2018, a sua volta avente contenuto analogo all'art. 47, comma 3, lettera c), del CCRL 07.12.2006).

La **lettera e)** del comma 2 garantisce comunque la parità di trattamento tra i dipendenti assegnati dal Comune alla Comunità e quelli rimasti presso il Comune medesimo (analogamente a quanto già previsto dall'art. 47, comma 3, del CCRL 07.12.2006).

Ai sensi del successivo **comma 3**, è il Comune, titolare del rapporto di lavoro, che adotta gli atti relativi a tutti gli istituti giuridici ed economici, dopo aver acquisito ogni utile elemento di conoscenza dalla Comunità; resta in capo alla Comunità invece la definizione degli aspetti inerenti alla prestazione di lavoro e alle condizioni per l'attribuzione del salario accessorio. Per completezza, si rileva come la medesima previsione si riscontri all'art. 22, comma 2, del CCNL 2019-2021 - Comparto funzioni locali.

Analogamente a quanto disposto dall'art. 49, comma 1, del CCRL 07.12.2006 per il personale delle Unioni di Comuni (nonché, a livello nazionale, dall'art. 22, comma 3, del CCNL 2019-2021 - Comparto funzioni locali), il **comma 4** dell'articolo in commento dispone che la Comunità costituisca proprie risorse finanziarie destinate a sostenere le spese per lavoro straordinario e per il trattamento accessorio del

personale – secondo la disciplina del fondo per la contrattazione integrativa -, mentre il successivo **comma 5** stabilisce le modalità di detta costituzione.

In particolare, per i dipendenti temporaneamente assegnati alla Comunità è previsto il trasferimento da parte dei Comuni delle risorse destinate a finanziare gli istituti del salario accessorio (comma 5, lettera b), che riproduce il contenuto dell'art. 49, comma 2, lettera b), del CCRL 07.12.2006), con aggiornamento periodico in relazione alle variazioni intervenute nell'ente a seguito di successivi rinnovi contrattuali.

Nel disciplinare l'utilizzo a tempo parziale del personale, il **comma 6** chiarisce espressamente che l'utilizzazione del lavoratore sia da parte dell'ente titolare del rapporto di lavoro che da parte della Comunità non si configura quale lavoro a tempo parziale; la stessa previsione è contenuta nell'art. 49, comma 4, del CCRL 07.12.2006 per il personale delle Unioni di Comuni (oltre che, a livello nazionale, nell'art. 22, comma 7, del CCNL 2019-2021 - Comparto funzioni locali).

In caso di conferimento di incarichi di posizione organizzativa, infine, si applica la disciplina contrattuale vigente; con riferimento alla retribuzione di posizione e alla retribuzione di risultato, sono confermati i limiti minimi e massimi già indicati dall'art. 29, comma 3, del CCRL 2016-2018 (**comma 7**).



Nel caso di attribuzione di incarichi di posizione organizzativa al personale utilizzato a tempo parziale da più enti, al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta dal dipendente incaricato, il **comma 8** rinvia a quanto disposto dal successivo art. 27, comma 5. Potrà pertanto essere prevista, da parte dell'ente utilizzatore, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita per un importo non superiore al 30% della stessa; in forza dell'eventuale maggiorazione potrà anche essere superato il limite complessivo massimo disposto dal comma 7. Per finalità di cooperazione istituzionale, ai relativi oneri può concorrere anche l'ente di provenienza secondo quanto stabilito dalla convenzione siglata fra gli enti coinvolti.

Si rappresenta che l'istituto trova un corrispondente nella contrattazione nazionale (cfr. art. 22, comma 6, e art. 23, comma 5, CCNL 2019-2021 - Comparto funzioni locali).



Disapplicazioni

Con il presente articolo vengono disapplicati:

- l'art. 47 e l'art. 49 del CCRL 07.12.2006;
- l'art. 24 del CCRL 06.05.2008;
- l'art. 29 del CCRL 15.10.2018.

Art. 27

(Personale utilizzato a tempo parziale presso altri enti)

1. *Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il presente contratto per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione. La convenzione, atto di gestione di diritto privato del rapporto di lavoro e come tale non assimilabile alle convenzioni di cui all'articolo 5 della legge regionale n. 21/2019, definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore, ivi compresi le modalità e i limiti entro i quali il dipendente può eccezionalmente effettuare lavoro straordinario nell'ente di assegnazione. La utilizzazione parziale, che non si configura come rapporto di lavoro a tempo parziale, è possibile anche per la gestione dei servizi in convenzione di cui all'articolo 28.*
2. *Il rapporto di lavoro del personale utilizzato a tempo parziale, ivi compresa la disciplina sulle progressioni verticali e sulle progressioni economiche orizzontali, è gestito dall'ente di provenienza, titolare del rapporto stesso, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza da parte dell'ente di utilizzazione.*
3. *La contrattazione collettiva integrativa dell'ente utilizzatore può disciplinare, con oneri a carico del proprio Fondo, forme aggiuntive di incentivazione economica e di riconoscimento di trattamenti accessori collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale, secondo la disciplina di cui all'articolo 45 del presente contratto.*
4. *Al personale utilizzato a tempo parziale compete, ove ne ricorrano le condizioni e con oneri a carico dell'ente utilizzatore, il rimborso delle spese di viaggio sostenute nei limiti e con le modalità di cui all'articolo 48, comma 4, del CCRL 07.12.2006, come sostituito dall'articolo 21, comma 1, del CCRL 06.05.2008.*
5. *Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente locale o presso i servizi in convenzione di cui all'articolo 28, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito specificato:*
 - *qualora il dipendente sia incaricato di posizione organizzativa anche nell'ente di provenienza, lo stesso continua a corrispondere, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri stabiliti; nella rideterminazione dei relativi valori dovrà comunque tenere conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa;*
 - *l'ente locale presso cui è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale del dipendente corrisponde, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base ai criteri dallo stesso stabiliti, tenendo conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa;*
 - *al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta, quale titolare di posizione organizzativa in diverse sedi di lavoro, l'ente utilizzatore può, altresì, corrispondere una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa, anche in eccedenza al limite complessivo previsto per gli incarichi di posizione organizzativa; per finalità di cooperazione istituzionale, ai relativi oneri può concorrere anche l'ente di provenienza, secondo quanto stabilito nella convenzione.*

6. *Nel caso di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004, l'ente legittimato a servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altri enti può conferire al suddetto personale un incarico di posizione organizzativa secondo la disciplina contrattuale vigente.*
7. *Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 7 del CCRL 26.11.2004.*



Il commento

Il presente articolo, così come l'art. 7 del CCRL 26.11.2004, che sostituisce, è finalizzato ad assicurare economie organizzative, in particolare in quegli enti di piccole dimensioni laddove il reperimento di personale, risultando difficile o comunque economicamente non sostenibile, può comportare in molti casi il ricorso a consulenze o ad altre forme di collaborazioni comunque onerose per l'ente. La possibilità di utilizzare invece dipendenti "in comune", seppur rimborsando loro le spese di viaggio sostenute, risponde, da un lato, alla finalità di superare le difficoltà correlate al reperimento di personale e, dall'altro, al contenimento della spesa.

In altre parole, viene realizzata una migliore organizzazione dei servizi istituzionali, garantendo al contempo una economica gestione delle risorse finanziarie.

La norma prevede in particolare che gli enti locali possano utilizzare personale assegnato da altri enti cui si applica il presente contratto, per periodi predeterminati e per una parte dell'orario ordinario d'obbligo, con il consenso dei lavoratori interessati e secondo le regole definite preventivamente mediante una convenzione da stipularsi tra gli enti coinvolti (**comma 1**).

Alla convenzione spetta definire tutti gli aspetti essenziali del rapporto intercorrente tra i due enti, con particolare riferimento a:

- durata del periodo di utilizzazione;
- articolazione del tempo di lavoro, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, fra i due enti coinvolti;
- ripartizione degli oneri finanziari e rispettivi adempimenti;
- aspetti attinenti al corretto utilizzo del lavoratore, compresi modalità e limiti per la prestazione di lavoro straordinario nell'ente di assegnazione.

Va sottolineata la peculiare qualificazione della convenzione quale atto di gestione di diritto privato del rapporto di lavoro e, come tale, non assimilabile alle convenzioni di cui all'art. 5 della legge regionale 21/2019.

Anche in questa fattispecie, come già precisato nel caso di personale messo parzialmente a disposizione della Comunità, l'utilizzo del lavoratore da parte di entrambi gli enti non si configura come una prestazione a tempo parziale secondo la vigente disciplina contrattuale.

Gli atti di gestione del rapporto di lavoro (**comma 2**) restano confermati nella competenza dell'ente di provenienza, anche per quel che riguarda l'applicazione della disciplina sulle progressioni verticali e sulle progressioni economiche orizzontali; in questo caso specifico, per una corretta gestione delle selezioni, l'ente di provenienza acquisisce dall'ente utilizzatore tutte le informazioni e le eventuali valutazioni indispensabili, secondo le regole e i criteri definiti dal contratto decentrato integrativo.

Il **comma 3**, al fine di incentivare, anche sotto l'aspetto economico, il personale utilizzato a tempo parziale, prevede che la contrattazione decentrata integrativa dell'ente utilizzatore possa individuare a favore di detti soggetti forme aggiuntive di incentivazione economica e di riconoscimento di trattamenti accessori collegati alla prestazione, utilizzando le risorse decentrate del medesimo ente.

Questa speciale sollecitazione rivolta alla contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore tende, evidentemente, ad assicurare una più adeguata tutela del lavoratore che rende, con maggior disagio, la propria prestazione distribuita tra due enti.

Si evidenzia come le disposizioni sopra illustrate abbiano contenuto analogo a quello di cui all'art. 7 (Utilizzazione di personale presso altri enti e servizi in convenzione. Personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione), commi 1, 2 e 3, del CCRL 26.11.2004 quadriennio giuridico 2002-2005, applicabile, tuttavia, alla sola area enti locali. Il presente articolo pertanto estende l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina in parola al personale dell'intero Comparto unico. Per mera completezza espositiva si rileva come l'istituto trovi un corrispondente nell'art. 23 (Personale utilizzato a tempo parziale nelle Unioni e nei servizi in convenzione), commi 1, 2 e 3, del CCNL 2019-2021 Comparto funzioni locali.

Ai sensi del **comma 4**, in considerazione del maggiore disagio nell'affrontare gli spostamenti sul territorio per raggiungere le sedi interessate, al personale utilizzato a tempo parziale compete, ove ne ricorrano le condizioni, il rimborso delle spese di viaggio sostenute per recarsi a prestare servizio presso l'ente utilizzatore, nei limiti e con le modalità di cui all'art. 48, comma 4, del CCRL 07.12.2006, come sostituito dall'art. 21, comma 1, del CCRL 06.05.2008 – quadriennio normativo 2006-2009. Gli oneri conseguenti, previa esibizione della necessaria documentazione giustificativa, sono posti a carico dell'ente utilizzatore.

Il rinvio al richiamato comma 4 dell'art. 48 comporta il rimborso delle spese di carburante ivi indicate laddove coesistano i seguenti requisiti:

- la distanza fra la sede dell'ente utilizzatore e la dimora abituale del lavoratore superi di almeno 10 km la distanza esistente fra la sede dell'ente di provenienza e la suddetta dimora;
- l'utilizzo del mezzo proprio sia più conveniente rispetto all'utilizzo dei mezzi pubblici.



Il rimborso delle spese di viaggio di cui al comma 4 non spetta nella fattispecie – diversa da quella disciplinata dall'articolo in commento – di personale assegnato ad altro ente locale per l'intero tempo di lavoro d'obbligo.

Il destinatario del rimborso spese disciplinato dal comma 4 è soltanto il personale "*utilizzato a tempo parziale*" – come indicato nella rubrica dell'articolo - e non anche quello "comandato" o "distaccato" a tempo pieno. Solo nel primo caso, infatti, sussiste una reale e specifica condizione di maggior disagio derivante dall'obbligo di rendere l'ordinaria prestazione di lavoro presso due enti diversi con conseguente obbligo di spostamento tra le due sedi interessate.

Nel secondo caso, invece, il lavoratore modifica, sia pure per un tempo determinato, la propria sede di lavoro e, quindi, non può vantare alcun titolo per una tutela speciale che sarebbe, peraltro, in contrasto non solo con i comportamenti da sempre adottati dagli enti ma anche con la giurisprudenza consolidata nella specifica materia (esclusione del trattamento di trasferta e del rimborso delle spese per il personale comandato o distaccato a tempo pieno presso altro datore di lavoro).

Analoga interpretazione è peraltro stata, a suo tempo, espressa – al fine di "*evitare dubbi interpretativi e oneri ingiustificati a carico degli enti*" - con riferimento all'identica previsione contenuta nel comma 6 dell'art. 7 del CCRL 26.11.2004, che il presente art. 27 sostituisce e disapplica.

Al personale utilizzato a tempo parziale può essere conferito l'incarico di posizione organizzativa da parte dell'ente utilizzatore, anche in presenza di analogo incarico presso l'ente di appartenenza. Il **comma 5** definisce le modalità di rideterminazione delle retribuzioni di posizione e di risultato – correlate

all'intervenuta riduzione dell'attività lavorativa presso ciascuno degli enti interessati - nella fattispecie in argomento, con la specificazione dell'accollo dei relativi oneri.

Si confermano le vigenti regole in materia di finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

Si rileva come la possibilità del conferimento dell'incarico di posizione organizzativa a personale utilizzato a tempo parziale presso più enti, con conseguente riproporzionamento dell'importo corrisposto, prevista dal suseposto dettato del comma 5, riproduca previsioni già presenti nel CCRL 26.11.2004 (art. 7, comma 4) e nel CCRL 07.12.2006 (art. 49 - Personale delle Unioni di Comuni - comma 3).



Il **comma 5**, inoltre, al terzo alinea dispone che, al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta dal titolare di posizione organizzativa in più sedi di lavoro, può essere prevista, da parte dell'ente utilizzatore, con fondi propri, una maggiorazione della retribuzione di posizione dal medesimo corrisposta di un importo non superiore al 30% della stessa, anche superando il limite complessivo massimo previsto dalla normativa contrattuale vigente. Per finalità di cooperazione istituzionale, agli oneri derivanti dal riconoscimento di detta eventuale maggiorazione potrà concorrere anche l'ente di provenienza, secondo gli accordi intercorsi in sede di convenzione fra gli enti coinvolti.

Si rappresenta che analoga disposizione è contenuta nel CCNL 2019-2021 - Comparto funzioni locali (art. 23, comma 5).



Il **comma 6** dispone a livello contrattuale quanto già enunciato in via amministrativa dal Consiglio di Stato, Sezione Prima, adunanza di Sezione dell'11 dicembre 2013, nel parere reso al Ministero dell'Interno in ordine alla possibilità di conferire un incarico di posizione organizzativa anche nell'ipotesi di utilizzo dell'attività lavorativa di dipendenti di altri enti ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004 (cd. scavalco d'eccedenza).

Nello specifico, dunque, in forza del rinvio all'art. 1, comma 557, della legge 311/2004 operato dall'art. 28-bis della legge regionale 18/2016, i Comuni con popolazione inferiore ai 25.000 abitanti (limite demografico da ultimo elevato dall'art. 28, comma 1-ter, del decreto legge 75/2023, come convertito con modificazioni dalla legge 112/2023), i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale e gli enti di cui alla legge regionale 21/2019 (il comma 557 citato richiama "le comunità montane e le unioni di comuni") possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altri enti del Comparto, purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza, nonché, in forza del disposto di cui al comma 6 in commento, conferire loro un incarico di posizione organizzativa secondo la disciplina contrattuale vigente.



Disapplicazioni

Con il presente articolo viene disapplicato l'art. 7 del CCRL del 26.11.2004.

Art. 28

(Gestione del personale nei servizi in convenzione)

1. *Nel caso delle convenzioni di cui all'articolo 5 della legge regionale n. 21/2019, le disposizioni previste al comma 2 dell'articolo 26 si applicano al personale degli enti che costituiscono uffici comuni, ai quali sia affidato l'esercizio delle funzioni pubbliche in luogo degli enti partecipanti, nonché al personale degli enti a cui siano state delegate funzioni da parte di altri enti e che operano in luogo e per conto degli enti deleganti.*
2. *La disciplina dell'articolo 27 trova applicazione anche nei confronti del personale utilizzato a tempo parziale per le funzioni e i servizi in convenzione ai sensi dell'articolo 5 della legge regionale n. 21/2019.*



Il commento

L'articolo regola le fattispecie in cui, nell'ambito delle convenzioni di cui all'articolo 5 della legge regionale 21/2019:

- venga costituito un ufficio comune al quale sia affidato l'esercizio delle funzioni pubbliche in luogo degli enti partecipanti;
- uno o più enti operino in nome e per conto di altri enti, a seguito di delega di funzioni da parte di questi ultimi.

Il **comma 1** dispone che al personale dell'ufficio comune – e, per espressa estensione, anche al personale degli enti a cui siano state delegate funzioni da parte di altri enti e che, dunque, operano in nome e per conto di questi – si applicano le disposizioni previste al comma 2 dell'articolo 26, disciplinante la gestione del personale nelle Comunità.

In forza di detto rinvio, quindi, il personale suindicato è assegnato dall'ente di appartenenza con i poteri del privato datore di lavoro (comma 2 citato, lettera a)), senza tuttavia che si costituisca un nuovo rapporto di lavoro (lettera b)). Infatti, il vincolo di dipendenza organica permane con l'ente di provenienza (lettera c)), tanto che è garantita la parità di trattamento tra i dipendenti che svolgono la propria attività nei servizi in convenzione e coloro che sono rimasti presso l'ente di provenienza (lettera e)), mentre il mero rapporto di servizio si svolge nell'ambito dell'ufficio in cui il personale è incardinato (lettera d)).

Il **comma 2** estende l'applicazione della disciplina dell'articolo 27, relativo al personale utilizzato a tempo parziale presso altri enti locali, anche nei confronti del personale utilizzato a tempo parziale per le funzioni e i servizi gestiti in convenzione ai sensi dell'articolo 5 della legge regionale 21/2019.

Art. 29

(Personale del Servizio sociale dei Comuni)

1. È confermata l'applicazione del Capo V (Disposizioni del personale assegnato al Servizio sociale dei Comuni di cui al Titolo II, Capo IV, della L.R. 6/2006) del titolo IV del CCRL 7.12.2006.
2. È disapplicato l'art. 31 del CCRL 15.10.2018.



Il commento

Il **comma 1** dell'articolo conferma l'applicazione della vigente disciplina riferita al personale che opera nell'ambito del Servizio sociale dei Comuni, contenuta nel CCRL 07.12.2006 (articoli da 51 a 59), come integrata dall'art. 26 del CCRL 06.05.2008 (che ha aggiunto il comma 5 all'art. 56 del CCRL 07.12.2006).

Vista la riforma intervenuta a livello ordinamentale con la legge regionale 21/2019 e il conseguente superamento delle Unioni Territoriali Intercomunali (UTI), risulta necessaria la disapplicazione dell'art. 31 del CCRL 2016-2018, che confermava tale disciplina fino al trasferimento in capo alle UTI della gestione della funzione del sistema locale dei servizi sociali di cui alla legge regionale 31 marzo 2006, n. 6 (Sistema integrato di interventi e servizi per la promozione e la tutela dei diritti di cittadinanza sociale).



Disapplicazioni

Con il presente articolo viene disapplicato l'art. 31 del CCRL del 15.10.2018.

TITOLO VI

TRATTAMENTO ECONOMICO



INTRODUZIONE

Il Titolo VI, in materia di trattamento economico del personale del Comparto unico FVG, si compone di **quindici articoli** (da art. 30 ad art. 44) e contiene una serie di disposizioni concernenti gli incrementi contrattuali, l'adeguamento e l'incremento del salario aggiuntivo dei dipendenti degli enti locali, il trattamento economico in caso di progressione verticale interna all'ente, alcune indennità, nonché l'istituzione di alcune posizioni economiche afferenti all'Area di vigilanza.

Con particolare riferimento alle indennità, nel Titolo VI trovano disciplina le seguenti:

- retribuzione di posizione del personale degli enti locali titolare di posizione organizzativa (art. 35);
- indennità del personale delle Segreterie particolari e degli autisti di rappresentanza (art. 36);
- indennità di pubblica sicurezza (art. 37);
- indennità professionale personale docente ed educativo (art. 38);
- indennità di reperibilità (art. 39);
- indennità condizioni di lavoro e indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale (art. 40);
- indennità operatori NUE (art. 41);
- indennità per peculiari funzioni operative su viabilità di area vasta (art. 42);
- indennità per il personale dei piccoli Comuni caratterizzato da attività e responsabilità multidisciplinare (art. 43).

Art. 30

(Incrementi degli stipendi tabellari)

1. *Gli stipendi tabellari, come previsti dall'articolo 21, comma 2, del CCRL 15.10.2018, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella A allegata al presente contratto, con le decorrenze ivi previste. Tali aumenti assorbono gli acconti erogati ai sensi dell'articolo 2, comma 7, del CCRL 15.10.2018.*
2. *In relazione a quanto disposto al comma 1, gli importi annui lordi dello stipendio tabellare delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo delle diverse categorie del sistema di classificazione sono rideterminati nelle misure e nelle decorrenze stabilite nella tabella B allegata al presente contratto.*
3. *Sono confermati i seguenti istituti contrattuali:*
 - a) *la tredicesima mensilità, secondo la disciplina contrattuale vigente;*
 - b) *la retribuzione individuale di anzianità e il maturato economico, ove acquisiti;*
 - c) *gli altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile;*
 - d) *il salario aggiuntivo di cui agli articoli 69 e 70 del CCRL 7.12.2006.*



Il commento

Il **comma 1** dispone l'incremento degli stipendi tabellari, attualmente percepiti dai dipendenti del Comparto unico, degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella A, con le decorrenze:

- 1 gennaio 2019,
- 1 gennaio 2020,
- 1 gennaio 2021.

Detti aumenti comprendono e assorbono l'indennità di vacanza contrattuale erogata ai sensi dell'articolo 2, comma 7, del CCRL 2016-2018.

Per effetto di tali aumenti, dalla data di efficacia del presente CCRL, gli stipendi tabellari annui vengono rideterminati, alle medesime decorrenze suindicate, secondo gli importi indicati nella tabella B (**comma 2**).

Rimangono confermati: tredicesima mensilità; retribuzione individuale di anzianità e maturato economico, ove acquisiti; eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile; salario aggiuntivo di cui agli articoli 69 e 70 del CCRL 07.12.2006 (**comma 3**).

Art. 31

(Adeguamento del salario aggiuntivo per il personale degli enti locali)

1. *In relazione a quanto disposto all'articolo 30 del presente contratto e dall'articolo 70, comma 2, del CCRL 7.12.2006, il salario aggiuntivo per il personale degli enti locali di cui al medesimo articolo del CCRL 7.12.2006 è incrementato degli importi e con le decorrenze previsti nella tabella C allegata al presente contratto.*



Il salario aggiuntivo per il personale regionale è disciplinato attualmente dall'art. 69 del CCRL 07.12.2006 in misura pari ad un dodicesimo degli importi tabellari in godimento ed erogato nel mese di giugno di ciascun anno.

Per quanto riguarda il personale degli enti locali, invece, il riferimento è all'art. 70 del medesimo CCRL, il quale, nel disciplinare l'istituto (precedentemente denominato "*indennità di comparto di cui all'art. 26 del CCRL 26.11.2004*"), al comma 2, dispone che il salario accessorio dei dipendenti degli enti locali "*è incrementato, ad ogni rinnovo contrattuale, di un importo almeno pari a quello derivante dall'applicazione dell'articolo 69 sul salario aggiuntivo ivi previsto, nel medesimo contratto*". Detta disposizione è finalizzata a evitare che la forbice esistente fra le due tipologie di salario aggiuntivo cresca con i successivi rinnovi contrattuali.

Pertanto, in considerazione dell'incremento degli stipendi tabellari previsto dall'art. 30 del presente contratto, l'articolo in commento dà attuazione al disposto del sopra riportato comma 2 dell'art. 70 e dispone che il salario aggiuntivo dei dipendenti degli enti locali sia incrementato degli importi – e secondo le decorrenze - specificamente indicati nell'allegata tabella C.

Art. 32

(Incremento del salario aggiuntivo per il personale degli enti locali)

1. *In attuazione di quanto disposto dall'art. 9, comma 92, della legge regionale n. 22/2022 (Legge di Stabilità 2023) ed in coerenza al criterio convenuto nel CCRL 15.10.2018, a decorrere dal 01.01.2023, il salario aggiuntivo per il personale degli enti locali di cui all'articolo 70 del CCRL 07.12.2006 è incrementato degli importi perequativi previsti nella tabella D, allegata al presente contratto.*



Il commento

L'articolo 9, comma 92, della legge regionale 28 dicembre 2022, n. 22 (Legge di stabilità 2023) ha previsto che *"In attuazione della finalità del sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale di realizzare l'uniformità e omogeneità nell'applicazione degli istituti contrattuali ai rapporti di lavoro del personale del Comparto unico . . . , le risorse di cui all'articolo 9, comma 41, della legge regionale 13/2022 sono integrate, a decorrere dal 2023, al fine di definire, nell'ambito della contrattazione collettiva del Comparto unico relativa al triennio 2019-2021 per il personale non dirigente, gli incrementi del salario aggiuntivo per il personale degli enti locali e degli altri enti interessati."*

Per detta finalità è destinata la spesa di 3 milioni di euro per ciascun anno dal 2023 al 2025 (comma 94) con relativi oneri a carico dell'Amministrazione regionale (comma 93).

L'articolo 32 in commento dà quindi attuazione al disposto del sopra riportato comma 92 dell'art. 9, in forza del quale, a decorrere dal 1° gennaio 2023, è previsto un incremento del salario aggiuntivo di cui all'art. 70 del CCRL 07.12.2006 con risorse extra contrattuali, al fine di realizzare progressivamente la completa omogeneità di trattamento retributivo all'interno del Comparto unico.

Nella corrispondente tabella D, allegata al presente contratto, sono previsti gli importi da riconoscersi mensilmente ai dipendenti degli enti locali. Nel merito di tali importi, si rileva che sono stati previsti incrementi diversificati tra le distinte posizioni economiche per il personale in categoria A, al fine di giungere ad una completa perequazione per detta categoria, atteso che trattasi di personale numericamente in via di esaurimento, mentre è stato disposto un incremento crescente per il personale inquadrato nelle categorie B, C e D, PLS, PLA, PLB e PLC, senza diversificazioni fra le posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria.

Art. 33

(Effetti dei nuovi stipendi)

1. *Nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza della parte economica del presente contratto, relativa al triennio 2019-2021, le misure degli incrementi di cui alle allegare tabelle A e C hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi ivi previsti, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, del TFR nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c. (indennità in caso di decesso) si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.*
2. *Salvo diversa espressa previsione, gli incrementi dei valori delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo del sistema di classificazione previsti nell'articolo 30, comma 1, e nell'allegata tabella A hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio alle medesime posizioni.*



Il commento

L'articolo in commento chiarisce quali siano gli effetti dei trattamenti economici conseguenti agli aumenti previsti.

In particolare, si conferma il principio, ormai consolidato in ogni rinnovo contrattuale del settore pubblico, secondo il quale gli incrementi stipendiali, nelle misure e decorrenze previste, sono utili anche nei confronti dei dipendenti cessati dal servizio nel triennio considerato, al fine della rideterminazione del trattamento di pensione, con le medesime decorrenze previste per il personale in attività. Risultano esclusi pertanto i "cessati" al 31.12.2018 con trattamento di pensione dal 01.01.2019.

A titolo esemplificativo, il dipendente cessato dal servizio a settembre 2020 ha diritto alla rivalutazione del trattamento pensionistico con tutte e tre le decorrenze degli incrementi tabellari (gennaio 2019, gennaio 2020 e gennaio 2021) e con rivalutazione della base di calcolo con importi identici a quelli corrisposti al personale in servizio.

Per ciò che attiene, invece, all'indennità premio di fine servizio (o altre equivalenti), in base alla disciplina contrattuale, si deve tenere conto solo degli incrementi effettivamente maturati dal dipendente al momento del collocamento a riposo. Nell'esempio sopra fatto, quindi, il dipendente collocato a riposo dal settembre 2020, ha diritto ad una rivalutazione del premio di fine servizio solo in relazione al valore corrispondente all'incremento decorrente dal gennaio 2019 e dal gennaio 2020, mentre deve essere escluso ogni effetto per il successivo incremento previsto dal gennaio 2021.

Art. 34

(Trattamento economico nel caso di progressione verticale interna)

1. *In caso di assunzione in categoria superiore a seguito di progressione verticale interna, al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria conseguita. Qualora il trattamento economico in godimento nella categoria di provenienza, acquisito per effetto di progressione economica orizzontale, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva la differenza economica, a valere sulle risorse stabili del Fondo risorse decentrate, a titolo di assegno personale riassorbibile nel caso di eventuali successive progressioni economiche nell'ambito della nuova categoria ovvero di eventuale successiva ulteriore progressione verticale interna.*
2. *Nei casi di assunzione in categoria superiore di cui al comma 1, il dipendente, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruito nella categoria di provenienza. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) e il maturato economico in godimento che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.*



Il commento

Ferma l'applicazione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria acquisita dal dipendente che abbia conseguito una progressione verticale interna all'ente, l'articolo 34 dispone che, qualora detto trattamento sia inferiore a quello in godimento nella categoria di provenienza, la differenza economica è conservata a titolo di assegno personale, da erogarsi in tredici mensilità. Detta differenza verrà riassorbita a seguito di eventuali successive progressioni economiche orizzontali o verticali (**comma 1**).

Nell'ipotesi prospettata il dipendente conserva altresì le giornate di ferie maturate nella categoria di provenienza e non godute, nonché la retribuzione individuale di anzianità (RIA) e il maturato economico in godimento, senza che questi confluiscono nel Fondo risorse decentrate (**comma 2**).

Le progressioni verticali, dunque, non integrano la fattispecie di novazione del rapporto di lavoro, ma costituiscono una modifica dello stesso, come dimostrato dall'esclusione dell'obbligo di superamento del periodo di prova, disposto dall'art. 10, comma 10, del presente contratto.

Per completezza, si rileva che analoga disciplina è contenuta nel contratto nazionale del Comparto funzioni locali (art. 15, commi 2 e 3, CCNL 2019-2021).

Art. 35

(Retribuzione di posizione del personale degli enti locali titolare di posizione organizzativa)

1. *L'importo massimo della retribuzione di posizione che compone il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di posizione organizzativa, stabilito dall'articolo 44, comma 3, del CCRL 07.12.2006, può essere incrementato fino a € 16.000,00.*
2. *Il presente articolo integra il disposto di cui al comma 3 dell'art. 44 del CCRL del 07.12.2006.*



Il commento

Il trattamento economico accessorio spettante al personale incaricato di posizione organizzativa è definito dall'art. 44 del CCRL 07.12.2006 ed è composto da:

- retribuzione di posizione, compresa fra importi minimi e massimi specificamente indicati dal dettato contrattuale in rapporto all'ente datore di lavoro (art. 44 integrato, con riferimento alle UTI di cui alla legge regionale 26/2014, dall'art. 29 del CCRL 2016-2018); alla graduazione della retribuzione di posizione provvedono i singoli enti in rapporto alle competenze attribuite nonché alla relativa complessità organizzativa;
- retribuzione di risultato, corrisposta a seguito di valutazione annuale positiva, di importo non inferiore al 15% né superiore al 35% della retribuzione di posizione specificamente attribuita (comma 6).

Diversamente da quanto previsto per la Regione o per le forme associative (prima associazioni intercomunali e unioni di Comuni di cui alla legge regionale 1/2006, poi UTI di cui alla legge regionale 26/2014, da ultimo Comunità di cui alla legge regionale 21/2019), il comma 3 del citato art. 44 prescrive, per gli enti locali, che l'importo della retribuzione di posizione possa variare da un minimo di € 4.150,00 ad un massimo di € 10.350,00, annui lordi.

L'articolo 35 in commento prevede, al **comma 1**, che - fermo restando l'attuale limite minimo previsto dall'art. 44, comma 3, CCRL 07.12.2006 (€ 4.150,00) - l'importo massimo della retribuzione di posizione per il personale degli enti locali titolare di P.O. possa essere incrementato (dagli originari € 10.350,00) fino a € 16.000,00, al pari di quanto previsto sia per i dipendenti dell'ente Regione (comma 2 dell'art. 44 citato) che per il personale delle Comunità di cui alla LR 21/2019 (art. 29, comma 3, CCRL 2016-2018, in combinato disposto con art. 9, comma 14, legge regionale 23/2019).

In seguito all'entrata in vigore del presente contratto, pertanto, l'importo massimo previsto per la retribuzione di posizione sarà lo stesso in tutti gli enti del Comparto unico regionale (€ 16.000,00), mentre continuerà a rimanere diverso l'importo minimo (€ 4.150,00 negli enti locali ed € 5.200,00 nell'ente Regione e nelle Comunità).

L'obiettivo sotteso all'articolo in parola è dunque quello di armonizzare le disposizioni contrattuali inerenti al presente istituto all'interno del Comparto unico; un tanto, sul presupposto che l'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato correlata all'incarico in parola prescinda dalla tipologia dell'ente in cui è incardinato il dipendente interessato, ma sia piuttosto da collegarsi alle concrete responsabilità attribuite.



Disapplicazioni

Con il presente articolo viene disapplicata la parte del comma 3 dell'art. 44 del CCRL del 07.12.2006 che dispone quale limite massimo della retribuzione di posizione l'importo di € 10.350,00 annui lordi.

Art. 36

(Indennità del personale delle Segreterie particolari e degli autisti di rappresentanza)

1. A decorrere dal 01.01.2021, l'indennità di cui all'articolo 9, comma 1, del CCRL del 01.08.1997, relativo al personale regionale, è incrementata di euro 197,39 lordi mensili.
2. A decorrere dal 01.01.2021, l'indennità di cui all'articolo 9, comma 2, del CCRL del 01.08.1997, relativo al personale regionale, è incrementata di euro 83,14 lordi mensili.
3. A decorrere dal 01.01.2019, agli autisti di rappresentanza di cui all'articolo 38 del Regolamento di organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli enti regionali e all'articolo 14 del Regolamento di organizzazione degli uffici del Consiglio regionale è corrisposta un'indennità mensile, non pensionabile, pari a euro 150,00. La medesima indennità, rapportata ai periodi di effettivo svolgimento delle funzioni di guida di rappresentanza, è corrisposta altresì agli autisti assegnati alla Segreteria generale del Consiglio regionale, nonché al personale che sostituisce gli autisti di rappresentanza in caso di loro assenza o impedimento.

La disposizione riguarda indennità proprie del personale regionale.

Nello specifico, il **comma 1** ridetermina, con decorrenza 01.01.2021, l'ammontare dell'indennità dei segretari particolari introdotta dall'articolo 110, quinto comma, della legge regionale 31 agosto 1981, n. 53 (Stato giuridico e trattamento economico del personale della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia). Nello specifico, l'importo mensile lordo di detta indennità - fissato dal CCRL 01.08.1997 relativo al Comparto di contrattazione "Regione autonoma Friuli Venezia Giulia", bienni economici 1994-1995 e 1996-1997, in lire 1.070.000 (art 9, comma 1), convertite in € 552,61 - è incrementato di € 197,39, portandolo a € 750,00 mensili lordi.

Beneficiari dell'indennità in parola sono:

- i segretari particolari del Presidente della Regione e degli Assessori regionali di cui all'articolo 38 del Regolamento di organizzazione dell'amministrazione regionale e degli enti regionali emanato con decreto del Presidente della Regione 27 agosto 2004, n. 0277/Pres.;
- il segretario particolare del Presidente del Consiglio regionale di cui all'articolo 14 del Regolamento di organizzazione degli uffici del Consiglio regionale approvato dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale con deliberazione del 30 gennaio 2019, n. 101;
- i capi segreteria dei gruppi consiliari di cui all'articolo 4, comma 1, lett. a) della legge regionale 28 ottobre 1980, n. 52.

Analogamente a quanto sopra, il **comma 2** ridetermina, con decorrenza 01.01.2021, l'ammontare dell'indennità introdotta dall'articolo 110, sesto comma, della succitata legge regionale 53/1981, incrementandone l'importo mensile lordo - fissato in € 136,86 dal già menzionato CCRL 01.08.1997 (art. 9, comma 2, che prevede l'importo di 265.000 lire) - di € 83,14, portandolo a € 220,00 mensili lordi.

La suddetta indennità è attribuita agli addetti di segreteria:

- del Presidente e dei Vicepresidenti del Consiglio;
- dei Presidenti delle Commissioni consiliari;
- del Presidente della Giunta regionale e degli Assessori;
- dei Presidenti degli Enti regionali.

Infine, il **comma 3** riporta in sede contrattuale la disciplina dell'indennità per gli autisti di rappresentanza, già prevista nell'art. 108 della legge regionale 8 luglio 2019, n. 9 (intervenuta, a sua volta, a puntualizzare la disciplina introdotta dalla legge regionale 28 dicembre 2017, n. 45, art. 11, comma 22).

Nello specifico, l'indennità in parola, pari a €150,00 mensili lordi, è corrisposta, con decorrenza 01.01.2019, agli autisti di rappresentanza di cui all'articolo 38 del Regolamento di organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli enti regionali e di cui all'articolo 14 del Regolamento di organizzazione degli uffici del Consiglio regionale. Detta indennità, in rapporto ai periodi di effettivo svolgimento delle funzioni di guida di rappresentanza, è estesa anche agli autisti assegnati alla Segreteria generale del Consiglio regionale nonché al personale che sostituisce gli autisti di rappresentanza in caso di loro assenza o impedimento.

Art. 37

(Indennità di pubblica sicurezza)

1. A decorrere dal 01.01.2023, l'indennità funzionale per il personale dell'area di vigilanza prevista dall'articolo 30, comma 10, lettera a), del CCRL 01.08.2002, come rideterminata dall'articolo 8, comma 1, del CCRL 26.11.2004, è rideterminata nell'importo annuo lordo di euro 1.530,00.



Il commento

La disposizione provvede all'aggiornamento dell'importo dell'indennità funzionale di pubblica sicurezza prevista dall'art. 30, comma 10, lettera a), del CCRL 01.08.2002 e corrisposta al personale dell'area di vigilanza degli enti locali impiegato nello svolgimento di tutte le funzioni di cui all'art. 5 della legge 7 marzo 1986, n. 65 (Legge-quadro sull'ordinamento della polizia municipale), stabilendone l'importo annuo lordo in € 1.530,00 con decorrenza 01.01.2023.

Nello specifico, trattasi dell'indennità corrisposta al solo personale che, in possesso della qualifica di agente di pubblica sicurezza conferita dal Prefetto, esercita in modo concreto le funzioni di polizia giudiziaria, le funzioni di servizio di polizia stradale e le funzioni ausiliarie di pubblica sicurezza.

L'indennità in parola, quindi, presupponendo necessariamente anche l'effettivo esercizio di tutte le funzioni su indicate, non costituisce un'indennità professionale legata esclusivamente al mero possesso di un determinato profilo professionale e/o della qualifica prefettizia.

Si rappresenta infatti che l'articolo in commento è intervenuto sulla sola indennità di cui alla lettera a) del comma 10 del su citato art. 30, CCRL 01.08.2002, e non anche su quella di cui alla lettera b), recante l'*"indennità funzionale nei casi diversi da quelli di cui alla lettera a) (mancato esercizio di tutte le funzioni di cui all'art. 5 della legge 7.3.86, n. 65)..."*.

Art. 38

(Incremento indennità professionale personale docente ed educativo)

1. A decorrere dal 01.01.2023, l'indennità professionale prevista per il personale docente ed educativo dall'art. 37, comma 1, lettere c) e d) del CCNL 06.07.1995, come incrementata dall'art. 79 del CCRL 01.08.2002, è incrementata di euro 200,00 annui lordi.



Il commento

Con decorrenza 1° gennaio 2023, l'articolo in commento incrementa di € 200,00 l'importo annuo lordo dell'indennità professionale prevista dall'art. 37, comma 1, lettere c) e d) del CCNL 06.07.1995, percepita dal personale di cui al Titolo VII (Personale area scolastico-educativa) del CCRL 01.08.2002, come incrementata dall'art. 79 del medesimo CCRL, allineandola all'importo stabilito a livello nazionale dal CCNL Comparto funzioni locali 2019-2021 (art. 94).

Art. 39

(Incremento indennità di reperibilità)

1. A decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello in cui il presente contratto acquista efficacia, l'indennità di pronta reperibilità di cui all'art. 4, comma 1, del CCRL 15.10.2018 è rideterminata nell'importo di euro 15,00 per 12 ore al giorno. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 20%.
2. L'importo economico previsto dall'art. 4, comma 5, del CCRL 15.10.2018 è rideterminato nell'importo di euro 18,00.
3. Il presente articolo integra il disposto di cui ai commi 1 e 5 dell'art. 4 del CCRL 15.10.2018.



Il commento

L'articolo, mantenendo invariato l'impianto dell'istituto dell'indennità per i servizi di pronta reperibilità come delineato dall'art. 4 del CCRL 2016-2018, apporta le seguenti modifiche:

- al **comma 1**, dispone l'incremento dell'indennità, rideterminandone l'importo in € 15,00 (anziché € 11,00) per 12 ore al giorno, nonché della maggiorazione oraria corrisposta in caso di frazionamento, portandola al 20% (in luogo del 10%);
- al **comma 2**, dispone che, laddove venga aumentato in sede di contrattazione decentrata integrativa il numero massimo di sei volte mensili in cui ciascun dipendente può essere messo in reperibilità (previsto dal comma 5 del citato art. 4), l'importo dell'indennità in parola, per le volte eccedenti, è elevato a € 18,00 (in luogo di € 13,00).



Disapplicazioni

Con il presente articolo vengono disapplicate:

- la parte del comma 1 dell'art. 4 del CCRL del 15.10.2018 recante l'importo (€ 11,00) e la maggiorazione prevista in caso di frazionamento (10%) dell'indennità di reperibilità;
- la parte del comma 5 dell'art. 4 del CCRL del 15.10.2018 recante l'importo economico (€ 13,00) dell'indennità di reperibilità disposto per le volte ulteriori alle sei previste dal comma 4 del medesimo articolo.

Art. 40

(Indennità condizioni di lavoro e indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale)

1. *L'importo massimo dell'indennità condizioni di lavoro stabilito dall'art. 6, comma 2, e dell'indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale stabilito dall'art. 26, comma 1, del CCRL 15.10.2018, può essere incrementato fino a euro 15,00.*
2. *Il presente articolo integra il disposto di cui al comma 2 dell'art. 6 e di cui al comma 1 dell'art. 26 del CCRL 15.10.2018.*



Il commento

L'articolo, integrando le discipline già dettate dal CCRL 2016-2018 per i rispettivi istituti, prevede la possibilità di incrementare fino a € 15,00 l'importo massimo delle indennità:

- condizioni di lavoro, prevista dall'art. 6, comma 2, del CCRL 2016-2018 (si rammenta che tale istituto riassume le precedenti indennità relative ad attività disagiate, all'esposizione a rischi, ad attività pericolose e dannose per la salute, nonché a maneggio valori);
- di servizio esterno per il personale della Polizia locale, prevista dall'art. 26, comma 1, del medesimo CCRL.



Disapplicazioni

Con il presente articolo vengono disapplicate:

- il comma 2 dell'art. 6 del CCRL del 15.10.2018 per la sola parte recante l'importo massimo giornaliero di € 10,00 dell'indennità condizioni di lavoro;
- il comma 1 dell'art. 26 del CCRL del 15.10.2018 per la sola parte recante l'importo massimo giornaliero di € 10,00 dell'indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale.

Art. 41

(Indennità operatori NUE)

1. *In considerazione della rilevanza dei servizi prestati dal personale operante presso la Struttura Stabile Numero Unico di Emergenza 112, volti a far fronte ad ogni emergenza, ivi compresa quella sanitaria, a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello in cui il presente contratto acquista efficacia, è istituita l'indennità per peculiari funzioni operative NUE.*
2. *L'indennità di cui al comma 1 è attribuita al personale individuato con provvedimento del direttore competente ed è quantificata nell'importo di euro 150,00 mensili lordi.*
3. *L'indennità compete per intero o, nel caso di contratto a tempo parziale, proporzionalmente all'orario di lavoro, fatte salve le riduzioni previste da specifiche disposizioni di legge.*



Il commento

L'articolo istituisce, a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello in cui il presente contratto acquista efficacia, un'indennità a favore del personale operante presso la Struttura Stabile Numero Unico di Emergenza 112 (**comma 1**) - che viene individuato con provvedimento del direttore competente - quantificata in € 150,00 mensili lordi (**comma 2**).

La norma tiene conto della rilevanza dell'attività svolta dal personale sopra indicato, caratterizzata dalla necessità di dover affrontare costantemente e tempestivamente ogni tipo di emergenza, ivi compresa quella sanitaria, e intende compensare lo stress correlato alla particolare delicatezza delle situazioni cui gli stessi sono chiamati a fare fronte.

Nel rispetto della ratio della disposizione, in caso di contratto a tempo parziale, è prevista la riduzione dell'indennità in parola proporzionalmente all'orario di lavoro (**comma 3**).

Art. 42

(Indennità per peculiari funzioni operative su viabilità di area vasta)

1. *In relazione alle caratteristiche della rete stradale già di competenza delle soppresse province, tali da richiedere un'adeguata copertura in zone d'intervento particolarmente estese, è istituita, a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello in cui il presente contratto acquista efficacia, l'indennità per peculiari funzioni operative in materia di viabilità di area vasta.*
2. *L'indennità è attribuita al personale inserito nelle squadre di pronto intervento individuate con provvedimento del direttore competente ed è quantificata nei seguenti importi mensili lordi:*
 - euro 100,00 per il personale appartenente alle categorie B e C;
 - euro 150,00 per il personale appartenente alla categoria D.
3. *L'indennità compete per intero o, nel caso di contratto a tempo parziale, proporzionalmente all'orario di lavoro, fatte salve le riduzioni previste da specifiche disposizioni di legge.*



Il commento

La norma istituisce, a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello in cui il presente contratto acquista efficacia, un'indennità da attribuire al personale attualmente assegnato agli EDR dall'art. 4 della legge regionale 14/2021 – individuato con provvedimento del direttore competente - che svolge peculiari funzioni operative in materia di viabilità di area vasta sulla rete stradale già di competenza delle soppresse Province (**comma 1**).

L'importo mensile lordo dell'indennità è diversificato in correlazione alla categoria di inquadramento del personale destinatario dello stesso: € 100,00 per il personale appartenente alle categorie B e C; € 150,00 per il personale appartenente alla categoria D (**comma 2**).

Come per l'indennità di cui al precedente articolo 41, anche in questo caso l'indennità è proporzionalmente ridotta in presenza di un contratto a tempo parziale (**comma 3**).

Art. 43

(Indennità per il personale dei piccoli Comuni caratterizzato da attività e responsabilità multidisciplinare)

1. *In considerazione della perdurante difficoltà presente nella Pubblica Amministrazione di attrarre candidati nelle procedure di reclutamento, nonché di trattenere il personale assunto, fenomeno che colpisce in modo particolare le amministrazioni comunali di più ridotte dimensioni, in via sperimentale i Comuni fino a 3.000 abitanti che registrino al 31 dicembre 2022 una presenza di dipendenti a tempo indeterminato e determinato inferiore a 8, corrispondono un'indennità a favore dei dipendenti a tempo indeterminato e determinato, finalizzata a compensare l'obbligo di attività e responsabilità multidisciplinare correlata alla dimensione organizzativa.*
2. *L'Ente verifica annualmente la sussistenza degli elementi per la corresponsione dell'indennità.*
3. *L'indennità di cui al comma 1 è quantificata nei seguenti importi annui lordi:*
 - euro 600,00 ai dipendenti di categorie A e B;
 - euro 1.200,00 ai dipendenti di categoria C;
 - euro 1.440,00 ai dipendenti di categoria D;*non frazionabile, salvo quanto previsto dal comma 5.*
4. *L'indennità è corrisposta annualmente e dopo un anno ininterrotto di permanenza nell'amministrazione comunale. In via di prima applicazione, il periodo di permanenza decorre dal 1° gennaio 2023.*
5. *L'indennità è ridotta in caso di assenze (escluse le assenze per ferie, infortunio, congedo di maternità e paternità e le altre assenze previste dal decreto legislativo n. 151/2001 se integralmente retribuite, donazione di sangue e del midollo osseo, esercizio delle prerogative sindacali) superiori a trenta giorni consecutivi, proporzionalmente alle giornate di assenza.*
6. *L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con le altre indennità e retribuzioni previste dalla contrattazione collettiva vigente.*
7. *La struttura regionale competente in materia di funzione pubblica monitora annualmente, anche attraverso la somministrazione di questionari finalizzati a raccogliere dati quali/quantitativi, l'applicazione dell'istituto disciplinato dal presente articolo.*

L'articolo istituisce, in via sperimentale, un'indennità finalizzata a compensare l'obbligo di attività e responsabilità multidisciplinare proprio del personale operante nei Comuni di più ridotte dimensioni organizzative allo scopo di trattenerne la permanenza in servizio, atteso che, oltre alla cronica difficoltà di reclutamento, detti enti sono soggetti anche al costante rischio di "fuga" del proprio personale.

Destinatari dell'indennità sono i dipendenti a tempo indeterminato e determinato dei Comuni con popolazione fino a 3.000 abitanti che, alla data del 31.12.2022, registrino un numero di dipendenti inferiore a 8 unità (ovvero continuo fino a 7 dipendenti). Nel computo di detto limite massimo si tengono in considerazione sia i rapporti a tempo indeterminato che a tempo determinato (**comma 1**).

Il **comma 2** specifica che l'ente ha l'onere di verificare annualmente la permanenza/sussistenza dei requisiti legittimanti la corresponsione dell'indennità.

L'indennità viene corrisposta annualmente, dopo un anno ininterrotto di permanenza nell'amministrazione comunale (**comma 4**), negli importi - non frazionabili, salva la previsione di cui al successivo comma 5 - indicati al **comma 3**, differenziati in relazione alla categoria di appartenenza del personale interessato. Il periodo di permanenza, pari a un anno, da considerarsi in sede di prima applicazione è quello decorrente dal 01.01.2023.



Al fine della corresponsione dell'indennità, le variazioni del numero dei dipendenti intervenute in corso d'anno, anche laddove risultino determinanti per l'acquisizione o perdita del requisito, sono irrilevanti.

Infatti, ai sensi del combinato disposto dei commi 1 e 4, è effettuata una ricognizione del numero dei dipendenti (con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato) al 31.12.2022, con conseguente decorrenza dal 01.01.2023 del primo anno di permanenza. Pertanto, la rilevazione del numero dei dipendenti per le annualità successive alla prima dovrà essere effettuata al 31 dicembre di ciascun anno, con conseguente irrilevanza delle variazioni numeriche intervenute dopo tale data, in corso d'anno.

Quindi, ad esempio, laddove al 31.12.2023 il Comune registri un numero di dipendenti pari a 8 e, nel corso del 2024, scenda sotto tale numero (7 dipendenti), non maturerebbe comunque il requisito richiesto dal comma 1; qualora al 31.12.2024, data della successiva rilevazione, registri ancora 7 dipendenti, applicherà l'istituto contrattuale in parola con decorrenza 01.01.2025.



Inoltre, con specifico riferimento ai dipendenti reclutati - a mezzo di concorso esterno o mobilità - in corso d'anno, atteso che la presente indennità deve essere comunque corrisposta dopo un anno ininterrotto di permanenza nell'amministrazione comunale (comma 4) e che non è frazionabile (comma 3, salve le previsioni di cui al comma 5), gli stessi matureranno il diritto alla corresponsione dell'indennità dopo un anno dall'assunzione presso l'ente, fermi restando i requisiti di cui al comma 1. Così, ad esempio, qualora un dipendente inizi il proprio rapporto lavorativo in data 01.06.2023, maturerà il diritto al 31.05.2024, con corresponsione dell'indennità dal 01.06.2024.

Il **comma 5** prevede che l'indennità venga ridotta in caso di assenze superiori a 30 giorni consecutivi, proporzionalmente alle giornate di assenza; dal computo delle assenze sono escluse solo quelle espressamente indicate.

Per quanto concerne i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, fermo il conteggio degli stessi quali unità intere di personale al fine della verifica del possesso in capo all'ente del requisito oggettivo, necessario per l'applicazione dell'istituto (numero di dipendenti inferiore a 8), l'indennità sarà corrisposta in misura proporzionale alla durata della prestazione, nel rispetto del dettato dell'art. 6, comma 1, del CCRL 25.07.2001 (applicabile ai dipendenti degli enti locali), in forza del quale *“Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento”*.

Per ulteriori utili indicazioni operative si rinvia alla nota del Servizio sistema autonomie locali e funzione pubblica della Regione, prot. n. 464953/P/GEN di data 10.08.2023.

L'indennità di cui al presente articolo – stante la *ratio* sottesa - è cumulabile con le altre indennità nonché con le retribuzioni contrattualmente previste, ivi comprese quelle correlate all'incarico di posizione organizzativa (**comma 6**).

Infine, il **comma 7** dispone in capo alla struttura regionale competente in materia di funzione pubblica l'onere di eseguire un monitoraggio annuale afferente all'applicazione dell'istituto, utile anche alla valutazione degli effetti derivati dalla sua introduzione; detta valutazione verrà svolta in sede di rinnovo contrattuale al fine di decidere se mantenere la previsione.

Art. 44

(Sviluppo orizzontale nell'ambito delle categorie dell'Area della vigilanza)

1. *Nell'ambito dello sviluppo orizzontale delle categorie dell'Area della vigilanza vengono istituite le posizioni economiche PLA7, PLA8 e PLA9, PLB6, PLC6, come specificato nelle tabelle B, C e D, allegate al presente contratto.*



Il commento

La disposizione in commento reca l'istituzione delle posizioni economiche – ivi espressamente indicate - rese necessarie al fine dello sviluppo orizzontale delle categorie dell'Area della vigilanza. Gli importi "a regime" (decorrenti dalla data di efficacia del contratto) sono indicati nelle tabelle B, C e D, allegate al contratto.

TITOLO VII

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA DEL PERSONALE DEL COMPARTO

Il Titolo VII si compone di **tre articoli**, recanti le modalità di costituzione del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa in ciascun ente del Comparto unico, nonché la disciplina del medesimo.

Come noto, in occasione della stesura del CCRL 2016-2018 (15.10.2018) è stato apportato un radicale cambiamento rispetto a quanto previsto nei contratti precedenti, operando una semplificazione del fondo per la contrattazione delle risorse decentrate. Nello specifico, il CCRL 2016-2018 si era mosso secondo le seguenti direttrici:

- a) avere regole unitarie di costituzione dei fondi risorse decentrate che valessero per tutti gli enti del comparto;
- b) utilizzare le risorse del fondo per la remunerazione dei due istituti fondamentali e che propriamente attengono alla materia delle risorse per l'incentivazione della produttività: una quota di fondo stabile destinata a finanziare le progressioni, una quota di risorse definite in contratto variabili per finanziare la performance, prevedendo un sistema di costituzione del fondo basato sul numero dei dipendenti, stabilendo una quota pro capite per la parte "stabile" e una quota pro capite per la parte "variabile";
- c) prevedere che il salario aggiuntivo e le indennità siano imputate a bilancio, posto che le indennità in realtà non hanno nulla a che vedere con il ciclo della performance e pertanto non risulta corretto considerarle quale erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, quanto, invece, come modalità di organizzazione dei singoli servizi collegati alla necessità di garantire l'esercizio delle funzioni proprie degli enti improntate ai principi di efficienza e efficacia.

Questa impostazione viene mantenuta anche nel presente contratto, come si vedrà dall'analisi degli articoli compresi nel Titolo VII, introducendo nel contempo due importanti novità:

- il superamento dell'obbligo di assicurare il tetto della spesa per il salario accessorio del 2016 previsto dall'art. 32, comma 7, del CCRL 15.10.2018 per le voci indennitarie ivi indicate;
- il venir meno dell'obbligo di non superare la spesa storica per lavoro straordinario riferita all'anno 1998, limite quest'ultimo posto dall'art. 17, comma 8, del CCRL 01.08.2002, relativo al personale non dirigente degli enti locali - biennio economico 2000-2001 e quadriennio giuridico 1998-2001.

Queste ulteriori novità si collocano nell'ambito del nuovo regime di cui alla legge regionale 6 novembre 2020, n. 20, che ha semplificato le precedenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale, riconducendole all'unico parametro di sostenibilità della spesa di personale.

Infatti, nell'ambito degli obiettivi di finanza pubblica che fanno capo alla Regione Friuli Venezia Giulia, spetta alla stessa definire il concorso finanziario e gli obblighi a carico degli enti locali, attuando misure idonee ad assicurare il rispetto delle dinamiche della spesa aggregata, mentre gli enti locali sono tenuti ad assicurare la sostenibilità della spesa di personale entro i valori soglia, per classe demografica di appartenenza, secondo i parametri definiti con le Deliberazioni di Giunta regionale n. 1885 del 2020 e n. 1994 del 2021.

Nel sistema attuale, pertanto, i tetti di spesa sono quelli delle risorse stanziare a bilancio e quelli dei valori soglia. La spesa del personale diviene un agglomerato unico, che non ha più senso considerare per voci distinte e non interagenti tra loro, per cui la riduzione di alcune voci potrebbe portare a finanziarne altre, senza determinare conseguenze sul rapporto con le entrate: compete ad ogni singolo ente effettuare le opportune valutazioni in ordine alla finalizzazione della spesa di personale sulla base dei principi di efficacia ed efficienza e non perché obbligato da vincoli normativi esterni.

Art. 45

(Costituzione e disciplina del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa)

1. A decorrere dal 1° gennaio 2023, in ciascun Ente è costituito il fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale del Comparto, destinato ad attuare le progressioni economiche all'interno delle categorie e ad incentivare la produttività. A valere dalla medesima data, le risorse stabili determinate ai sensi dell'articolo 32, comma 1 e comma 8, del CCRL 15.10.2018 in funzione del numero dei dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio alla data del 31.12.2016 vengono consolidate al 31.12.2018; analogamente vengono consolidate le risorse di cui all'art. 32, comma 3, lettera d) del CCRL 15.10.2018 in relazione alle cessazioni dal servizio avvenute fino al 31.12.2021.
2. L'importo annuo per dipendente delle risorse stabili ai fini dell'applicazione di quanto previsto dai commi 9 (incremento organico) e 12 (trasferimento di personale) è quantificato nella seguente tabella:

Categoria	Importo annuo per dipendente risorse stabili
A	€ 917
B	€ 1.016
C	€ 1.177
D	€ 2.271
PLS	€ 1.012
PLA	€ 1.124
PLB	€ 1.944
PLC	€ 2.235
FA	€ 1.092
FB	€ 1.177
FC	€ 2.271

3. A decorrere dal 1° gennaio 2023, l'ammontare annuale delle risorse variabili è determinato in funzione del numero di dipendenti, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio alla data del 31 dicembre 2020 ed è quantificato nell'importo di euro 720,00.
4. Gli importi indicati ai commi precedenti sono al netto degli oneri riflessi.
5. In relazione ai trasferimenti di personale operati in attuazione di quanto previsto dalle leggi regionali n. 21/2019 e n. 19/2020, ivi comprese le disposizioni transitorie per il superamento delle Unioni territoriali intercomunali, trova applicazione quanto previsto dal comma 12.
6. L'ammontare delle risorse stabili, determinato ai sensi del presente articolo, è destinato al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle categorie nei limiti delle somme a tal fine destinate dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa; qualora tale ammontare non venga destinato interamente alla predetta finalità, la parte residua incrementa l'ammontare delle risorse variabili per il medesimo anno. Le progressioni economiche sono attribuite a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo. L'ammontare delle risorse variabili è destinato ad incentivare la produttività del personale.
7. Le risorse stabili del fondo di cui al comma 1 sono incrementate annualmente dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità, al maturato economico in godimento, e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale in servizio, compresa la quota di 13 mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel fondo dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno.

8. *Le risorse variabili del fondo di cui al comma 3 sono incrementate annualmente:*
 - a) *dalle risorse derivanti da disposizioni normative che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni;*
 - b) *dalle economie accertate sul fondo dell'anno precedente al netto delle risorse non distribuite per mancato raggiungimento degli obiettivi di performance, che rientrano nella disponibilità delle risorse variabili, indipendentemente dalla loro provenienza;*
 - c) *per una quota determinata ai sensi del comma 3 e relativo importo, in proporzione alle unità di personale con contratto di lavoro a tempo determinato di durata pari ad almeno sei mesi. Rimane escluso da questa disciplina il personale assunto ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000;*
 - d) *dalle risorse stabilite dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa per corrispondere quanto previsto dall'art. 15 del presente contratto.*
9. *Gli enti che abbiano incrementato in maniera stabile l'organico rispetto al personale in servizio al 31.12.2016 aumentano le risorse stabili del fondo, determinate ai sensi del presente articolo, per una quota calcolata applicando i parametri di cui al comma 2 al corrispondente ulteriore numero di unità.*
10. *Gli oneri delle voci stipendiali accessorie diverse da quelle indicate ai commi 1, 2 e 3, compreso il lavoro straordinario, continuano ad essere imputati a carico del bilancio degli Enti. La quantificazione di tali risorse è calcolata in base alle norme legislative e contrattuali vigenti ed è soggetta ai soli vincoli normativi relativi alla sostenibilità della spesa di personale nel tempo vigente.*
11. *Ferme restando le disposizioni in materia di organizzazione dell'orario di lavoro contenute nel D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, è disapplicato l'art. 17, comma 8, del CCRL 01.08.2002.*
12. *Ogni qualvolta si operi un trasferimento di personale, tra enti del Comparto, in attuazione dell'articolo 31 del D. Lgs. 165/2001, l'ente cedente e quello cessionario, nella costituzione dei fondi, rispettivamente riducono e incrementano gli stessi di una quota di risorse stabili e variabili determinata ai sensi dei commi 1, 2 e 3 in relazione alle unità di personale trasferito.*
13. *Nei casi di assegnazione temporanea di personale alle forme di gestione associata delle funzioni e dei servizi di cui alla LR n. 21/2019 e limitatamente alla durata della medesima assegnazione, gli enti titolari del rapporto di lavoro e l'ente di destinazione rispettivamente riducono e incrementano i fondi di una quota di risorse variabili determinata ai sensi del comma 3 in relazione alle unità di personale assegnato e riproporzionato in base al tempo di lavoro. Le risorse calcolate come al periodo precedente sono destinate indistintamente all'incentivazione del personale della forma associativa.*
14. *Qualora in sede di prima applicazione della disciplina di cui al presente articolo, le risorse stabili necessarie alla copertura degli oneri relativi a progressioni economiche relative all'annualità 2022 risultassero superiori alle risorse disponibili per tale finalità, secondo la suddetta disciplina, l'ente utilizza una quota delle risorse variabili disponibili da recuperare a valere sulle risorse stabili che si renderanno, di volta in volta, disponibili a seguito di cessazioni, a qualsiasi titolo, dal servizio. Nelle more del completo riequilibrio delle risorse, non possono essere attribuite nuove progressioni economiche.*
15. *Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 32 del CCRL 15.10.2018.*

L'articolo in commento - intervenendo sul corrispondente art. 32 del CCRL 2016-2018, che contestualmente disapplica - aggiorna a decorrere dal 2023 la disciplina relativa alla costituzione del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Nel dettaglio, il **comma 1** conferma la suddivisione del fondo in due aggregati, risorse "stabili" e risorse "variabili", destinati rispettivamente al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle categorie (c.d. progressioni orizzontali) e al finanziamento della produttività del personale.

Inoltre, il medesimo comma 1 prevede il consolidamento delle risorse stabili alla data del 31 dicembre 2018. In tale modo sono assicurate le risorse economiche, calcolate ai sensi dell'art. 32, commi 1 e 8, del CCRL 2016-2018 sulla base del personale in servizio al 31.12.2016, necessarie per il finanziamento delle progressioni orizzontali già attuate.

Infine, il comma 1 consolida altresì le risorse stabili di cui all'art. 32, comma 3, lettera d), del CCRL 2016-2018, derivanti dagli incrementi annuali delle quote delle retribuzioni individuali di anzianità, maturato economico in godimento e degli assegni *ad personam* non più corrisposti al personale in servizio, compresa la quota di tredicesima. Tali disponibilità costituiscono, infatti, un'ulteriore fonte di finanziamento consolidata delle progressioni orizzontali.

Il **comma 2**, confermando i medesimi importi previsti dalla precedente disciplina di cui all'art. 32, comma 1, del CCRL 2016-2018, quantifica gli importi annui delle risorse stabili pro-capite necessari ai fini dell'applicazione di quanto previsto dai successivi commi 9 (incremento dell'organico) e 12 (trasferimento di personale). Nei suddetti casi, infatti, gli importi indicati al comma 2 fungono da base per il calcolo sia dell'aumento delle risorse stabili del fondo operato dall'ente che abbia incrementato in maniera stabile il proprio organico (comma 9), sia per le riduzioni e i corrispondenti incrementi dei fondi compiuti, rispettivamente, dall'ente cedente e da quello cessionario, in caso di trasferimento di personale tra enti del Comparto unico (comma 12).

Il **comma 3** stabilisce che a decorrere dal 1° gennaio 2023 l'ammontare annuale delle risorse "variabili", destinate ad incentivare la produttività, è determinato in funzione del numero dei dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio alla data del 31.12.2020 ed è quantificato in € 720,00 pro-capite.

Ai sensi del **comma 4**, tutti gli importi indicati ai commi precedenti sono da considerarsi al netto degli oneri riflessi.

Nell'ipotesi di trasferimenti di personale operati in attuazione di quanto previsto dalle leggi regionali 21/2019 e 19/2020, recanti le forme di gestione associata delle funzioni e dei servizi comunali (Comunità, Comunità di montagna e Comunità collinare del Friuli) nonché gli enti di decentramento regionale (EDR), ivi comprese le disposizioni transitorie per il superamento delle Unioni territoriali intercomunali, il **comma 5** - confermando di fatto il contenuto dell'art. 32 del CCRL 2016-2018 - rinvia a quanto previsto dal successivo comma 12: in detti casi, quindi, l'ente cedente e quello cessionario, nella costituzione dei rispettivi fondi, riducono e incrementano gli stessi di una quota di risorse "stabili" e "variabili", determinata ai sensi dei commi 1, 2 e 3, in relazione alle unità di personale trasferito (criterio del "ribaltamento delle quote", Corte dei Conti, Sardegna n. 60/2017/PAR).

Il **comma 6** indica la finalizzazione delle risorse del fondo, disponendo che:

- le risorse variabili sono destinate a incentivare la produttività del personale;
- le risorse stabili sono destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali (attribuite con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto

integrativo), nei limiti decisi dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa; laddove non vengano interamente destinate a detta finalità, la parte residua incrementa l'ammontare delle risorse variabili per il medesimo anno, contribuendo, dunque, al finanziamento della produttività del personale.

Ai sensi del **comma 7**, le risorse stabili consolidate ai sensi del comma 1 sono incrementate annualmente dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità, al maturato economico in godimento, e degli assegni *ad personam* non più corrisposti al personale in servizio (compresa la quota di 13^a mensilità); l'importo confluisce stabilmente nel fondo dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno.

Il **comma 8** elenca le fonti di alimentazione delle risorse variabili del fondo, confermando quelle già individuate dall'art. 32, comma 3, lettere a), b) e c), del CCRL 2016-2018, e aggiungendo le risorse stabilite dalla contrattazione decentrata con riferimento alle somme derivanti dagli introiti ricevuti per effetto di invenzione industriale di cui all'art. 15 del presente contratto.

Il **comma 9** disciplina l'ipotesi in cui l'ente abbia incrementato in maniera stabile il proprio organico rispetto al personale in servizio al 31.12.2016: in tal caso, l'ammontare delle risorse stabili del fondo andrà aumentato per una quota calcolata moltiplicando l'importo di cui al comma 2 per il numero di unità ulteriore.

Il **comma 10** conferma l'imputazione a carico del bilancio dell'ente delle voci stipendiali diverse da quelle indicate ai commi 1, 2 e 3 del presente articolo (risorse stabili e variabili), ivi compreso il lavoro straordinario, ribadendo che la quantificazione di tali somme, calcolata in base alle norme legislative e contrattuali vigenti, è soggetta ai soli vincoli normativi relativi alla sostenibilità della spesa di personale nel tempo vigente.

Il **comma 11** disapplica il limite al lavoro straordinario imposto dall'art. 17, comma 8, del CCRL 01.08.2002. Fermo restando che il ricorso allo straordinario deve essere comunque motivato da esigenze organizzative legate a situazioni di lavoro eccezionali e non prevedibili, permane comunque in capo agli enti l'obbligo del rispetto dei limiti massimi individuali per prestazioni straordinarie e delle disposizioni in materia di organizzazione dell'orario di lavoro contenute nel D.lgs. 66/2003. Resta infatti vigente il limite massimo annuo individuale per prestazioni straordinarie disposto dall'art. 17, comma 10, del CCRL 01.08.2002, pari a 180 ore.



I commi 10 e 11 recepiscono i principi discendenti dal nuovo regime del Sistema integrato Regione-Enti locali in materia di finanza pubblica derivanti dall'Accordo Stato-Regione siglato il 25 febbraio 2019, dalle norme di attuazione contenute nel decreto legislativo 154/2019, dalla legge regionale 19/2019 e dalla legge regionale 20/2020, che hanno posto a cardine della riforma il principio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale in rapporto alle entrate correnti - sostenibilità rilevata e controllata nell'ambito dell'intero aggregato - di talché i limiti ai trattamenti accessori e allo straordinario previsti nella precedente disciplina contrattuale risultano superati in quanto incompatibili con il nuovo principio.

Il **comma 12** disciplina l'ipotesi di trasferimento di personale tra enti del Comparto unico in attuazione dell'art. 31 del D.lgs. 165/2001. Come anticipato in relazione alle fattispecie di cui al comma 5, laddove si operi un trasferimento di personale ai sensi del presente comma, l'ente cedente e quello cessionario, nella costituzione dei rispettivi fondi, riducono e incrementano gli stessi di una quota di risorse "stabili" e "variabili", determinata ai sensi dei commi 1, 2 e 3, in relazione alle unità di personale trasferito (criterio del "ribaltamento delle quote").

Il dettato del comma 12 riprende la previsione di cui al comma 9 dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018, senza però riprodurre l'ultimo periodo, che disponeva: *"Analogamente i medesimi enti provvedono a ridurre e incrementare le relative capacità di spesa finalizzate al pagamento delle indennità di cui al comma 6"* (ovvero le voci stipendiali accessorie e lo straordinario, imputati a carico dei bilanci degli enti). Infatti, attesa l'eliminazione dei limiti storici di cui all'art. 32, comma 7, del CCRL 15.10.2018, nonché l'assoggettamento della quantificazione degli oneri per le voci stipendiali accessorie diverse da quelle indicate ai commi 1, 2 e 3, del presente articolo in commento, ivi compreso il lavoro straordinario, alle sole norme legislative e contrattuali vigenti e ai vincoli normativi relativi alla sostenibilità della spesa di personale, in forza del comma 10, per entrambi gli enti interessati dal trasferimento del personale la quantificazione di tali risorse diventa un mero problema di sostenibilità della spesa.

Il **comma 13** dispone che, in caso di assegnazione temporanea di personale alle forme di gestione associata di funzioni e servizi di cui alla legge regionale 21/2019, limitatamente alla durata dell'assegnazione stessa, l'ente titolare del rapporto di lavoro riduce e l'ente di destinazione incrementa le risorse variabili del fondo per una quota determinata ai sensi del su descritto comma 3, in relazione al numero di unità di personale assegnato, riproporzionata in base al tempo di lavoro. Le risorse variabili così calcolate sono destinate indistintamente all'incentivazione del personale della forma associativa, atteso che, entrando nel fondo dell'ente di destinazione, divengono di fatto indistinguibili da quelle già presenti nel fondo stesso, di cui perseguono la medesima e indivisibile finalità: il finanziamento della produttività.

Infine, il **comma 14** reca una norma di salvaguardia finalizzata a tutelare le progressioni economiche relative all'annualità 2022, mediante utilizzo - qualora necessario - di una quota delle risorse variabili disponibili, prevedendone il recupero a valere sulle risorse stabili che si rendano disponibili a seguito di successive cessazioni dal servizio, a qualsiasi titolo, e stabilendo il divieto di nuove progressioni fino a riequilibrio delle risorse.



Disapplicazioni

Con il presente articolo viene disapplicato l'art. 32 del CCRL del 15.10.2018.

Art. 46

(Rideterminazione importo annuo per dipendente risorse variabili di cui all'articolo 32 CCRL

15.10.2018)

1. *A decorrere dal 1° gennaio 2021 e fino al 31 dicembre 2022, l'importo annuo per dipendente delle risorse variabili di cui all'articolo 32, comma 1, del CCRL 15.10.2018, è rideterminato nell'importo di euro 680,00.*
2. *Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, di competenza degli anni 2021 e 2022, sono computate, quali risorse variabili e una tantum, nel fondo relativo al 2023.*



Il commento

Al fine di corrispondere gli arretrati relativi all'incremento delle risorse destinate alla produttività, l'articolo aggiorna l'importo delle risorse variabili stabilito dall'art. 32 del CCRL 2016-2018 per gli anni 2021 e 2022, fissandolo in € 680,00 per dipendente e disponendo che le relative quote siano imputate – quali risorse variabili “una tantum” relative ad arretrati – nel fondo del 2023. Un tanto al mero fine di non dover riaprire l'iter relativo alla determinazione delle risorse afferenti ai fondi per tale biennio e alla correlata contrattazione, evitando un conseguente aggravio del procedimento.

Nel caso di trasferimento di personale riconducibile alla fattispecie di cui all'art. 45, comma 12, avvenuto negli anni 2021 e 2022, trova applicazione il criterio del “ribaltamento delle quote”.

Art. 47

(Adempimenti degli enti)

1. *Gli enti determinano annualmente e separatamente l'ammontare delle risorse destinate alle finalità di cui ai commi 1, 2 e 3 dell'articolo 45 nonché gli oneri delle voci stipendiali accessorie, compreso il lavoro straordinario, indicate dal comma 10 del medesimo articolo entro il mese di febbraio.*
2. *Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale relativa alle modalità di utilizzo delle risorse di cui al comma 1 va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione, e conclusa entro 60 giorni.*
3. *In sede di prima applicazione della disciplina di cui all'articolo 45 gli enti determinano l'ammontare delle risorse ivi indicate entro 60 giorni dalla data di efficacia del presente contratto.*
4. *A decorrere dal 1° gennaio 2023 il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 33 del CCRL 15.10.2018.*



Il commento

La disposizione definisce in maniera compiuta le tempistiche degli adempimenti previsti per la contrattazione di secondo livello, riproponendo la sequenza già indicata nel precedente contratto (art. 33, CCRL 2016-2018) e modificandone alcuni termini. Nello specifico, gli enti:

- entro il mese di febbraio di ciascun anno, dovranno determinare separatamente l'ammontare delle risorse stabili e variabili, nonché gli oneri delle voci stipendiali accessorie imputate a carico del bilancio, ivi compreso lo straordinario (**comma 1**);
- entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, dovranno avviare la sezione negoziale relativa alle modalità di utilizzo delle risorse stabili e variabili, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi nonché l'applicazione puntuale degli istituti contrattuali (**comma 2**);
- entro 60 giorni dall'avvio, dovranno concludere la fase negoziale; un tanto compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione (**comma 2**).

In sede di prima applicazione, il **comma 3** dell'articolo fissa il termine per la determinazione delle risorse stabili e variabili entro 60 giorni dalla data di efficacia del presente contratto.



Disapplicazioni

Con il presente articolo viene disapplicato l'art. 33 del CCRL del 15.10.2018.

TITOLO VIII

PREROGATIVE SINDACALI

Il Titolo VIII reca un unico articolo, con cui viene introdotto un elemento di garanzia della retribuzione a favore del dipendente in distacco sindacale.

Art. 48

(Elemento di garanzia della retribuzione del dipendente in distacco sindacale)

1. *Al personale in distacco sindacale, fermo quanto previsto dall'articolo 19, comma 2, prima parte, dell'Accordo sottoscritto il 15.10.2018 sulle modalità di utilizzo di distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali riferite al personale non dirigente del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale, spetta un elemento di garanzia della retribuzione in una percentuale pari all'80 per cento dell'importo medio della retribuzione correlata alla produttività erogata ai dipendenti della struttura organizzativa di riferimento; il relativo onere è posto a carico delle risorse variabili del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa.*
2. *Per il personale in distacco sindacale con articolazione flessibile secondo le tipologie di cui all'articolo 10, comma 2, dell'Accordo sottoscritto il 15.10.2018, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco e si somma alla produttività riconosciuta dall'ente per la percentuale di attività prestata in favore di quest'ultimo.*
3. *Il presente articolo disapplica e sostituisce il secondo periodo del comma 2 dell'articolo 19 dell'Accordo sottoscritto il 15.10.2018.*



Il commento

In analogia alla previsione contenuta nel CCNL funzioni centrali 21.12.2021 (art. 11), la disposizione in commento introduce un elemento di garanzia della retribuzione per il personale in distacco sindacale.

Nello specifico, il **comma 1**, superando il riferimento legato all'apporto partecipativo del distaccato sindacale all'attività del proprio ente di appartenenza (contenuto nell'art. 19, comma 2, ultimo periodo, dell'Accordo sulle modalità di utilizzo di distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali riferite al personale non dirigente del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale, sottoscritto il 15.10.2018), fissa l'ammontare dell'elemento di garanzia in un importo pari all'80% dell'importo medio della retribuzione correlata alla produttività erogata ai dipendenti della struttura organizzativa di riferimento del distaccato medesimo.

Essendo dunque correlato alla produttività erogata ai dipendenti in servizio nell'ente, l'importo potrà subire variazioni di anno in anno.

Detto elemento di garanzia è posto a carico delle risorse variabili del fondo per la contrattazione decentrata integrativa dell'ente atteso che, per la costituzione del fondo stesso, è preso in considerazione anche il personale in distacco sindacale.

Ai sensi del successivo **comma 2**, inoltre, l'elemento di garanzia è riproporzionato in caso di articolazione della prestazione di servizio in distacco sindacale ridotta al 50% secondo quanto consentito dall'art. 10 del richiamato Accordo sulle prerogative sindacali del 15.10.2018; in questa ipotesi, andrà a sommarsi alla produttività riconosciuta dall'ente per l'attività prestata in favore di quest'ultimo.

Il **comma 3** precisa che l'articolo mantiene fermo quanto previsto dal primo periodo del comma 2 dell'art. 19 del richiamato Accordo sulle prerogative sindacali del 15.10.2018, sostituendo unicamente il secondo periodo del medesimo comma 2.



Disapplicazioni

Con il presente articolo viene disapplicato il secondo periodo del comma 2 dell'art. 19 dell'Accordo sulle modalità di utilizzo di distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali riferite al personale non dirigente del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale, sottoscritto il 15.10.2018, secondo cui il trattamento accessorio legato alla performance è determinato in base all'apporto partecipativo del dipendente in distacco sindacale.

TABELLE ALLEGATE AL CONTRATTO

TABELLA A (Art. 30 comma 1 - Incrementi degli stipendi tabellari)

Aumenti retributivi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità più il salario aggiuntivo così come previsto dagli artt. 69 e 70 CCRL 7.12.2006

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019

(2) Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020

Categorie e posizioni economiche	Aumento mensile previsto dal 01/01/2019	Aumento mensile previsto dal 01/01/2020 (1)	Aumento mensile previsto dal 01/01/2021 (2)
A1	24,00	36,00	65,00
A2	24,00	36,00	65,00
A3	24,00	36,00	65,00
A4	24,00	36,00	65,00
A5	24,00	36,00	65,00
A6	24,00	36,00	65,00
A7	24,00	36,00	65,00
A8	24,00	36,00	65,00
A9	24,00	36,00	65,00
B1	25,00	38,00	68,00
B2	25,00	38,00	68,00
B3	25,00	38,00	68,00
B4	25,00	38,00	68,00
B5	25,00	38,00	68,00
B6	25,00	38,00	68,00
B7	25,00	38,00	68,00
B8	25,00	38,00	68,00
B9	25,00	38,00	68,00
C1	27,00	42,00	73,00
C2	27,00	42,00	73,00
C3	27,00	42,00	73,00
C4	27,00	42,00	73,00
C5	27,00	42,00	73,00
C6	27,00	42,00	73,00
C7	27,00	42,00	73,00
C8	27,00	42,00	73,00
C9	27,00	42,00	73,00
D1	32,00	49,00	83,00
D2	32,00	49,00	83,00
D3	32,00	49,00	83,00
D4	32,00	49,00	83,00
D5	32,00	49,00	83,00
D6	32,00	49,00	83,00
D7	32,00	49,00	83,00
D8	32,00	49,00	83,00
D9	32,00	49,00	83,00

TABELLA A
(Art. 30 comma 1 - Incrementi degli stipendi tabellari)

Aumenti retributivi mensili lordi da corrispondere al personale della polizia locale per 13 mensilità più il salario aggiuntivo così come previsto dagli artt. 69 e 70 CCRL 7.12.2006

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019

(2) Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020

Categorie e posizioni economiche	Aumento mensile previsto dal 01/01/2019	Aumento mensile previsto dal 01/01/2020 (1)	Aumento mensile previsto dal 01/01/2021 (2)
PLS1	25,00	38,00	68,00
PLS2	25,00	38,00	68,00
PLS3	25,00	38,00	68,00
PLS4	25,00	38,00	68,00
PLS5	25,00	38,00	68,00
PLA1	27,00	42,00	73,00
PLA2	27,00	42,00	73,00
PLA3	27,00	42,00	73,00
PLA4	27,00	42,00	73,00
PLA5	27,00	42,00	73,00
PLA6	27,00	42,00	73,00
PLB1	32,00	49,00	83,00
PLB2	32,00	49,00	83,00
PLB3	32,00	49,00	83,00
PLB4	32,00	49,00	83,00
PLB5	32,00	49,00	83,00
PLC1	32,00	49,00	83,00
PLC2	32,00	49,00	83,00
PLC3	32,00	49,00	83,00
PLC4	32,00	49,00	83,00
PLC5	32,00	49,00	83,00

TABELLA A
(Art. 30 comma 1 - Incrementi degli stipendi tabellari)

Aumenti retributivi mensili lordi da corrispondere al personale regionale area forestale per 13 mensilità più il salario aggiuntivo così come previsto dagli artt. 69 e 70 CCRL 7.12.2006

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019

(2) Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020

Categorie e posizioni economiche	Aumento mensile previsto dal 01/01/2019	Aumento mensile previsto dal 01/01/2020 (1)	Aumento mensile previsto dal 01/01/2021 (2)
FA1	27,00	42,00	73,00
FA2	27,00	42,00	73,00
FA3	27,00	42,00	73,00
FA4	27,00	42,00	73,00
FA5	27,00	42,00	73,00
FA6	27,00	42,00	73,00
FA7	27,00	42,00	73,00
FA8	27,00	42,00	73,00
FA9	27,00	42,00	73,00
FB1	27,00	42,00	73,00
FB2	27,00	42,00	73,00
FB3	27,00	42,00	73,00
FB4	27,00	42,00	73,00
FB5	27,00	42,00	73,00
FB6	27,00	42,00	73,00
FB7	27,00	42,00	73,00
FB8	27,00	42,00	73,00
FB9	27,00	42,00	73,00
FC1	32,00	49,00	83,00
FC2	32,00	49,00	83,00
FC3	32,00	49,00	83,00
FC4	32,00	49,00	83,00
FC5	32,00	49,00	83,00
FC6	32,00	49,00	83,00
FC7	32,00	49,00	83,00
FC8	32,00	49,00	83,00
FC9	32,00	49,00	83,00

TABELLA B
(Art. 30 comma 2 - Incrementi degli stipendi tabellari)

Trattamento economico tabellare annuale del personale del comparto unico per dodici mensilità cui si aggiunge la 13^a mensilità

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019

(2) Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020

Categorie e posizioni economiche	Trattamento tabellare annuale CCRL 2016-2018	Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2019	Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2020 (1)	Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2021 (2)
A1	18.280,57	18.568,57	18.712,57	19.060,57
A2	18.495,31	18.783,31	18.927,31	19.275,31
A3	18.774,76	19.062,76	19.206,76	19.554,76
A4	19.110,40	19.398,40	19.542,40	19.890,40
A5	19.416,35	19.704,35	19.848,35	20.196,35
A6	19.728,23	20.016,23	20.160,23	20.508,23
A7	20.070,38	20.358,38	20.502,38	20.850,38
A8	20.394,57	20.682,57	20.826,57	21.174,57
A9	20.718,76	21.006,76	21.150,76	21.498,76
B1	19.350,70	19.650,70	19.806,70	20.166,70
B2	19.639,76	19.939,76	20.095,76	20.455,76
B3	19.921,76	20.221,76	20.377,76	20.737,76
B4	20.529,35	20.829,35	20.985,35	21.345,35
B5	20.889,49	21.189,49	21.345,49	21.705,49
B6	21.238,28	21.538,28	21.694,28	22.054,28
B7	21.618,80	21.918,80	22.074,80	22.434,80
B8	21.982,26	22.282,26	22.438,26	22.798,26
B9	22.345,72	22.645,72	22.801,72	23.161,72
C1	23.184,19	23.508,19	23.688,19	24.060,19
C2	23.671,55	23.995,55	24.175,55	24.547,55
C3	24.049,57	24.373,57	24.553,57	24.925,57
C4	24.498,45	24.822,45	25.002,45	25.374,45
C5	25.007,66	25.331,66	25.511,66	25.883,66
C6	25.542,70	25.866,70	26.046,70	26.418,70
C7	26.103,38	26.427,38	26.607,38	26.979,38
C8	26.653,98	26.977,98	27.157,98	27.529,98
C9	27.204,58	27.528,58	27.708,58	28.080,58
D1	26.472,83	26.856,83	27.060,83	27.468,83
D2	27.655,10	28.039,10	28.243,10	28.651,10
D3	28.477,81	28.861,81	29.065,81	29.473,81
D4	30.176,29	30.560,29	30.764,29	31.172,29
D5	31.107,23	31.491,23	31.695,23	32.103,23
D6	32.341,38	32.725,38	32.929,38	33.337,38
D7	34.026,37	34.410,37	34.614,37	35.022,37
D8	35.649,00	36.033,00	36.237,00	36.645,00
D9	37.271,63	37.655,63	37.859,63	38.267,63

TABELLA B
(Art. 30 comma 2 - Incrementi degli stipendi tabellari)

Trattamento economico tabellare annuale del personale della polizia locale per dodici mensilità cui si aggiunge la 13^a mensilità

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019

(2) Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020

Categorie e posizioni economiche	Trattamento tabellare annuale CCRL 2016-2018	Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2019	Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2020 (1)	Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2021 (2)	Trattamento tabellare annuale alla data di efficacia del CCRL
PLS1	20.529,35	20.829,35	20.985,35	21.345,35	21.345,35
PLS2	20.889,49	21.189,49	21.345,49	21.705,49	21.705,49
PLS3	21.238,28	21.538,28	21.694,28	22.054,28	22.054,28
PLS4	21.648,07	21.948,07	22.104,07	22.464,07	22.464,07
PLS5	22.057,86	22.357,86	22.513,86	22.873,86	22.873,86
PLA1	23.184,19	23.508,19	23.688,19	24.060,19	24.060,19
PLA2	23.671,55	23.995,55	24.175,55	24.547,55	24.547,55
PLA3	24.049,57	24.373,57	24.553,57	24.925,57	24.925,57
PLA4	24.498,45	24.822,45	25.002,45	25.374,45	25.374,45
PLA5	25.007,66	25.331,66	25.511,66	25.883,66	25.883,66
PLA6	25.542,70	25.866,70	26.046,70	26.418,70	26.418,70
PLA7					26.979,38
PLA8					27.529,98
PLA9					28.080,58
PLB1	26.472,83	26.856,83	27.060,83	27.468,83	27.468,83
PLB2	27.655,10	28.039,10	28.243,10	28.651,10	28.651,10
PLB3	28.477,81	28.861,81	29.065,81	29.473,81	29.473,81
PLB4	29.674,69	30.058,69	30.262,69	30.670,69	30.670,69
PLB5	30.871,57	31.255,57	31.459,57	31.867,57	31.867,57
PLB6					32.103,23
PLC1	30.176,29	30.560,29	30.764,29	31.172,29	31.172,29
PLC2	31.107,23	31.491,23	31.695,23	32.103,23	32.103,23
PLC3	32.341,38	32.725,38	32.929,38	33.337,38	33.337,38
PLC4	34.026,37	34.410,37	34.614,37	35.022,37	35.022,37
PLC5	35.649,00	36.033,00	36.237,00	36.645,00	36.645,00
PLC6					38.267,63

TABELLA B
(Art. 30 comma 2 - Incrementi degli stipendi tabellari)

Trattamento economico tabellare annuale del personale regionale area forestale per dodici mensilità cui si aggiunge la 13^a mensilità

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019

(2) Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020

Categorie e posizioni economiche	Trattamento tabellare annuale CCRL 2016-2018	Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2019	Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2020 (1)	Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2021 (2)
FA1	23.184,19	23.508,19	23.688,19	24.060,19
FA2	23.671,55	23.995,55	24.175,55	24.547,55
FA3	24.049,57	24.373,57	24.553,57	24.925,57
FA4	24.498,45	24.822,45	25.002,45	25.374,45
FA5	25.007,66	25.331,66	25.511,66	25.883,66
FA6	25.542,70	25.866,70	26.046,70	26.418,70
FA7	26.103,38	26.427,38	26.607,38	26.979,38
FA8	26.653,98	26.977,98	27.157,98	27.529,98
FA9	27.204,58	27.528,58	27.708,58	28.080,58
FB1	24.498,45	24.822,45	25.002,45	25.374,45
FB2	25.007,66	25.331,66	25.511,66	25.883,66
FB3	25.542,70	25.866,70	26.046,70	26.418,70
FB4	26.103,38	26.427,38	26.607,38	26.979,38
FB5	26.653,98	26.977,98	27.157,98	27.529,98
FB6	27.655,10	27.979,10	28.159,10	28.531,10
FB7	28.477,81	28.801,81	28.981,81	29.353,81
FB8	30.176,29	30.500,29	30.680,29	31.052,29
FB9	31.874,77	32.198,77	32.378,77	32.750,77
FC1	26.472,83	26.856,83	27.060,83	27.468,83
FC2	27.655,10	28.039,10	28.243,10	28.651,10
FC3	28.477,81	28.861,81	29.065,81	29.473,81
FC4	30.176,29	30.560,29	30.764,29	31.172,29
FC5	31.107,23	31.491,23	31.695,23	32.103,23
FC6	32.341,38	32.725,38	32.929,38	33.337,38
FC7	34.026,37	34.410,37	34.614,37	35.022,37
FC8	35.649,00	36.033,00	36.237,00	36.645,00
FC9	37.271,63	37.655,63	37.859,63	38.267,63

TABELLA C
(Art. 31 comma 1 - Adeguamento del salario aggiuntivo per il personale degli enti locali)

Aumenti retributivi mensili lordi e valore del salario aggiuntivo per il personale degli enti locali da corrispondere alle decorrenze indicate per 12 mensilità

Categorie e posizioni economiche	Valore del salario aggiuntivo alla data di efficacia del CCRL 2016-2018	Aumento mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2019	Valore del salario aggiuntivo dal 01/01/2019	Aumento mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2020	Valore del salario aggiuntivo dal 01/01/2020	Aumento mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2021	Valore del salario aggiuntivo dal 01/01/2021
A1	57,14	2,00	59,14	1,00	60,14	2,42	62,56
A2	57,15	2,00	59,15	1,00	60,15	2,42	62,57
A3	57,16	2,00	59,16	1,00	60,16	2,42	62,58
A4	57,43	2,00	59,43	1,00	60,43	2,42	62,85
A5	57,45	2,00	59,45	1,00	60,45	2,42	62,87
A6	57,46	2,00	59,46	1,00	60,46	2,42	62,88
A7	57,65	2,00	59,65	1,00	60,65	2,42	63,07
A8	57,67	2,00	59,67	1,00	60,67	2,42	63,09
A9	57,69	2,00	59,69	1,00	60,69	2,42	63,11
B1	66,02	2,08	68,10	1,08	69,18	2,50	71,68
B2	66,04	2,08	68,12	1,08	69,20	2,50	71,70
B3	66,05	2,08	68,13	1,08	69,21	2,50	71,71
B4	66,16	2,08	68,24	1,08	69,32	2,50	71,82
B5	66,18	2,08	68,26	1,08	69,34	2,50	71,84
B6	66,20	2,08	68,28	1,08	69,36	2,50	71,86
B7	66,38	2,08	68,46	1,08	69,54	2,50	72,04
B8	66,40	2,08	68,48	1,08	69,56	2,50	72,06
B9	66,42	2,08	68,50	1,08	69,58	2,50	72,08
C1	75,63	2,25	77,88	1,25	79,13	2,58	81,71
C2	75,65	2,25	77,90	1,25	79,15	2,58	81,73
C3	75,67	2,25	77,92	1,25	79,17	2,58	81,75
C4	76,04	2,25	78,29	1,25	79,54	2,58	82,12
C5	76,06	2,25	78,31	1,25	79,56	2,58	82,14
C6	76,17	2,25	78,42	1,25	79,67	2,58	82,25
C7	76,36	2,25	78,61	1,25	79,86	2,58	82,44
C8	76,39	2,25	78,64	1,25	79,89	2,58	82,47
C9	76,42	2,25	78,67	1,25	79,92	2,58	82,50
D1	84,73	2,67	87,40	1,42	88,82	2,83	91,65
D2	84,79	2,67	87,46	1,42	88,88	2,83	91,71
D3	84,83	2,67	87,50	1,42	88,92	2,83	91,75
D4	85,42	2,67	88,09	1,42	89,51	2,83	92,34
D5	85,47	2,67	88,14	1,42	89,56	2,83	92,39
D6	85,53	2,67	88,20	1,42	89,62	2,83	92,45
D7	86,79	2,67	89,46	1,42	90,88	2,83	93,71
D8	86,95	2,67	89,62	1,42	91,04	2,83	93,87
D9	87,11	2,67	89,78	1,42	91,20	2,83	94,03

TABELLA C
(Art. 31 comma 1 - Adeguamento del salario aggiuntivo per il personale degli enti locali)

Aumenti retributivi mensili lordi e valore del salario aggiuntivo per il personale della polizia locale da corrispondere alle decorrenze indicate per 12 mensilità

Categorie e posizioni economiche	Valore del salario aggiuntivo alla data di efficacia del CCRL 2016-2018	Aumento mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2019	Valore del salario aggiuntivo dal 01/01/2019	Aumento mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2020	Valore del salario aggiuntivo dal 01/01/2020	Aumento mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2021	Valore del salario aggiuntivo dal 01/01/2021	Valore del salario aggiuntivo alla data di efficacia del CCRL
PLS1	66,16	2,08	68,24	1,08	69,32	2,50	71,82	71,82
PLS2	66,18	2,08	68,26	1,08	69,34	2,50	71,84	71,84
PLS3	66,20	2,08	68,28	1,08	69,36	2,50	71,86	71,86
PLS4	66,38	2,08	68,46	1,08	69,54	2,50	72,04	72,04
PLS5	66,56	2,08	68,64	1,08	69,72	2,50	72,22	72,22
PLA1	75,63	2,25	77,88	1,25	79,13	2,58	81,71	81,71
PLA2	75,65	2,25	77,90	1,25	79,15	2,58	81,73	81,73
PLA3	75,67	2,25	77,92	1,25	79,17	2,58	81,75	81,75
PLA4	76,04	2,25	78,29	1,25	79,54	2,58	82,12	82,12
PLA5	76,06	2,25	78,31	1,25	79,56	2,58	82,14	82,14
PLA6	76,17	2,25	78,42	1,25	79,67	2,58	82,25	82,25
PLA7								82,44
PLA8								82,47
PLA9								82,50
PLB1	84,73	2,67	87,40	1,42	88,82	2,83	91,65	91,65
PLB2	84,79	2,67	87,46	1,42	88,88	2,83	91,71	91,71
PLB3	84,83	2,67	87,50	1,42	88,92	2,83	91,75	91,75
PLB4	85,39	2,67	88,06	1,42	89,48	2,83	92,31	92,31
PLB5	85,95	2,67	88,62	1,42	90,04	2,83	92,87	92,87
PLB6								92,89
PLC1	85,42	2,67	88,09	1,42	89,51	2,83	92,34	92,34
PLC2	85,47	2,67	88,14	1,42	89,56	2,83	92,39	92,39
PLC3	85,53	2,67	88,20	1,42	89,62	2,83	92,45	92,45
PLC4	86,79	2,67	89,46	1,42	90,88	2,83	93,71	93,71
PLC5	86,95	2,67	89,62	1,42	91,04	2,83	93,87	93,87
PLC6								94,03

TABELLA D**(Art. 32 comma 1 - Incremento del salario aggiuntivo per il personale degli enti locali)**

Aumenti perequativi mensili lordi del salario aggiuntivo per il personale degli enti locali da corrispondere alle decorrenze indicate per 12 mensilità - art. 9, comma 92, della legge regionale n. 22/2022

Categorie e posizioni economiche	Valore del salario aggiuntivo dal 01/01/2021	Aumento mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2023 (perequazione art. 32 CCRL 2019-2021)	Valore mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2023
A1	62,56	69,81	132,37
A2	62,57	71,29	133,86
A3	62,58	73,22	135,80
A4	62,85	75,28	138,13
A5	62,87	77,39	140,26
A6	62,88	79,54	142,42
A7	63,07	81,73	144,80
A8	63,09	83,96	147,05
A9	63,11	86,19	149,30
B1	71,68	16,00	87,68
B2	71,70	16,00	87,70
B3	71,71	16,00	87,71
B4	71,82	16,00	87,82
B5	71,84	16,00	87,84
B6	71,86	16,00	87,86
B7	72,04	16,00	88,04
B8	72,06	16,00	88,06
B9	72,08	16,00	88,08
C1	81,71	18,00	99,71
C2	81,73	18,00	99,73
C3	81,75	18,00	99,75
C4	82,12	18,00	100,12
C5	82,14	18,00	100,14
C6	82,25	18,00	100,25
C7	82,44	18,00	100,44
C8	82,47	18,00	100,47
C9	82,50	18,00	100,50
D1	91,65	20,00	111,65
D2	91,71	20,00	111,71
D3	91,75	20,00	111,75
D4	92,34	20,00	112,34
D5	92,39	20,00	112,39
D6	92,45	20,00	112,45
D7	93,71	20,00	113,71
D8	93,87	20,00	113,87
D9	94,03	20,00	114,03

TABELLA D
(Art. 32 comma 1 - Incremento del salario aggiuntivo per il personale degli enti locali)

Aumenti perequativi mensili lordi del salario aggiuntivo per il personale della polizia locale da corrispondere alle decorrenze indicate per 12 mensilità - art. 9, comma 92, della legge regionale n. 22/2022

Categorie e posizioni economiche	Valore del salario aggiuntivo dal 01/01/2021	Aumento mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2023 (perequazione art. 32 CCRL 2019-2021)	Valore mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2023	Valore mensile del salario aggiuntivo alla data di efficacia del CCRL
PLS1	71,82	16,00	87,82	87,82
PLS2	71,84	16,00	87,84	87,84
PLS3	71,86	16,00	87,86	87,86
PLS4	72,04	16,00	88,04	88,04
PLS5	72,22	16,00	88,22	88,22
PLA1	81,71	18,00	99,71	99,71
PLA2	81,73	18,00	99,73	99,73
PLA3	81,75	18,00	99,75	99,75
PLA4	82,12	18,00	100,12	100,12
PLA5	82,14	18,00	100,14	100,14
PLA6	82,25	18,00	100,25	100,25
PLA7				100,44
PLA8				100,47
PLA9				100,50
PLB1	91,65	20,00	111,65	111,65
PLB2	91,71	20,00	111,71	111,71
PLB3	91,75	20,00	111,75	111,75
PLB4	92,31	20,00	112,31	112,31
PLB5	92,87	20,00	112,87	112,87
PLB6				112,89
PLC1	92,34	20,00	112,34	112,34
PLC2	92,39	20,00	112,39	112,39
PLC3	92,45	20,00	112,45	112,45
PLC4	93,71	20,00	113,71	113,71
PLC5	93,87	20,00	113,87	113,87
PLC6				114,03