

PRE INTESA CCNL FF.LL. 2022 – 2024 APPROFONDIMENTO

Realizzato da:

Roberto Loiacono

Resp. Dip. Formazione FP CGIL Torino

Mail : loiacono.roberto@cgiltorino.it

Alessandro Purificato

Resp. Coordinamento Funzioni Locali FP CGIL

Mail: purificato@fpcgil.it

Simone Morbidoni

Coordinamento Funzioni Locali FP CGIL

Mail: morbidoni@fpcgil.it



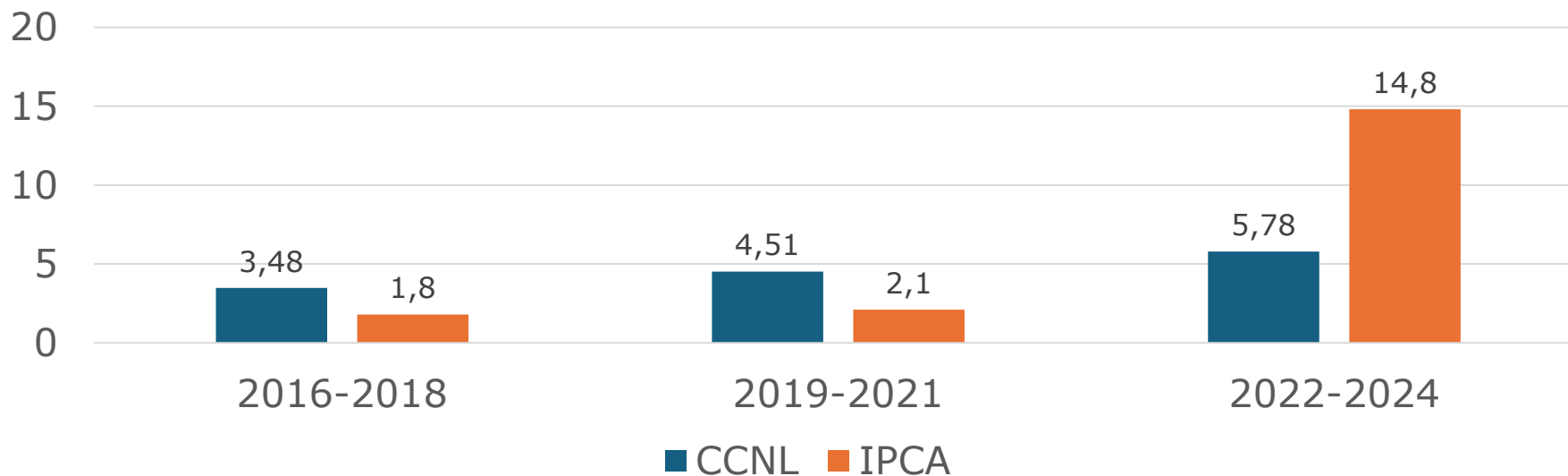
**Facciamo un'analisi tecnica delle novità,
modifiche, integrazioni presenti nella
Pre intesa FF.LL. CCNL 2022 - 2024
non firmata da FP CGIL**

E' UN BUON CONTRATTO???

Il nodo principale: le risorse

- Risorse complessive rinnovo CCNL: 5,78%
- Inflazione reale per il triennio: 14,80%
- Copertura solo parziale dell'aumento dei prezzi
- Perdita di potere d'acquisto per i lavoratori pubblici

Confronto tra rinnovo CCNL e Costo della vita



Quanto costa questo contratto ai lavoratori delle Funzioni Locali?

Inquadramento contrattuale	Il tuo stipendio attuale	IPCA 2022-2024	Lo Stipendio che avrai	Quello che il Governo ti ha tolto in tre anni di contratto	Quanto ti è costato al mese
		14,80%			
		Lo stipendio minimo in base alla piattaforma unitaria CGIL-CISL-UIL			
A1	19.806,92	22.738,34	19.920,43	2.817,92	216,76
A2	20.065,77	23.035,50	20.179,28	2.856,23	219,71
A3	20.466,57	23.495,62	20.580,08	2.915,55	224,27
A4	20.808,15	23.887,75	20.921,65	2.966,10	228,16
A5	21.215,86	24.355,81	21.329,37	3.026,44	232,80
A6	21.575,53	24.768,70	21.689,03	3.079,67	236,90
B1	20.620,72	23.672,59	20.738,89	2.933,70	225,67
B2	20.947,00	24.047,15	21.065,17	2.981,98	229,38
B3	21.745,62	24.963,97	21.863,79	3.100,18	238,48
B4	22.061,44	25.326,54	22.179,62	3.146,92	242,07
B5	22.416,67	25.734,34	22.534,84	3.199,50	246,12
B6	22.810,56	26.186,52	22.928,73	3.257,79	250,60
B7	23.664,72	27.167,10	23.782,89	3.384,21	260,32
B8	24.182,56	27.761,58	24.300,73	3.460,85	266,22

Quanto costa questo contratto ai lavoratori delle Funzioni Locali?

Inquadramento contrattuale	Il tuo stipendio attuale	IPCA 2022-2024	Lo stipendio che avrai	Quello che il Governo ti ha tolto in tre anni di contratto	Quanto ti è costato al mese
		14,80%			
		Lo stipendio minimo in base alla piattaforma unitaria CGIL-CISL-UIL			
C1	23.175,61	26.605,60	23.308,42	3.297,18	253,63
C2	23.710,46	27.219,61	23.843,27	3.376,34	259,72
C3	24.342,26	27.944,92	24.475,07	3.469,84	266,91
C4	25.080,37	28.792,26	25.213,18	3.579,08	275,31
C5	25.967,28	29.810,44	26.100,10	3.710,35	285,41
C6	26.709,58	30.662,60	26.842,40	3.820,21	293,86
D1	25.146,71	28.868,43	25.290,82	3.577,61	275,20
D2	26.333,63	30.231,01	26.477,74	3.753,27	288,71
D3	28.766,51	33.023,95	28.910,62	4.113,34	316,41
D4	29.954,90	34.388,23	30.099,01	4.289,22	329,94
D5	31.242,75	35.866,68	31.386,86	4.479,82	344,60
D6	33.399,38	38.342,49	33.543,49	4.799,00	369,15
D7	35.089,38	40.282,61	35.233,49	5.049,12	388,39

Cosa manca

- **Nessun rifinanziamento delle progressioni verticali in deroga;**
- **Non c'è una soluzione al problema dell'inquadramento** delle educatrici, delle insegnanti ed degli educatori professionali e socio pedagogici in 2 aree (Istruttori e Funzionari) a parità di mansioni;
- Non si chiarisce il fatto che **l'accesso nell'area dei funzionari** per il personale scolastico educativo può avvenire non solo con la laurea ma anche **con titolo equipollente**, mentre questa precisazione viene fatta per le progressioni in deroga tra Operatore Esperto e Istruttore;
- **Nessun superamento dell'Area Operatori;**
- **Non si introduce l'Area delle elevate Qualificazioni** ma ci si limita ad aumentare il limite massimo della retribuzione di posizione a carico del fondo.

Cosa manca

- **Non c'è un aumento delle risorse per lo straordinario.** Lo si potrà aumentare negli enti senza dirigenza tagliando però il fondo del salario accessorio;
- Al personale turnista che lavora il giorno festivo verrà riconosciuto soltanto o una giornata di retribuzione ordinaria o il recupero ma non il recupero e la maggiorazione per la prestazione straordinaria. **Continua un trattamento meno favorevole rispetto a quello riconosciuto al personale non turnista;**
- **Non viene ripristinato la conservazione del posto,** in caso di infortunio, fino a guarigione;
- **Non ci sarà il confronto** delle OO.SS. con gli enti e le **amministrazioni su tutti gli atti connessi al PIAO**, sul Piano triennale dei fabbisogni del personale, sull'adozione delle progressioni verticali ordinarie e sulla costituzione dei fondi per il trattamento accessorio;
- **Si subordinano i tempi di costituzione e negoziazione del fondo** delle risorse decentrate **all'approvazione del PIAO.**

Cosa non va bene

- **L'aumento dell'indennità per i centralinisti non vedenti sarà solo eventuale**, differente da ente ad ente e per un massimo del 20% della somma percepita (il minimo di legge è di 3,76 euro):
- **La maggiorazione della progressione economica delle educatrici e delle insegnanti nell'area Istruttori non sarà rivalutata** in caso di obbligo di iscrizione ad un albo. Cosa che non accadrà per quanti verranno assunti nell'area dei funzionari;
- **L'indennità di comparto** conglobata continua ad essere **conteggiata ai fini del tetto del salario accessorio**;
- Non si chiarisce che le risorse per il salario accessorio, previste dal DL PA, si aggiungono alle altre voci di incremento del fondo
- Al personale full time cui viene concesso di **lavorare su 4 giorni vengono illegittimamente ridotte le ferie e soprattutto i permessi**, anche quelli previsti da norme di legge.
- Si auspica l'uniforme adozione di fasce orarie per il riconoscimento del buono pasto ma, rende più difficile il riconoscimento di 2 buoni pasto, si prevede una fascia mattutina 6-13 invece che 6-12.

Art. 11 - Diritto di assemblea

- Viene prevista la possibilità di svolgimento dell'assemblea sindacale anche in modalità telematica (**comma 1**);
- Prevede che i tempi di percorrenza necessari al raggiungimento della sede individuata per lo svolgimento dell'assemblea sindacale, **sia computata all'interno del monte ore individuale (Nulla si dice sui tempi per tornare alla sede lavorativa) (comma 3)**;
- **Prevede che ai fini del computo per il diritto al buono pasto, l'assemblea sindacale debba durare non più di tre ore (comma 4).**

Art. 45 - Welfare integrativo

- Si conferma che **gli oneri per il welfare integrativo sono a carico del fondo** oltre alle disponibilità già previste in precedenza;
- Si conferma che la concessione dei **benefici ovvero i motivi sono oggetto di contrattazione decentrata** e tra gli esempi **vengo aggiunti** le seguenti destinazioni (**comma 1**):
 - Incentivazione alla **mobilità sostenibile (lett. f)**;
 - **Altre categorie di beni, servizi** e benefici che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente (**lett. g**).

Art. 47 - Indennità di servizio esterno

Prevede che al personale che **rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera** in servizi esterni, compete ** Il precedente CCNL 2019-21 prevedeva "in via continuativa" **(comma 1)**.

Art. 48 - Differenziazione premio individuale

- Prevede che per gli enti con un numero di dipendenti **pari o inferiore a 10** la percentuale del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale possa essere determinata dal **25% al 30% (comma 2)**;
- Prevede che negli enti con **un numero di dipendenti non superiore a 5 unità non si applica tale istituto (comma 5)**.

Art. 49 - Indennità per centralinisti non vedenti

A fronte di accordo **si può prevedere di aumentare l'importo dell'indennità riconosciuta ai centralinisti non vedenti di un importo non superiore al 20%** dei valori attualmente previsti, ovviamente i maggiori oneri sono a carico del Fondo.

Art. 56 - Incrementi degli stipendi tabellari

ANNO **2022**: importi mensili lordi corrispondenti all'anticipazione già in busta paga;

ANNO **2023**: importi mensili lordi corrispondenti all'anticipazione già in busta paga;

ANNO **2024**: importi mensili lordi di cui alla Tabella A colonna 1, i quali riassorbono e ricomprendono gli incrementi Anno 2022 e Anno 2023

DI CHE COSA STIAMO PARLANDO ???



Differenza con anticipi contrattuali

Area	Ex posizione economica	Anticipo CCNL 2022-2024	Aumento ipotesi CCNL 2022-2024	Differenza da percepire	Arretrato Anno dal 2024
Funzionari ed E.Q.	D7	103,95	144,11	40,16	522,08
	D6	98,95		45,17	587,15
	D5	92,55		51,56	670,23
	D4	88,70		55,41	720,28
	D3	85,16		58,95	766,32
	D2	78,00		66,11	859,42
	D1	74,46		69,65	905,46
Istruttori	C6	79,08	132,81	53,73	698,50
	C5	77,00		55,81	725,53
	C4	74,31		58,51	760,57
	C3	72,07		60,74	789,59
	C2	70,22		62,59	813,62
	C1	68,61		64,20	834,64

Differenza con anticipi contrattuali

Area	Ex posizione economica	Anticipo CCNL 2022-2024	Aumento proposto CCNL 2022-2024	Differenza da percepire	Arretrato Anno 2024
Operatori esperti	B8	71,61	118,17	46,56	605,28
	B7	70,07		48,10	625,30
	B6	67,53		50,64	658,33
	B5	66,37		51,80	673,35
	B4	65,37		52,80	686,36
	B3	64,37		53,80	699,37
	B2	62,06		56,11	729,40
	B1	61,06		57,11	742,42
Operatori	A6	63,14	113,51	50,37	654,81
	A5	62,06		51,45	668,82
	A4	60,83		52,68	684,84
	A3	59,83		53,68	697,85
	A2	58,67		54,84	712,87
	A1	57,90		55,61	722,88

Art. 58 - Integrazione fondo risorse decentrate – parte stabile

Dal 01.01.2024 (Quindi dall'ultimo anno di validità di questo CCNL) Incremento parte stabile di un importo annuo lordo, pari al **0,14% m.s. 2021 (comma 1) TALE INCREMENTO NON E' SOGGETTO AL LIMITE. (Aumento obbligatorio)**

Alcuni esempi :	m.s. 2021 pari a € 1.000.000 x 0,14% =	€ 1.400,00	
	m.s. 2021 pari a € 6.100.000 x 0,14% =	€ 8.540,00	190 dipendenti
	m.s. 2021 pari a € 168.922 x 0,14% =	€ 236,49	4 dipendenti

QUINDI DI COSA STIAMO PARLANDO ???

Art. 58 - Integrazione fondo risorse decentrate – parte variabile

Gli enti in base alla propria capacità di bilancio **possono** incrementare la parte variabile del fondo di un importo non superiore al **0,22% del m.s. 2021, destinandolo in modo proporzionale al Fondo E.Q. ed al Fondo salario accessorio. (comma 2).**

TALE INCREMENTO NON E' SOGGETTO AL LIMITE.

Att.ne da non confondere con lo 0,22% m.s. 2018 incremento Fondo Variabile previsto dal CCNL 2019-2021 ancora in vigore.

Alcuni esempi :

m.s. 2021 pari a €.	1.000.000	x 0,22% =	€	2.200,00	
m.s.2021 pari a €.	6.100.000	x 0,22% =	€	13.420,00	190 dipendenti
m.s.2021 pari a €.	168.922	x 0,22% =	€	371,63	4 dipendenti

INCREMENTO PARTE VARIABILE : NON E' PREVISTO ALCUN AUMENTO, NEANCHE PER RECUPERO 0,14% m.s. anno 2021 PER GLI ANNI PRECEDENTI ALL'ANNO 2024.

QUINDI DI COSA STIAMO PARLANDO ???

Art. 59 - Utilizzo Fondo

- **Si precisa che sono rese disponibili** le risorse corrispondenti a differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione o acquisizione di area superiore nell'anno precedente. **(comma 1);**
- **Si precisa altresì, che le eventuali somme residue di parte stabile del Fondo,** non integralmente utilizzate nell'anno precedente sono disponibili nell'anno successivo in parte variabile del Fondo.
- Prevede che **l'importo giornaliero dell'indennità di Condizioni Lavoro e Indennità di servizio esterno, non può essere inferiore a €. 2,00 (comma 3 bis).**

Negli enti nei quali tale importo è inferiore a €. 2,00 si rischia di dover utilizzare tutto o buona parte dell'aumento del Fondo (0,14% m.s. 2021)

E VOILÀ L'AUMENTO E' ANDATO !!!!

Art. 60 - Parziale conglobamento nello stipendio tabellare della indennità di comparto

- **Dal 1 gennaio** dell'anno successivo a quello di sottoscrizione dell'ipotesi CCNL, le quote dell'**indennità di comparto** indicate nella tabella C colonna 2 e colonna 3 sono **conglobate nello stipendio** tabellare. Il valore mensile restante indicato nella tabella C colonna 4 sono interamente a carico del Fondo risorse decentrate. **(comma 1)**;
- Dalla medesima data **la parte stabile del Fondo è stabilmente e definitivamente ridotta** di un importo annuo dei valori mensili indicati nella tabella C colonna 3 **(comma 2)**.

Area	Valori mensili di partenza	Quota conglobata a carico del bilancio	Quota conglobata a carico del fondo	Totale Quota conglobata	Valori mensili di uscita
	(1)	(2)	(3)		(4)
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	51,90	4,95	10,62	15,57	36,33
ISTRUTTORI	45,80	4,34	9,40	13,74	32,06
OPERATORI ESPERTI	39,31	3,73	8,06	11,79	27,52
OPERATORI	32,40	3,09	6,63	9,72	22,68

Art. 60 Parziale conglobamento nello stipendio Tabellare dell'indennità di comparto

- Sempre **dal 1° gennaio** dell'anno successivo a quello della sottoscrizione dell'ipotesi di CCNL, **gli stipendi tabellari sono ulteriormente incrementati** dei valori mensili lordi di alla Tabella A colonna 2. **Incremento fittizio poiché somme già percepite. Tale incremento determina un aumento dell'importo straordinario, turno ect. e non è prevista la possibilità di aumento di tali fondi (comma 3);**

Area	Dal 1.1.2024 (1)	Dalla decorrenza del conglobamento (2)	Differenza
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	24.941,67	25.114,11	14,37
ISTRUTTORI	22.986,59	23.138,75	12,68
OPERATORI ESPERTI	20.452,55	20.583,23	10,89
OPERATORI	19.645,43	19.753,07	8,97

- La riduzione del Fondo di parte stabile per effetto del parziale conglobamento nel tabellare dell'indennità di comparto non determina alcun ampliamento degli spazi di alimentazione del Fondo risorse decentrate (comma 5);**

E ANCHE QUESTA POSSIBILITÀ DI AUMENTO DEL FONDO E' SISTEMATA !!!

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

L'IVC verrà d'ora in poi calcolata **solo sul valore stipendiale iniziale** di ciascuna area. I differenziali economici non conteranno ai fini dell'anticipo (**comma 6**)

Art. 3: Obiettivi e strumenti

Sarà possibile fare da remoto i tavoli su richiesta del datore di lavoro o di una delle OO.SS. (**comma 1**)

Art. 4: Informazione

Al piano triennale dei fabbisogni del personale e la sua attuazione **deve seguire un incontro di approfondimento** con i soggetti sindacali. (**comma 5**)

Negli enti privi di Organismo paritetico sono **oggetto di informazione** semestrale a RSU e OO.SS. i dati relativi a (comma 6):

- a) attività trasferite e conferite** mediante convenzione o in forma associata;
- b) i dati relativi alla copertura assicurativa del proprio mezzo di trasporto;**
- c) i dati relativi alla copertura assicurativa prevista dal Codice Appalti.**

Art. 5 - Confronto

- **l'articolazione dell'orario multiperiodale, la collocazione della pausa, l'articolazione in via sperimentale su quattro giorni settimanali (c. 3 lett. a);**
- **il rispetto delle risorse minime da stanziare per la formazione (1% monte salari) (c. 3 lett. i);**
- **criteri per la scelta del personale da adibire a docenti per i percorsi formativi e di aggiornamento (c. 3 lett. i bis);**
- **alle misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni si aggiungono quelle contro le molestie sul lavoro (c. 3 lett. q);**
- **criteri per l'applicazione dei tempi per vestizione e svestizione del solo personale sanitario, socio-sanitario e socio-assistenziale (c. 3 lett. s);**
- **monitoraggio delle politiche di age-management (c. 3 lett. t);**
- **criteri coperture assicurative mezzi propri, Patrocinio legale e responsabilità civile (c. 3 lett. u);**
- **criteri per il conferimento di mansioni superiori (c. 3 lett. v).**

Art. 6 - Organismo paritetico per l'innovazione

Fra le materie demandate al confronto nell'OPI si aggiungono:

- Stress lavoro correlato;
- fenomeni di burn-out;
- cambiamenti conseguenti a percorsi di transizione ecologica e digitale.

Negli enti sotto i 70 dipendenti e/o dove non è stato costituito l'OPI, tali materie sono oggetto di confronto con la RSU e le OO.SS.

Se l'OPI non si riunisce almeno due volte all'anno, le materie di competenza dell'OPI sono demandate sempre come confronto alla RSU ed alle OO.SS.

Art. 7 - Materie oggetto di Contrattazione

- criteri per l'attribuzione della performance anche con riguardo all'eventuale correlazione con i compensi derivanti da disposizioni di legge; la previsione di forme di incentivazione rivolte al personale assegnato ai servizi in forma associata per gli enti senza dirigenza (**lett. b**);
- il numero dei turni di reperibilità mensili massimi con riferimento ad un arco temporale non superiore al trimestre (**lett. k**);
- criteri per l'implementazione di modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione delle modalità di lavoro a distanza (agile e remoto) (**lett. p-bis**);
- **esclusione dai turni di lavoro notturno** "con particolare riguardo **al personale prossimo alla pensione**" (**lett. z**);
- **criteri per l'attribuzione degli incentivi Funzioni tecniche** (**lett. ag**);
- **criteri priorità accesso al lavoro agile e da remoto che passa da confronto a contrattazione** nonché individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero di giornate (**lett. ah**).

Art. 7 - Materie di Contrattazione

- la definizione del trattamento economico spettante al personale in distacco sindacale (**lett. ai**);
- La possibilità di incremento del fondo straordinario:
 - per gli enti con dirigenza nel rispetto del limite di cui all'art. 23 c. 2 del D. Lgs. 75/2017 (**lett. al**);
 - per gli enti senza dirigenza destinando risorse del fondo della contrattazione decentrata (**art. 20 comma 1 lett. b**).
- criteri ripartizione proventi Codice della strada (**lett. am**);
- criteri per corrispondere incentivi economici e trattamento accessori a favore del personale utilizzato a tempo parziale in convenzione, ovviamente a carico del fondo (**lett. an**);
- definizione percentuale di incremento indennità giornaliera ai centralinisti non vedenti (**lett. ao**).

Art. 8 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e modalità

- **il CCDI deve essere trattato in un'unica sessione negoziale**, salvo esigenze sopravvenute condivise dalle parti; i criteri di ripartizione delle risorse del Fondo devono essere negoziate con cadenza annuale, salvo i casi in cui il CCDI prevede diversamente **(comma 1)**;
- l'ente convoca la delegazione sindacale entro 30 gg. dalla presentazione della piattaforma. Rispetto al CCNL precedente non vi è più "... e comunque non prima di aver costituito la propria delegazione trattante" **(comma 3)**;
- **la costituzione del fondo e l'avvio delle trattative per la sua ripartizione debbono avvenire entro il primo quadrimestre dell'anno** compatibilmente con l'adozione del bilancio di previsione e del PIAO. (commento) **(comma 4)**;
- Si ribadisce e chiarisce che l'organo di controllo sui CCDI esprime **"il prescritto parere di competenza"**, ovvero solo sulla compatibilità dei costi e il rispetto dei limiti di legge. **(comma 7)**.

Art. 13 - Progressioni tra le aree

Si precisa che in caso di progressioni tra le aree al dipendente **viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area ed in caso il trattamento economico precedente risulti superiore allo stesso viene erogato un assegno ad personam assorbibile con le future progressioni economiche fra le aree. (comma 3)**

Tale assorbimento non esercita in caso di incremento tabellare derivante dai rinnovi contrattuali.

Art. 14 - Progressioni economiche all'interno delle aree

- Qualora il requisito di partecipazione **sia di due anni dall'ultima progressione è possibile** stabilire **che la media delle valutazioni sia calcolata sulle ultime due anziché le ultime tre (comma 2 lett. d punto 1)**;
- Ai dipendenti che non hanno fatto progressioni negli ultimi 6 anni è possibile attribuire **un punteggio aggiuntivo non superiore al 5%** (era 3%) **(lett. f)**;
- In sede di contrattazione integrativa è possibile, qualora vi siano situazioni di conflitto di interesse tra valutato e valutatore, prevedere **distinte graduatorie**, nell'ambito dell'Area funzionari ed EQ, tra il personale titolare di EQ ed il personale non titolare di EQ **(lett. h)**;
- Non vi è più il termine tassativo del 01 gennaio per l'attribuzione della progressione, ma la contrattazione **può prevedere termini durante l'anno. (comma 3)**.
- Il personale comandato o distaccato presso altre amm.ni ha diritto a partecipare alle selezioni per le progressioni presso l'ente di appartenenza. L'ente di appartenenza concorda con l'Amm.ne utilizzatrice le modalità per acquisire le valutazioni (comma 7);
- Negli enti privi di dirigenza **è possibile** attribuire le progressioni economiche **con unica graduatoria di ente**, anziché attraverso distinte graduatorie (comma 8);

Art. 16 - Retribuzione di posizione

- L'importo della retribuzione di posizione per il personale appartenente all'Area dei Funzionari ed EQ varia da un minimo di €. 5.000,00 (invariato) fino ad **un massimo di €. 22.000,00** annui lordi per 13[^] mensilità (aumentato di €. 4.000,00) (**comma 2**);
- **Per quanto riguarda l'Area degli Istruttori gli importi rimangono invariati**, ovvero minimo €. 3.000,00 max €. 9.500,00 annui lordi per 13[^] mensilità (**comma 3**).

Art. 19 - Disposizioni particolari sugli incarichi di EQ negli enti senza dirigenza

- Prevede che la durata dell'incarico possa essere **fino a 5 anni** (prima 3 anni). Qualora il titolare di EQ abbia **l'incarico di Vicesegretario**, l'ente può tenerne conto nel **graduare la retribuzione di posizione (comma 6)**;
- Negli enti privi di **dirigenza l'ente può conferire l'incarico di EQ anche a personale con rapporto di lavoro parziale di durata non inferiore al 50%**. La retribuzione di posizione dovrà essere riproporzionata (**comma 7**).

Art. 20 - Disposizioni particolari per enti senza la dirigenza

- In sede di contrattazione è possibile valutare forme di incentivazione per il personale assegnato ai servizi associati, tra cui: stazioni appaltanti; servizi tecnici; protezione civile; progetti PNRR (**comma 1 lett. a**);
- la contrattazione può destinare ulteriori risorse finanziarie per aumentare il fondo straordinari, **previa riduzione del fondo risorse decentrate (comma 1 lett. b)**;
- Viene demandato ad una Commissione paritetica (Aran, Anci, Upi e OO.SS. Firmatari del CCNL) la definizione di uno **schema tipo di contratto decentrato** e uno schema tipo di protocollo d'intesa per avviare la contrattazione decentrata. (**comma 2**).

Art. 21 - Periodo di prova

- Con il consenso dell'interessato, sono **esonerati dal periodo di prova, i dipendenti vincitori di procedure selettive per la progressione tra le aree.** (Il CCNL 19-21 prevedeva la dicitura "il personale di ruolo) (**comma 2**);
- Il dipendente che a seguito di progressioni fra le aree, che non si è avvalso dell'esonero del periodo di prova, **ha diritto alla conservazione del posto (comma 10 bis).**

Art. 22 - Articolazione dell'orario di lavoro

- Gli enti in via sperimentale, ferma restando la garanzia del livello dei servizi all'utenza, previo confronto **POSSONO** articolare **l'orario di lavoro di 36 ore settimanali su quattro giorni (comma 1)**;
- L'adesione all'articolazione oraria su quattro giorni da parte del lavoratore **è volontaria (comma 2)**;
- L'articolazione dell'orario di lavoro su quattro giorni comporta un **riproporzionamento delle giornate di ferie annue, di tutte le assenze giornaliere dal servizio** previste dalla legge e/o dal CCNL, fatto salvo il permesso per matrimonio **(comma 3)**.

Art. 23 - Orario multiperiodale

- E' possibile utilizzare **l'orario multiperiodale anche in relazione alle esigenze di conciliazione vita-lavoro**, comunque compatibili con le esigenze di servizio, eventualmente individuate in sede di contrattazione decentrata **(comma 1)**;
- Conferma che l'orario multiperiodale deve essere individuato di anno in anno e comunque di norma non può superare le 13 settimane **(comma 2)**.

Art. 25 - Turnazioni

- **Il numero di turni notturni non può essere superiore a 10**, salvo eventuali esigenze eccezionali, calamità naturali, o in caso di una diversa previsione da parte della contrattazione decentrata **(comma 4)**;
- L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale da parte del personale turnista, dà titolo alla maggiorazione oraria del 100% della retribuzione oppure di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in tal caso non compete l'indennità di turno che però è computata figurativamente a carico del Fondo salario accessorio **(comma 5 bis)**;
- Nelle giornate festive infrasettimanali, gli enti possono programmare la presenza di un numero ridotto di lavoratori turnisti. **Per i lavoratori turnisti ai quali non è richiesto la presenza la prestazione tali giornate sono considerate festive** e non danno luogo a debito orario e non è corrisposto l'indennità di turno **(comma 9)**.

Art. 27 - Servizio mensa e buoni pasto

- Si ribadisce che Il **servizio di mensa gratuito**, o il buono pasto , sono riconosciuti (**comma 5**);
 - per il personale che è tenuto ad assicurare la **vigilanza e l'assistenza ai minori** ed alle persone non autosufficienti;
 - per il personale degli enti che gestiscono le mense e quelli per il diritto allo studio universitario, che sia tenuto a consumare il pasto in orari particolari e disagiati in relazione alla erogazione dei servizi di mensa

Art. 28 - Ferie, recupero festività sopprese e festività del santo Patrono

- In merito alla **pianificazione delle ferie**, l'ente monitora nel corso dell'anno l'effettiva fruizione delle ferie programmate. Qualora per indifferibili esigenze di servizio e/o per esigenze di carattere personale le ferie programmate non vengono fruite, devono essere ripianificate entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione (**comma 10**);
- Viene ribadito **che è il dipendente che deve fare richiesta** di fruire di almeno 2 settimane dal 1° giugno al 30 settembre (**comma 12**).

Art. 30 - Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

- **Sono escluse dal computo delle assenze per malattia**, ai fini della maturazione del periodo di comporto anche: visite specialistiche, esami diagnostici e follow-up specialistico (controlli programmati periodici) **(comma 1)**;
- Questa disciplina si applica alle assenze riferite a patologie preesistenti alla firma definitiva del CCNL e comprende anche i casi di trapianti di organi e tessuti **(comma 6)**.

Art. 31 - Permessi retribuiti

Gli otto giorni all'anno per partecipazione a concorsi ect. **Sono previsti anche per l'aggiornamento professionale connesso all'attività di servizio ove non rientrante nei piani formativi (comma 1)**

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

Prevede che le 18 ore di permesso retribuito **è riconosciuto per intero anche al dipendente che abbia fatto progressione tra le aree in deroga e progressione tra le aree previste dall'art. 13 della pre intesa (comma 4)**

Art. 34 - Diritto allo studio

- Prevede che **anche la frequenza a tirocini/stages che è parte integrante del percorso di studio**, senza la quale non sia possibile il conseguimento del titolo di studio, tali ore possano rientrare nelle 150 ore (**comma 4**);
- Prevede che **in caso di rinuncia a qualsiasi titolo**, in corso dell'anno, alla fruizione dei permessi da parte del dipendente, **si possa scorrere l'elenco** dei richiedenti esclusi ed assegnare le ore rimanenti (**comma 8 bis**);
- Nel caso in cui per il conseguimento del titolo di studio **necessiti un periodo di tirocinio**, su richiesta del dipendente l'ente valuta un'articolazione oraria che favorisca l'effettuazione del tirocinio, nel rispetto delle esigenze di servizio (**comma 12**).

Art. 35 - Congedi per genitori

- I periodi di congedo per maternità o paternità nonché il congedo parentale previsto per ciascun figlio art. 32 c. 1 D. Lgs. 151/2001 (30 giorni) **sono computati per intero nella 13^a e non comportano riduzione di ferie e riposi (comma 2 bis)**;
- La richiesta di fruizione del congedo parentale **su base oraria deve essere fatta con un termine di preavviso pari a 2 giorni (comma 8)**.

Art. 37 - Destinatari e processi della formazione

- Il personale che partecipa alle attività di formazione è considerato **in servizio a tutti gli effetti** anche ai fini della maturazione del buono pasto (**comma 6**);
- Viene ribadito che la **formazione è in orario di lavoro (comma 7)**;
- L'ente deve prevedere come formazione continua la **formazione specifica per il personale iscritto ad albi (comma 12)**.

Art. 38 - Obiettivi e strumenti di age management (Gestione strategica delle generazioni)

Gli enti devono porre particolare attenzione al fenomeno dell'aumento dell'età, mettendo atto strategie finalizzate a :

- Valorizzare la persona lungo l'intero percorso della vita lavorativa;
- Promuovere le migliori condizioni di salute e il sostegno della produttività individuale;
- valorizzare il ruolo attivo del personale con maggiore esperienza, per trasmettere le competenze alle nuove generazioni;
- Introdurre maggiore flessibilità del lavoro, promuovendo il lavoro a distanza, il tempo parziale e l'introduzione di turni per favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
- Implementazione di nuovi modelli organizzativi e/o strumenti;
- Affiancamento specifico dei neo assunti di personale senior.

Art. 39 - Termini del preavviso

I termini di preavviso **decorrono dal giorno successivo a quello di comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro. (comma 3)**

Durante il periodo del preavviso **sarà possibile fruire delle ferie. (comma 6).**

Art. 40 - Accesso al lavoro agile

- La contrattazione deve **facilitare l'accesso al lavoro agile** a lavoratori che: documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità L. 104/92 o che godano di benefici a sostegno della genitorialità D. Lgs 151/2001 e per altre casistiche individuate dalla contrattazione. **E' possibile estendere il numero di giorni di attività in lavoro agile (comma 3);**
- **Vale anche per il lavoro da remoto (Art. 42).**

Art. 41 - Articolazione della prestazione in modalità agile

- **E' prevista l'erogazione del buono pasto** e le ore rese in modalità agile sono pari alle ore di lavoro ordinario che sarebbero state svolte in presenza. **(comma 3 bis)**
****Problema ampliamento costo??**

Art. 43 - Patrocinio legale

- Prevede che nell'ambito del procedimento penale, **in caso di conclusione favorevole con sentenze o decreti di assoluzione o di non luogo a procedere** ed altre fattispecie, **l'ente procede al rimborso delle spese legali e di consulenza** nel limite massimo dei costi a suo carico qualora avesse trovato **legale di comune accordo (comma 3)**;
- E' facoltà del dipendente nominare un proprio legale o consulente tecnico di fiducia, anche senza la previa comunicazione all'amministrazione. In questo caso e nel caso che l'amm.ne abbia comunicato il diniego motivato, anche ove vi sia la conclusione favorevole, i relativi oneri restano interamente a carico del dipendente **(comma 4)**.

Art. 44 - Patrocinio legale in caso di aggressioni

- In caso di aggressioni nei confronti del dipendente ad opera di terzi **l'ente assume ogni onere a difesa per tutti i gradi di giudizio**, inclusi gli oneri per consulenti tecnici ed anche a tutte le fasi pre giudizio. L'ente in accordo con il dipendente fa assistere lo stesso da un legale. Il dipendente può individuare un legale ed un consulente tecnico di propria fiducia, proponendoli all'ente che decide in merito **(comma 2)**;
- Nell'ipotesi di aggressione, se richiesto dal dipendente stesso **l'ente può prevedere un supporto psicologico (comma 4)**.

Art. 46 - Trattamento economico del Personale in distacco sindacale

Questo articolo si applica dalla **data di decorrenza della contrattazione decentrata integrativa successiva** a quella della sottoscrizione del CCNL 2022 – 2024

Il trattamento economico del personale in distacco sindacale si compone :

- a) Stipendio tabellare + la quota di Ind. di comparto conglobata + eventuali assegni a personam o RIA in godimento;
- b) A carico del Fondo una % non inferiore al 60% e non superiore al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio prima del distacco, corrisposte a carico del Fondo, con esclusione di: Ind. Condizione lavoro, Ind. Turno-reperibilità, Ind. di Funzione e di servizio esterno, Istat, messi notificatori e Welfare. La % è oggetto di contrattazione decentrata.

Art. 46 - Trattamento economico del Personale in distacco sindacale

- le diverse quote che compongono **l'elemento di garanzia non subisce modifiche**, agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto; pertanto non si hanno nuovi o maggiori onere **(comma 4)**;
- per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore del CCNL, la cui attivazione sia avvenuta prima del 2022, la % dell'elemento di garanzia è applicata al valore medio di ente dell'anno 2021, ovviamente delle voci retributive a carico del Fondo **(comma 5)**;
- in caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato. **(comma 6)**.

E' UN BUON CONTRATTO ????

NO !!!!!