

Corso online

II CCNL 2019-2021 Funzioni Locali del personale non dirigenziale

Le principali novità

Mercoledì 13 luglio 2022, ore 9.00-10.00

Docente

Vincenzo Giannotti

Dirigente del Settore risorse finanziarie ed economiche di Comune capoluogo di Provincia.

Dottore commercialista e Revisore di Enti Locali. Autore di pubblicazioni in materia.

Direttore del sito bilancioecontabilita.it

Indicazioni preliminari sul rinnovo del CCNL 2019-2021

(bozza dell'8 giugno 2022)

Relazioni sindacali

Ridefinizione della disciplina dell'informazione

L'informativa dovrà essere resa per iscritto con relativa trasmissione di dati e degli elementi conoscitivi.

Sono oggetto di sola informativa preventiva senza confronto:

- a) gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 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. Cinque giorni prima della loro adozione da parte dell'Ente;
- b) negli Enti in cui non vi sia l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione o negli Enti che non lo costituiscano entro i termini previsti (30 giorni dalla sottoscrizione del nuovo CCNL), i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'Ente in assenza di trasferimento del personale (in tal caso l'informazione è semestrale).

Indicazioni preliminari sul rinnovo del CCNL 2019-2021

(bozza dell'8 giugno 2022)

Relazioni sindacali

Confronto

L'Ente e i soggetti sindacali si incontrano, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, sia se il confronto è richiesto da questi ultimi sia se l'incontro è proposto dall'Ente contestualmente all'invio dell'informazione. L'incontro deve avvenire entro dieci giorni lavorativi dalla richiesta, mentre il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni.

Rispetto al precedente contratto sono state inserite cinque nuove materie di confronto:

- 1) criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- 2) istituzione del servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- 3) materie individuate quali oggetto di confronto in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine di 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL, ossia progetti di organizzazione e innovazione; miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento alle politiche formative; al lavoro agile conciliazione dei tempi di vita e di lavoro);
- 4) criteri per l'effettuazione delle procedure di progressione tra le aree in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale;
- 5) andamenti occupazionali.

Indicazioni preliminari sul rinnovo del CCNL 2019-2021

(bozza dell'8 giugno 2022)

Relazioni sindacali

Contrattazione integrativa

Rispetto al contratto precedente sono inserite cinque nuove materie:

- 1) individuazione, nell'ambito della disciplina del servizio mensa e buono pasto, di quelle particolari figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, con specifico riferimento alle attività di protezione civile, di vigilanza e di polizia locale, nonché quelle rientranti nell'ambito scolastico ed educativo, bibliotecario e museale, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata, collocabile anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro;
- 2) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori, rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico, per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;
- 3) elevazione della maggiorazione oraria prevista per il turno prestato in giornata festiva, nel caso di prestazione resa in giornata festiva infrasettimanale;
- 4) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario;
- 5) definizione della misura percentuale dell'elemento retributivo, prevista per il trattamento economico del personale in distacco sindacale.

Indicazioni preliminari sul rinnovo del CCNL 2019-2021

(bozza dell'8 giugno 2022)

Sistema di classificazione del personale

La proposta è articolata in cinque aree che corrispondono a cinque differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- 1) Area degli Operatori;
- 2) Area degli Operatori esperti;
- 3) Area degli Istruttori;
- 4) Area del personale educativo e scolastico;
- 5) Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;

La declaratoria sarà inserita in apposito allegato al contratto con il compito di descrivere l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse, nonché le mansioni a ciascuna pertinenti.

E' stata prevista una norma di "salvaguardia" secondo cui, fermo restando il potere di autotutela dell'Amministrazione, le procedure concorsuali di accesso alle aree o alle posizioni di inquadramento giuridico del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'Amministrazione, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale; il personale utilmente collocato nelle graduatorie delle stesse procedure viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione applicando la nuova disciplina contrattuale.

Indicazioni preliminari sul rinnovo del CCNL 2019-2021

(bozza dell'8 giugno 2022)

Progressioni economiche orizzontali

E' prevista una nuova disciplina che prevede la possibilità di attribuire, nel corso della vita lavorativa, uno o più “differenziali stipendiali” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, la cui misura è individuata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, in una tabella allegata al nuovo contratto 2019-2021.

Particolare ed inciso ruolo è attribuito alla contrattazione decentrata che può intervenire:

- a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica riservando alla contrattazione integrativa la riduzione di tale termine a 2 anni o di elevarlo a 4;
- b) definizione del numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell’anno per ciascuna area, in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate dell’anno di riferimento;
- c) i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai criteri della media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico ovvero della esperienza professionale maturata, possibilità per la contrattazione integrativa di definire ulteriori criteri, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.

Indicazioni preliminari sul rinnovo del CCNL 2019-2021

(bozza dell'8 giugno 2022)

Progressioni economiche orizzontali (*segue*)

d) possibilità per la contrattazione integrativa di ponderare i suddetti criteri per attribuire i differenziali stipendiali, fermo restando che in ogni caso al criterio della media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio della esperienza professionale maturata non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale;

e) il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore ad una % del punteggio ottenuto con l'applicazione della media delle ultime tre valutazioni annuali individuali conseguite anche mediante graduazione rispetto al numero di anni di mancata progressione;

f) definizione dei criteri di priorità, in caso di parità dei punteggi ottenuti dai dipendenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.

Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina contrattuale.

Indicazioni preliminari sul rinnovo del CCNL 2019-2021

(bozza dell'8 giugno 2022)

Progressioni verticali

In fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, ai sensi dell'art. 52, co. 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal citato D.L. n. 80/2021 al fine di tener conto dell'esperienza e delle professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Amministrazione di appartenenza, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio, in possesso dei requisiti previsti in una tabella di corrispondenza allegata al CCNL.

Prima applicazione

Gli Enti Locali definiscono, previo confronto con le organizzazioni sindacali, i criteri per l'effettuazione delle procedure valutative, i seguenti elementi di valutazione non inferiore al 20% ciascuno:

- a) esperienza maturata nell'area di provenienza;
- b) titolo di studio;
- c) competenze professionali quali, ad esempio, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. in materie informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

Indicazioni preliminari sul rinnovo del CCNL 2019-2021 (bozza dell'8 giugno 2022)

Progressioni verticali (*segue*)

A regime la procedura comparativa deve basarsi su:

- valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- assenza di provvedimenti disciplinari;
- possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- numero e tipologia degli incarichi rivestiti.

Il dipendente che sia passato all'area superiore a seguito della progressione conserva le giornate di ferie maturate e non fruite, oltre alla RIA che, di conseguenza non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

Indicazioni preliminari sul rinnovo del CCNL 2019-2021

(bozza dell'8 giugno 2022)

Incarichi di Elevata Qualificazione

Rispetto alle posizioni organizzative gli incarichi di elevata qualificazione richiedono:

- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle Amministrazioni;
- conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

Indicazioni preliminari sul rinnovo del CCNL 2019-2021 (bozza dell'8 giugno 2022)

Incarichi di Elevata Qualificazione (segue)

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei nuovi incarichi di elevata qualificazione continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli Enti.

E' prevista, come per le posizioni organizzative, eventuali incarichi *ad interim* con attribuzione, per la durata dello stesso, allo stesso lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di elevata qualificazione svolta ad interim, sulla base complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.

Compensi aggiuntivi sono previsti per le attività aggiuntive svolte ai sensi dell'art. 43 della L. n. 449/1997 (sponsorizzazioni, convenzioni, contributi all'utenza).

Indicazioni preliminari sul rinnovo del CCNL 2019-2021

(bozza dell'8 giugno 2022)

Differenziazione del premio

La determinazione della differenziazione del premio è definita in sede decentrata e non può essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale. Possibilità di ridurre la percentuale fino al 20% in caso di definizione di obiettivi di Ente nel suo complesso oggettivamente misurabili.

Fermo restando i limiti di cui all'art. 23, co. 2, del D.Lgs. n. 75/2017, possibilità da parte degli enti di incrementare una quota delle risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di autonome scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli Enti, al raggiungimento di uno più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'Ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

Indicazioni preliminari sul rinnovo del CCNL 2019-2021

(bozza dell'8 giugno 2022)

Welfare integrativo

E' stabilito che gli oneri destinati alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti siano sostenuti, oltre che con l'utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, anche mediante l'utilizzo di quota parte del Fondo delle risorse decentrate, in un limite percentuale massimo delle complessive disponibilità dello stesso, da stabilire in sede di contrattazione integrativa, con possibile incremento derivante dal piano di razionalizzazione delle spese.

Ai fini della stipula delle polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale, già previste dall'attuale disciplina contrattuale, gli Enti possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

Indicazioni preliminari sul rinnovo del CCNL 2019-2021

(bozza dell'8 giugno 2022)

Altri istituti contrattuali

Nelle specifiche responsabilità, pur essendo oggetto di contrattazione dei criteri generali per l'attribuzione, non vi sarebbe più distinzione tra particolari e specifiche responsabilità. Esse, inoltre, sarebbero arricchite, rispetto al precedente contratto, dalle ulteriori specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale, oppure derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in progetti del PNRR.

L'importo unificato delle specifiche responsabilità resterebbe identico a quello attualmente previsto con un valore massimo di 3,000 euro oggetto di graduazione in sede decentrata sulla base dei criteri in essa definiti.

Indicazioni preliminari sul rinnovo del CCNL 2019-2021

(bozza dell'8 giugno 2022)

Incremento dei Fondi decentrati: parte fissa

Tra le risorse fisse, fuori dal limite dell'art. 23, co. 2, del D.Lgs. n. 75/2017, è inserito l'importo riferito alle unità di personale destinatarie del nuovo CCNL in servizio alla data del 31/12/2018.

L'importo così definito può avere una duplice contabilizzazione:

- a) per gli Enti Locali che avessero già sottoscritto il Fondo dell'anno 2022, le quote relative agli incrementi annuali di competenza degli anni 2021 e 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo delle risorse decentrate relativo all'anno 2023, in aggiunta alla quota stabile di competenza dello stesso anno;
- b) in assenza della sottoscrizione del contratto 2022 gli Enti hanno la possibilità di computare la quota relativa all'anno 2021, ferma restando la natura variabile ed una tantum della stessa, nella costituzione del Fondo dell'anno 2022, mentre potranno inserire tra le risorse fisse la componente dell'anno 2022.

Indicazioni preliminari sul rinnovo del CCNL 2019-2021

(bozza dell'8 giugno 2022)

Incremento dei Fondi decentrati: parte variabile

Tra le risorse variabili viene inserita la componente in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, co. 604 della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), con decorrenza 01/01/2022 e in particolare:

- a) la misura dell'incremento non può essere complessivamente superiore allo 0,22% del monte salari 2018;
- b) gli Enti destinano le risorse così individuate, ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del Fondo delle risorse decentrate e dello stanziamento a bilancio destinato alle posizioni organizzative;
- c) le risorse stanziare in base alla suddetta clausola sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL;
- d) per il computo delle risorse valgono le stesse considerazioni fatte per la parte fissa, ossia in caso di contrattazione conclusa si rinviano al 2023, restano invece nell'anno 2022 in mancanza di chiusura della contrattazione.