

Funzioni Locali – Personale non Dirigente

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Aran; Fp-Cgil; Cisl-Fp; Uil-Fpl; Cisl; Csa Regioni autonome locali; Cgil; Cisl; Uil; Cisal	16.11.2022	1.1.2019	31.12.2021	31.12.2021	

Gli importi del minimo retributivo sono i seguenti:

Categoria	Minimo (da 1.1.2023)
D7	2.699,18
D6	2.569,18
D5	2.403,29
D4	2.304,22
D3	2.212,81
D2	2.025,66
D1	1.934,36
C6	2.054,58
C5	1.999,15
C4	1.929,26
C3	1.872,48
C2	1.823,88
C1	1.782,74
B8	1.860,20
B7	1.820,36
B6	1.754,66
B5	1.724,36
B4	1.697,03
B3	1.672,74
B2	1.611,31
B1	1.586,21
A6	1.639,74
A5	1.612,08
A4	1.580,72
A3	1.554,44
A2	1.523,61
A1	1.503,70

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato - l'importo della retribuzione di posizione varia da 5.000 a 18.000 euro lordi per 13 mensilità. Nelle ipotesi di cui al comma 4 articolo 16, la retribuzione di posizione varia da 3.000 a 9.500 euro annui lordi per 13 mensilità. Alla retribuzione di risultato è destinato un importo non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento

Nuova classificazione del personale - Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente: **a.** Area degli Operatori; **b.** Area degli Operatori esperti; **c.** Area degli Istruttori; **d.** Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. Al fine di consentire agli enti di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al presente Titolo, lo stesso entra in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCNL

Area	Nuova Retribuzione Tabellare
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	23.212,35
AREA DEGLI ISTRUTTORI	21.392,87
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	19.034,51
AREA DEGLI OPERATORI	18.283,31

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI				
E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa
Numero mensilità	Coefficiente giornaliero		Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale
13	26		156	L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali, su 5 giorni ed è articolato in funzione dell'orario di servizio e apertura al pubblico

Le giornate lavorative possono essere distribuite su 5 o 6 giorni.

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI		
RETRIBUTIVI	Una tantum	la Legge 29 dicembre 2022, n. 197 (Legge di Bilancio 2023) all'articolo 1, comma 330, prevede che "per l'anno 2023, gli oneri posti a carico del bilancio statale per la contrattazione collettiva nazionale in applicazione dell'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e per i miglioramenti economici del personale statale in regime di diritto pubblico di cui all'articolo 1, comma 609, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, sono incrementati di 1.000 milioni di euro da destinare all'erogazione, nel solo anno 2023, di un emolumento accessorio una tantum, da corrispondere per tredici mensilità, da determinarsi nella misura dell'1,5 per cento dello stipendio con effetti ai soli fini del trattamento di quiescenza"
	Premi aziendali e di risultato	ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale in misura definita in sede di contrattazione integrativa non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi individuali
	Indennità trasferta	per le trasferte di durata superiore a dodici ore, il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa per i due pasti giornalieri, nel limite, per i predetti pasti, di complessivi € 44,26; Per le trasferte di durata non inferiore a otto ore e fino a dodici ore, il rimborso per un pasto nel limite di € 22,26; Per le trasferte di durata inferiore alle otto ore, il dipendente ha diritto al buono pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35 (Servizio mensa e buono pasto) del presente contratto
	Tredicesima	nel periodo compreso tra il 10 ed il 18 dicembre di ogni anno viene corrisposta una tredicesima mensilità, in misura pari alla retribuzione individuale mensile spettante nel mese di dicembre. Il diritto alla 13ª matura per 365mi in proporzione ai giorni di effettiva

	prestazione lavorativa. Ai fini del compito della 13 ^a sono equiparate ai periodi di effettiva prestazione tutte le ipotesi legali e contrattuali di giustificata assenza dal lavoro per le quali è prevista comunque la corresponsione della retribuzione in misura intera o ridotta. Nel caso in cui il servizio prestato sia inferiore all'anno, ovvero in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di 1/365 per ogni giorno di servizio prestato nel mese ed è calcolata con riferimento alla retribuzione individuale mensile spettante al lavoratore nell'ultimo mese di servizio										
Quattordicesima	non regolamentato										
Altre mensilità aggiuntive	non regolamentato										
Scatti anzianità	non regolamentato										
Anzianità convenzionale	non regolamentato										
Straordinari (limiti e maggiorazioni)	è previsto un limite allo svolgimento di lavoro straordinario di 180 ore annue pro/capite; tale limite può essere elevato in sede di contrattazione integrativa decentrata per esigenze eccezionali. La prestazione individuale di lavoro straordinario non può in ogni caso superare, di norma, le 10 ore giornaliere. Per le prestazioni di lavoro straordinario sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali, da computare sulla quota oraria (1/156) della retribuzione base mensile, incrementata del rateo della 13 ^a mensilità diurno 15% notturno e festivo 30% notturno festivo 50%										
Contrattazione integrativa aziendale o territoriale	la contrattazione integrativa può svolgersi anche a livello territoriale sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente contratto										
Indennità	<p>Indennità di comparto - viene corrisposta per dodici mensilità nei seguenti importi:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categorie</th> <th>Importi mensili</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>D</td> <td>51,90</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>45,80</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>39,31</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>32,40</td> </tr> </tbody> </table> <p>Indennità di vacanza contrattuale - a decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'art. 47-bis comma 1, D.Lgs. n. 165/2001, è riconosciuta una copertura economica quale anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti col rinnovo contrattuale, pari al 30% (50% dopo 6 mesi di vacanza) della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata alla voce stipendio tabellare</p> <p>Indennità di vice segretario - al personale incaricato delle funzioni di vicesegretario sono corrisposti i compensi per diritti di segreteria per gli adempimenti posti in essere nei periodi di assenza o di impedimento del segretario comunale e provinciale titolare della funzione. L'importo massimo che può essere erogato dall'ente a titolo di diritti di rogito è pari ad 1/3 dello stipendio in godimento del segretario</p> <p>Indennità di bilinguismo - al personale in servizio negli enti aventi sede nella regione autonoma a statuto speciale Valle d'Aosta o negli enti in cui vige istituzionalmente, con carattere di obbligatorietà, il sistema del bilinguismo, aventi sede in altre regioni a statuto speciale, viene corrisposta un'indennità di bilinguismo</p> <p>Indennità di rischio - ai lavoratori che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale spetta, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile di € 30.</p> <p>Indennità professionale annua - spetta al personale insegnante delle scuole materne ed elementari, agli assistenti di cattedra, ai docenti delle scuole secondarie - qualora svolgano in via esclusiva e permanente attività educativa e di insegnamento - nella misura di € 805,67 lordi annui</p> <p>Indennità di tempo potenziato - al personale insegnante delle scuole materne compete altresì un'indennità collegata al maggior orario di attività didattica prestata rispetto al corrispondente personale statale, nella misura di € 103,39 lordi mensili e per 10 mesi di anno scolastico</p> <p>Indennità per il personale educativo degli asili nido - al personale educativo degli asili nido, qualora svolga in via esclusiva e permanente attività educativa e di insegnamento, spettano: a. un'indennità professionale nella misura di € 805,67 annui; b. a decorrere dal 31 dicembre 1999, un'indennità di € 61,97 lordi mensili per 10 mesi di anno scolastico, che costituisce trattamento economico accessorio, non è utile ai fini del t.f.r. e non incide sugli altri istituti di carattere economico</p> <p>Indennità per il personale docente dei centri di formazione professionale - pari ad € 464,81 lordi annui</p>	Categorie	Importi mensili	D	51,90	C	45,80	B	39,31	A	32,40
Categorie	Importi mensili										
D	51,90										
C	45,80										
B	39,31										
A	32,40										
Altre indennità	<p>Indennità per il personale di vigilanza - al personale dell'area di vigilanza competono le seguenti indennità: a. personale inquadrato nella ex 5^a qualifica funzionale, € 531,95 lordi annui a titolo di integrazione tabellare; b. personale in possesso dei requisiti per lo svolgimento delle funzioni di polizia giudiziaria, polizia stradale, pubblica sicurezza, € 1.110,84 annui lordi per 12 mensilità; c. restante personale dell'area di vigilanza, non svolgente le funzioni di polizia giudiziaria, stradale e di pubblica sicurezza, € 780,30 annui lordi per 12 mensilità</p> <p>Indennità specifica - al personale che viene assunto in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto della progressione verticale, compreso il personale che ha fruito della progressione economica orizzontale, è corrisposta una indennità specifica pari a € 64,56 annui lordi, per dodici mensilità</p> <p>Indennità condizioni lavoro - spetta nel caso di effettivo svolgimento di attività disagiate, pericolose o dannose per la salute o implicanti il maneggio valori, in un importo definito dalla contrattazione integrativa, compreso tra € 1,00 ed € 10,00 giornalieri</p> <p>Indennità attività di sicurezza (Polizia locale) - al personale impiegato in attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie allo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato spettano, per le ore di servizio aggiuntivo all'orario ordinario, le maggiorazioni per lavoro straordinario</p> <p>Indennità attività di vigilanza (Polizia locale) - al personale continuativamente in servizio esterno di vigilanza spetta un'indennità compresa tra € 1,00 ed € 10,00 giornalieri</p> <p>Indennità di funzione (Polizia locale) - al personale di categoria C e D può essere attribuita una indennità di funzione fino ad un massimo di € 3.000, per 12 mensilità, disciplinata dalla contrattazione integrativa</p> <p>Indennità case da gioco - ai dipendenti degli enti che svolgono servizio di vigilanza presso le case da gioco spetta una indennità di funzione quantificata dalla contrattazione integrativa</p> <p>Indennità specifiche responsabilità - qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative, possono essere riconosciute indennità non superiori a: a. € 3.000 annui, al personale delle categorie B, C e D; b. € 350 annui, per responsabilità derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile ed anagrafe e ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi (cat. B, C e D), responsabilità affidate agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali, responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile ed infine in relazione alle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori</p>										
Mansioni discontinue	non regolamentato										
Cottimo, magg. garantita	non regolamentato										

RETRIBUTIVI	Erogazione TFR	la quota da accantonare annualmente si determina dividendo per 13,5 la retribuzione considerata utile a norma della legge n. 297/1982. Sono elementi compresi nella retribuzione utile i seguenti: a) trattamento economico iniziale; b) incrementi economici correlati alla progressione economica nella categoria; c) indennità integrativa speciale; d) tredicesima mensilità; e) retribuzione individuale di anzianità; f) retribuzione di posizione; g) indennità di direzione (art. 17, comma 3, del c.c.n.l. 1° aprile 1999); h) indennità di vigilanza (art. 37, comma 1, lett. b) del c.c.n.l. del 6 luglio 1995); i) indennità del personale educativo degli asili nido (art. 37, comma 1, lett. c, del c.c.n.l. del 6 luglio 1995); indennità del personale insegnante delle scuole materne, delle scuole elementari e delle scuole secondarie (art. 37, comma 1, lett. d) del c.c.n.l. del c.c.n.l. del 6 luglio 1995); indennità del personale docente (art. 32 bis del presente c.c.n.l.); j) indennità per il personale docente dei centri di formazione professionale; k) indennità specifica per il personale appartenente alla ex 3ª e 4ª qualifica professionale; l) assegni "ad personam" non riassorbibili
	Vitto e alloggio	possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a 2 ore e non inferiore a 30 minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio. Il dipendente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari ad 1/3 del costo unitario risultante dalla convenzione, se la mensa è gestita da terzi, o un corrispettivo pari ad 1/3 dei costi dei generi alimentari e del personale, se la mensa è gestita direttamente dall'ente. Il servizio di mensa è gratuito per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori ed alle persone non autosufficienti e per il personale degli enti che gestiscono le mense nonché 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. In caso di erogazione di buoni pasto sostitutivi, il relativo costo è pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto
	Ferie	la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi (32 giorni lavorativi in caso di orario settimanale su 6 giorni). Per i dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione, per i primi 3 anni di servizio la durata delle ferie è di 26 giorni lavorativi (orari su 5 giorni) e di 30 giorni lavorativi (orari su 6 giorni). Le giornate di ferie si intendono comprensive delle 2 giornate di congedo ex L. n. 937/1977. Gli enti possono prevedere la fruizione delle ferie ad ore, nei seguenti monte ore annuali (riproporzionati in caso di part time): a. 202 ore (28 giorni); b. 192 ore (32 giorni); c. 187 ore (30 giorni); d. 180 ore (26 giorni). Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti le giornate di ferie eccedenti le 4 settimane annuali obbligatorie (20 giorni negli orari su 5 giorni e 24 giorni negli orari su 6 giorni)
ORARIO	Permessi retribuiti	sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare: a. partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno; b. lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso. c. 8 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari
	Riduzione orario	non regolamentato
	Festività	in aggiunta alle festività previste dalla legge è considerata festiva la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio
	Festività soppresse	a tutti i dipendenti sono attribuiti 4 giorni di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi della L. n. 937/1977. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere i 4 giorni, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti
	Flessibilità orario contrattuale	è previsto un orario con fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio e il termine della prestazione giornaliera. Il debito orario deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso. Nell'utilizzo dell'orario flessibile sono favoriti i dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità, assistano familiari portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992, siano inseriti in progetti terapeutici di recupero, si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie, siano impegnati in attività di volontariato
	Permanenza massima passaggio categoria Superiore	ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi
	Passaggio qualifica superiore	è prevista una progressione economica orizzontale mediante l'acquisizione di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine previste. La progressione è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle risultanze di una valutazione della performance individuale del triennio ed al requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento di 24 mesi
ASSENZE	Malattia	Conservazione del posto - il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi, computati sommando tutte le assenze per malattia intervenute nei 3 anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso. Superato il periodo, in casi particolarmente gravi può essere concessa una aspettativa non retribuita per ulteriori 18 mesi. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comportamento, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle terapie Trattamento economico - il trattamento economico è pari alle seguenti percentuali della retribuzione mensile fissa e continuativa, con esclusione di ogni compenso accessorio: a. 100% per i primi 9 mesi di assenza. Per le malattie superiori a 15 giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e di convalescenza post ricovero spetta anche il trattamento accessorio; b. 90% per i successivi 3 mesi; c. 50% per i residui 6 mesi
	Infortunio	il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica ed all'intera retribuzione mensile fissa, comprensiva del trattamento accessorio
	Maternità	durante il congedo di maternità spetta l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione, nonché i premi correlati alla performance, con esclusione dei compensi per straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose. Durante il congedo parentale, i primi 30 giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, sono retribuiti per intero e sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio
	Congedo matrimoniale	15 giorni consecutivi. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio
	Sospensione/riduzione lavoro o CIG	non regolamentato
	Aspettative	Aspettativa per motivi familiari e personali - al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizi all'estero - il dipendente, il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'ente 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 Altre aspettative previste da disposizioni di legge - 1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo o per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge. 2. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 possono essere collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza

ASSENZE		assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, fatto salvo quanto previsto dall' art. 2 della citata legge n. 476/1984 e successive modificazioni. 3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della legge n. 53/2000, può essere concessa un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278							
	Prova	sono previsti i seguenti periodi di prova: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categorie</th> <th>Durata/mesi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A e B</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>C e D</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table> ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato. La prova è sospesa in caso di malattia (la conservazione del posto spetta per un periodo massimo di 6 mesi) e negli altri casi previsti dalla legge	Categorie	Durata/mesi	A e B	2	C e D	6	
	Categorie	Durata/mesi							
	A e B	2							
	C e D	6							
Preavviso	sono previsti i seguenti termini di preavviso: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità di servizio</th> <th>Durata</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino a 5 anni</td> <td>2 mesi</td> </tr> <tr> <td>Da 6 a 10 anni</td> <td>3 mesi</td> </tr> <tr> <td>Oltre 10 anni</td> <td>4 mesi</td> </tr> </tbody> </table> in caso di dimissioni, la durata del preavviso è ridotta alla metà. I termini di preavviso decorrono dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese	Anzianità di servizio	Durata	Fino a 5 anni	2 mesi	Da 6 a 10 anni	3 mesi	Oltre 10 anni	4 mesi
Anzianità di servizio	Durata								
Fino a 5 anni	2 mesi								
Da 6 a 10 anni	3 mesi								
Oltre 10 anni	4 mesi								
Tirocinio	non regolamentato								
Apprendistato professionalizzante	non regolamentato								
Contratto intermittente	non regolamentato								
Contratto tempo determinato	<p>Limiti percentuali - il numero massimo di contratti a termine e di somministrazione non può superare annualmente il 20% complessivo del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali uguali o superiori a 0,5 all'unità superiore. Per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto a termine. Nel caso di inizio di attività in corso d'anno, il limite si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione</p> <p>Successione di contratti - gli intervalli tra 2 contratti a termine tra gli stessi soggetti sono di 10 giorni (contratti fino a 6 mesi) o di 20 giorni (contratti superiori), fermo restando quanto previsto per le attività stagionali. Nel caso di rapporti a termine intercorsi tra gli stessi soggetti per effetto di una successione di contratti riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima area o categoria, è possibile derogare alla durata massima di 36 mesi, per un periodo massimo di 12 mesi, per i casi previsti dal c.c.n.l. Nei suddetti casi, nel caso di successione di contratti a termine, l'intervallo tra i 2 contratti può essere ridotto a 5 giorni (contratti inferiori a 6 mesi) o a 10 giorni (contratti superiori)</p> <p>Periodo di prova - il periodo di prova non può essere superiore a 2 settimane (contratti fino a 6 mesi) e a 4 settimane (contratti superiori)</p> <p>Preavviso - il preavviso è fissato in 1 giorno per ogni 15 giorni di lavoro e comunque non può superare i 30 giorni, nelle ipotesi di durata del contratto superiore all'anno. In caso di dimissioni i termini sono ridotti alla metà</p>								
GESTIONE	Part time	<p>Limiti - il numero dei contratti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area o categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il limite è elevabile fino ad un ulteriore 10% in presenza di gravi e documentate situazioni familiari individuate dalla contrattazione integrativa</p> <p>Orario di lavoro - la prestazione a tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno. Il personale con tempo parziale al 50% con orario su 2 giorni settimanali può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'amministrazione. È ammesso lo svolgimento di lavoro supplementare, oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario, nel limite massimo del 25% dell'orario a tempo parziale concordato, calcolato con riferimento all'orario mensile o, nel caso di part time verticale con prestazione dell'attività in alcuni mesi dell'anno, calcolato in relazione al numero delle ore annualmente concordate. Le ore di supplementare sono retribuite con la maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, elevata al 25% qualora le ore di supplementare siano eccedenti il limite del 25%</p> <p>Trasformazione del rapporto - la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale è concessa entro il limite del 25% e la domanda deve essere presentata con cadenza semestrale</p>							
	Lavoro domicilio	non regolamentato							
	Lavoro extra e di surroga	non regolamentato							
	Somministrazione di lavoro	il numero massimo di contratti di somministrazione e a termine stipulati da ciascuna amministrazione non può superare annualmente il 20% complessivo del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali uguali o superiori a 0,5 all'unità superiore. Il c.c.n.l. individua una serie di ipotesi esentate da limitazioni quantitative							
	Lavoro stagionale	non regolamentato							
	Telelavoro	sono disapplicate le disposizioni previste dall'art. 1 del CCNL del 14.9.2000							
	Lavoro agile	Accordo individuale - l'accordo individuale è stipulato per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della L. n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali: a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato; b) 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; c) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salvo le ipotesi previste dall'art. 19 della L. n. 81/2017; d) ipotesi di giustificato motivo di recesso; e) indicazione delle fasce di cui all'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e b), tra le quali va comunque individuata quella di cui al comma 1, lett. b); f) 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; 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'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L. n. 300/1970 e successive modificazioni; h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile, ricevuta dall'amministrazione							
	Lavoro ripartito (job sharing)	non regolamentato							
	Viaggiatori e piazzisti	non regolamentato							
	Collocamento	non regolamentato							

GESTIONE	Formazione continua	le attività di formazione sono in particolare rivolte a: a. valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti; b. assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza; c. garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative; d. favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti; e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo
	Previd. Integrativa/complementare	il Fondo Perseo Sirio è finanziato mediante un contributo, suddiviso in parte uguale tra lavoratore e amministrazione, pari al 2% degli elementi retributivi considerati utili ai fini del t.f.r. e da una quota del t.f.r. pari al: a) 2% della retribuzione utile per il calcolo del t.f.r., nel caso di dipendenti già occupati al 31 dicembre 1995 e di quelli assunti nel periodo dal 1° gennaio 1996 al 31 dicembre 2000; b) l'1,5% della base contributiva di riferimento del trattamento di fine servizio; c) 100% dell'accantonamento t.f.r. maturato nell'anno, per i lavoratori assunti dal 1° gennaio 2001
PREVIDENZA ASSISTENZA	Assistenza integrativa	le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali: a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia; b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli; c. contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale; d. anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili; e. polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale
	Bilateralità	non regolamentato
	Polizze vita	non regolamentato
	Polizze infortuni	non regolamentato
	Quadri	non regolamentato