



Contratto
Collettivo
Nazionale
di Lavoro
**Funzioni
Locali**
Periodo
2019-2021

**FP
CGIL**

Firmato il contratto Funzioni Locali

**FIRMATO IN VIA DEFINITIVA
IL CONTRATTO NAZIONALE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO
DELLE FUNZIONI LOCALI PER IL TRIENNIO 2019-2021**

Un risultato importante, sul fronte dei diritti e del salario. Raggiunto l'obiettivo storico, prefissato col passato contratto, di un nuovo ordinamento professionale.

SALARIO • CRESCITA PROFESSIONALE • DIRITTI • CONTRATTAZIONE

I PUNTI PRINCIPALI

Crescita dei valori delle retribuzioni

a partire da 81 euro, con un incremento complessivo pari a circa il 5 %, di cui il 3,78 % sui tabellari

Riforma dell'Ordinamento Professionale e nuovo Sistema di Classificazione

**Introduzione dei differenziali
stipendiali in sostituzione
del precedente modello
delle fasce economiche**

Rafforzamento delle relazioni sindacali

si aggiungono materie significative in contrattazione o confronto tra cui gli andamenti occupazionali.
Organismo paritetico esteso a tutti gli enti con più di 70 dipendenti

Migliorata la disciplina sull'utilizzo dei congedi

per le donne vittime di violenza e per i genitori

Potenziamento delle vecchie sezioni professionali e introduzione di nuove

**Disciplina contrattuale del lavoro
agile e del lavoro da remoto**

**Un contratto innovativo e funzionale
che risponde alle aspettative delle lavoratrici
e dei lavoratori delle Funzioni Locali!**

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Funzioni Locali Periodo 2019-2021

Contratto. Più Diritti.



Con il nuovo CCNL delle Funzioni Locali più diritti e lavoro a distanza:

Migliorati alcuni articoli del CCNL 2016/2018:

- **Superato l'impedimento a usufruire nella stessa giornata di più permessi retribuiti**, ad esempio per motivi personali e/o per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici;
- **Per le donne vittime di violenza di genere reso più flessibile il vincolo del preavviso con cui richiedere il congedo**. Stabilita la possibilità di trasferimento anche nella stessa città ove la violenza sia riconducibile al luogo di lavoro;
- **Migliorato il congedo dei genitori** per renderlo effettivamente fruibile ad ore;
- **Ridotta la decurtazione in caso di malattia**, sia perché la riduzione dell'indennità di amministrazione interviene limitatamente ai primi dieci giorni, sia perché si riduce il valore dell'indennità su cui operare la decurtazione (parte dell'indennità è infatti ora conglobata nello stipendio);
- **Adeguate la normativa sui congedi dei genitori** recependo le novità in materia di congedo di paternità;
- **Il personale turnista per il festivo infrasettimanale avrà diritto** alternativamente o ad una turnazione oraria pari 100% della retribuzione individuale o, se previsto in sede decentrata, all'opzione per un numero equivalente di ore di riposo compensativo;
- **Rafforzata la formazione**, elevando al 20% la percentuale del personale che può accedere ai congedi per la formazione, permettendo agli enti di individuare, all'interno dei propri organici, personale qualificato da impiegare come docente e permettendo di individuare nei piani formativi anche iniziative formative, organizzate dagli Ordini professionali;
- **Estensione della copertura assicurativa** al personale che svolge attività in condizioni di piena autonomia, con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno.

Disciplinato il lavoro a distanza in due tipologie:

LAVORO AGILE	Senza vincolo di tempo e di luogo della prestazione. Definite due fasce temporali di riferimento: <ul style="list-style-type: none">- fascia di contattabilità, non superiore all'orario medio giornaliero e alle 36 ore settimanali;- fascia di inoperabilità, per le restanti ore della giornata o della settimana, comprensive delle 11 ore continuative di riposo e della fascia notturna dalle ore 22 alle ore 6, in cui è garantito il diritto alla disconnessione.
LAVORO DA REMOTO (telelavoro domiciliare, coworking, lavoro decentrato da centri satellite)	Con vincolo di tempo e senza vincolo di luogo. Si applicano tutti gli istituti del contratto per i lavoratori in presenza (permessi, straordinario, turni, eccetera).

Per entrambi salvaguardati la volontarietà e i lavoratori con particolari condizioni di disagio.

Per tutte le modalità il sistema di relazioni sindacali interviene sulla individuazione di attività e lavoratori che accedono al lavoro a distanza, sul trattamento economico e sul diritto alle progressioni economiche e alle progressioni verticali al pari dei lavoratori in presenza, sulle opportunità di accesso e i diritti riconosciuti.

Su contingenti di personale e riconoscimento di indennità e compensi (dallo straordinario al buono pasto, sui compensi legati alla performance, agli obiettivi o sull'uso degli strumenti di lavoro), la contrattazione collettiva torna sovrana, nel rispetto del principio di parità di trattamento tra lavoratori a distanza e quelli in presenza, e orienta i contratti individuali.

Nuovi diritti:

Un nuovo articolo sulla transizione di genere per riconoscere l'identità alias (cartellini di riconoscimento, casella di posta elettronica, targhe identificative) salvaguardando l'efficacia degli atti a valenza esterna.

**PER
TUTTI
TUTTI I
GIORNI**