# Cos’è l’indennità vacanza contrattuale (IVC)?

Gli Enti Locali hanno la facoltà di decidere se dar seguito all’applicazione dell’art. 3 del d.l. 145/2023 che prevede un anticipo in un’unica soluzione a dicembre dei rinnovi contrattuali che sarebbero di competenza del 2024.

I lavoratori degli Enti che avranno la disponibilità finanziaria riceveranno entro dicembre unassegnoche prende come riferimento l’indennità di vacanza contrattuale moltiplicata per un coefficiente pari a 6,7 e moltiplicata per 13 mensilità.

Dal punto di vista del lavoratore, ci sono due possibilità:
• se l’ente anticipanel 2023 ci sarà un’unica erogazione a dicembre di un sostanzioso importo
• se l’ente NON anticipa nel 2023, a partire da gennaio il valore dell’IVC verrà mantenuto in un importo maggiorato.
Il totale di quanto percepito non cambia. Cambia solo la tempistica.
L’importo aggiuntivonon ha alcun impatto ai fini dell’attribuzione della somma derivante daltaglio del cuneo fiscale.

L’indennità vacanza contrattuale è un importo che viene corrisposto daldatore di lavoro pubblicodal quarto mese successivo al mancato rinnovo contrattuale.
I contratti pubblici sono scaduti il 31 dicembre 2021 e,da aprile 2022, sugli stipendi è apparsa la voce “indennità

vacanza contrattuale”.
L’indennità vacanza contrattuale 2022/2024 è codificata nei cedolini NoiPA col codice 119.

Come si calcola con il coefficiente di maggiorazione?

**Tabella Importi: Differenza tra lordo e netto**

| Coefficiente x 6,7 | Importo Lordo (Dicembre) | Ritenute Previdenziali e Assistenziali | Aliquota Irpef (25-35%) | Importo Netto (Dicembre) |
|---|---|---|---|---|
| [Importo IVC] x 6,7 | [Lordo Dicembre] | [Ritenute] | [Aliquota Irpef] | [Netto Dicembre] |

*Nota:* L’importo base dell’IVC è moltiplicato per il coefficiente 6,7 e rivalutato. L’importo lordo, quindi, è ottenuto moltiplicando questo importo per 13 mensilità.

---

# Speciale Sicilia: salario accessorio anno 2023

Il 29/11 presso l’ Aran Sicilia si è svolto una contrattazione con le OO.SS per sottoscrivere l’ipotesi dell’Accordo di secondo livello relativo al salario accessorio anno 2023 dei dipendenti della Regione Siciliana.
Dopo ampia discussione la UGL Autonomie ha condiviso il quadro economico presentato dall’Agenzia Tecnica.

Il salario accessorio, denominato contrattualmente, “Fondo Risorse Decentrate” è costituito da circa 40 milioni di euro, che è suddiviso in 8 milioni circa per il pagamento delle indennità previste nel CCRL vigente, in 15 milioni circa per il pagamento del lavoro straordinario, in 550 mila per le posizioni organizzative e 16 milioni circa per il pagamento della performance dei dipendenti.
Riteniamo che la sottoscrizione dell’ Ipotesi di Contratto Collettivo Regionale Integrativo, darà il dovuto ristoro economico per le famiglie in un momento particolare di difficoltà economica con l’ approssimarsi delle feste Natalizie.

---

# Consegna della targa al Dirigente Generale del Corpo Forestale della Regione

# Siciliana per il lavoro svolto con grande professionalità, impegno e umanità nella prevenzione e protezione dell’ambiente naturale

Oggi la Segretaria Nazionale U.G.L. Autonomie Ornella Petillo, rappresentata dal Segretario Regionale Autonomie, Ernesto Lo Verso, e dal responsabile regionale UGL Corpo Forestale Sicilia, ha consegnato nelle mani del Dirigente Generale del Corpo Forestale della Regione una targa “Con vivo e commosso apprezzamento per l’infaticabile opera di soccorso e sostegno prestato dagli uomini e le donne del Corpo Forestale della Regione Siciliana.. Per il lavoro svolto con grande professionalità, impegno e umanità nella prevenzione e protezione dell’ambiente naturale”, a dimostrazione di come il nostro Sindacato abbia a cuore la dignità ed il lavoro dei dipendenti di ruolo del Corpo Forestale regionale.

# L’obbligo di comunicazione ed informazione sindacale

**Il nuovo Ccnl. FL 2019/2021, innovando rispetto all’art. 4 del Ccnl. FL 21 maggio 2018, stabilisce che l’informazione sia resapreventivamentee in forma scritta dagli Enti ai soggetti sindacali, tra le altre, anche per gli atti di organizzazione degli uffici (ex art. 6 d.lgs. 165/2001), ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS.**

Il nuovo Ccnl. FL 2019/2021 dispone anche che l’informazione debba“essere resa almeno5 giornilavorativiprima dell’adozione degli atti”.
Gli enti con meno di 70 dipendenti, inoltre, dovranno fornire, semestralmente, informazione relativamente ai dati su:
• ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale;
• monitoraggio sull’utilizzo della Banca delle ore;
• contratti a tempo determinato e contratti di somministrazione;
• assenze del personale di cui all’art. 70 del Ccnl. del 21 maggio 2018;
• affidamento a soggetti terzi di attività dell’ente in assenza di trasferimento del personale.

Art. 5 – Confronto
I sindacati possano chiedere l’attivazione del entro 5 giorni lavorativi dal ricevimento dell’informazione e l’ente dovrà

quindi convocare le parti sindacali entro e non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta.
Le materie oggetto di confronto:
• criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
• istituzione servizio di mensa o, in alternativa, l'attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
• le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 dell'ipotesi di Ccnl. in commento, in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6, comma 3;
• criteri per l'effettuazione delle procedure inerenti le progressioni verticali (ex art. 13, comma 7);
• gli andamenti occupazionali;
• le linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
• le materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico.

---

# L' ARAN COMUNICA: CFL224

**In merito all'istituto delle progressioni economiche, così come oggi disciplinato dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, per il calcolo corretto del requisito di ammissione di cui al comma 2 lett. a) l'anno di attribuzione dell'ultima**

**progressione è da comprendere?**

Come indicato al comma 2 lett. a) dell’art. 14 del CCNL 16.11.2022, possono partecipare alla procedura selettiva di progressione economica i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; nel secondo capoverso della medesima lettera a) si precisa che “ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate”; pertanto, in continuità alla precedente disciplina contenuta all’art. 16 del CCNL 21.05.2018, ai fini della verifica del requisito di partecipazione (personale che negli ultimi tre anni non abbia beneficiato di alcuna progressione economica) l’anno di attribuzione è da considerarsi compreso.
Esempio: un dipendente che ha beneficiato di una progressione economica con decorrenza 01.01.2020, potrà concorrere ad una successiva procedura, disposta ai sensi della nuova disciplina contrattuale, dal 01.01.2023

---

# L’ ARAN COMUNICA : CQRS188

**In sede di ripartizione annuale del monte ore dei permessi per l’espletamento del mandato, l’amministrazione è tenuta a comunicare a ciascuna organizzazione sindacale avente titolo solo il numero delle ore spettanti o anche tutti i dati che sono stati utilizzati per il calcolo dello stesso?**

Il CCNQ del 4 dicembre 2017 si limita a regolare le modalità di calcolo del contingente generale e i criteri di ripartizione del monte ore dei permessi sindacali, senza disciplinare in dettaglio gli aspetti inerenti alla comunicazione del dato al sindacato. L'amministrazione, pertanto, effettuato ad inizio anno il calcolo e la ripartizione, informa le organizzazioni sindacali aventi titolo ad ognuna comunicando, di norma, solo il proprio contingente a disposizione. Tuttavia, nell'ipotesi in cui una organizzazione sindacale ravvisi la necessità di conoscere anche i dati generali che hanno portato alla determinazione di quel contingente, questa Agenzia è dell'opinione che, nel rispetto dei principi di affidabilità e buona fede, nulla osta all'accesso ai calcoli del monte ore e della sua ripartizione ai soggetti aventi titolo. Peraltro, i voti riportati dalle OO.SS. nelle elezioni RSU sono già pubblici atteso che vengono affissi all'albo dell'amministrazione, mentre per le deleghe afferenti a ciascun sindacato, si ritiene che anche queste possano essere rese note se fornite in forma aggregata e qualora non si versi nell'ipotesi in cui i numeri siano così limitati da consentire la riconducibilità della delega al singolo lavoratore.