

Corso online

**La preintesa sul CCNL Funzioni Locali
del personale non dirigenziale (triennio 2019-2021)**

Le principali novità

Mercoledì 14 settembre 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

Ipotesi CCNL 2019-2021 Funzioni Locali

Incrementi tabellari

Categoria	Dal 1.1.2019	dal 1.1.2020	dal 1.1.2021
D7	5,70	37,00	104,28
D6	14,90	35,20	97,50
D5	13,90	32,90	91,20
D4	13,30	31,50	87,30
D3	12,80	30,20	83,80
D2	11,70	27,60	76,40
D1	11,10	26,30	72,80
C6	11,80	28,00	92,65
C5	11,50	27,20	75,40
C4	11,10	26,20	72,70
C3	10,80	25,40	70,50
C2	10,50	24,80	68,50
C1	10,20	24,20	66,90

Ipotesi CCNL 2019-2021 Funzioni Locali

Incrementi tabellari (segue)

Categoria	Dal 1.1.2019	dal 1.1.2020	dal 1.1.2021
B8	10,70	25,20	89,51
B7	10,50	24,70	68,40
B6	10,10	23,80	65,90
B5	9,90	23,40	64,70
B4	9,90	23,40	64,70
B3	9,60	22,70	62,70
B2	9,20	21,80	60,30
B1	9,10	21,40	59,30
A6	9,40	22,20	84,58
A5	9,20	21,80	60,40
A4	9,00	21,40	59,10
A3	8,90	21,00	58,10
A2	8,70	20,50	56,90
A1	8,60	20,30	56,10

Ipotesi CCNL 2019-2021 Funzioni Locali

Trattamento accessorio: parte stabile

- Un incremento su base annua pari a Euro 84,50 con decorrenza dal 01/01/2021.
- Risorse stanziare dagli Enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il Piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale.
- Differenziale delle posizioni di sviluppo da calcolare con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi, che confluiscono nel Fondo a decorrere dalla medesima data.
- Dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale confluisce la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 per il pagamento alle categorie B3.

Ipotesi CCNL 2019-2021 Funzioni Locali

Trattamento accessorio: parte variabile

- Un importo massimo corrispondente all'1,2%, su base annua, del monte salari dell'anno 1997 ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa.
- Adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli Enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa.
- Eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario.
- In base alla capacità di bilancio possono applicare un importo non superiore allo 0,22% del monte salari 2018 non sottoposte al limite.

Ipotesi CCNL 2019-2021 Funzioni Locali

Trattamento accessorio: parte variabile (segue)

- Gli Enti dissestati non possono stanziare risorse variabili ad eccezione di quelle previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni.
- Gli Enti strutturalmente deficitari o in riequilibrio finanziario, ferma l'impossibilità di procedere ad incrementi delle complessive risorse di cui al periodo precedente, sono comunque tenuti ad applicare tutte le misure di riequilibrio previste dalle suddette disposizioni, anche in ordine alla riduzione o totale eliminazione delle risorse stesse; resta in ogni caso vietato lo stanziamento di risorse a carico del bilancio per nuovi servizi (ex art.15, co. 5, del CCNL 01/04/1999)

Ipotesi CCNL 2019-2021 Funzioni Locali

Trattamento accessorio: destinazione risorse fisse

- Pagamento differenziali di progressione economica.
- Quote dell'indennità di comparto.
- Indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido.
- Personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa
- Le risorse non integralmente utilizzate confluiscono tra le risorse variabili nell'anno successivo.

Ipotesi CCNL 2019-2021 Funzioni Locali

Trattamento accessorio: destinazione risorse variabili dal 01/01/2023

a) e b) Premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale con applicazione della maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale che abbiano ottenuto la migliore valutazione con riduzione al 20% se inseriti obiettivi dell'Ente nel suo complesso; c) indennità condizioni di lavoro; d) indennità di turno, indennità di reperibilità, compensi per giornate festive; e) indennità per specifiche responsabilità; f) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno; g) compensi previsti da disposizioni di legge; h) compensi ai messi notificatori; j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili; k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare nei limiti stabiliti dalla contrattazione integrativa a valere sul Fondo in caso di eccedenza di importi utilizzati in precedenza (es. previdenza integrativa Codice della strada).

Ipotesi CCNL 2019-2021 Funzioni Locali

Incrementi del salario accessorio

- Le quote relative agli incrementi annuali (84,50 per le unità di personale in servizio alla data del 31/12/2018), quelle relative agli incrementi annuali in caso di disponibilità di bilancio di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023.
- È possibile, in alternativa, computare la quota relativa all'anno 2021 delle risorse degli 84,50 euro, ferma restando la natura variabile ed *una tantum* della stessa, nonché le risorse pari allo 0,22% del monte salari 2018, nella costituzione del Fondo anno 2022, qualora la contrattazione relativa a tale anno non sia stata ancora definita.

Ipotesi CCNL 2019-2021 Funzioni Locali

Nuovo sistema di classificazione del personale

- Il sistema di classificazione del personale è articolato in 4 aree:
 - area degli Operatori;
 - area degli Operatori esperti;
 - area degli Istruttori;
 - area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
- Tale nuovo sistema entrerà in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCNL, con inquadramento automatico del personale in servizio a tale data di entrata in vigore. Medesima sorte per i titolari di posizione organizzativa che sono automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ.

Ipotesi CCNL 2019-2021 Funzioni Locali

Nuovo sistema di classificazione del personale *(segue)*

- Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina.
- Le procedure concorsuali di accesso alle aree o 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; pertanto, il personale utilmente collocato nelle graduatorie delle stesse procedure viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione.
- Gli stipendi nel nuovo sistema di classificazione sono quelli iniziali delle precedenti qualifiche (salvo la B3, il cui stipendio iniziale è quello della B1).

Ipotesi CCNL 2019-2021 Funzioni Locali

Progressioni economiche orizzontali

- A seguito della riclassificazione dei profili professionali nelle quattro aree, da attuarsi il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL, possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più “differenziali stipendiali” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.
- Si considerano i “differenziali stipendiali” conseguiti dall’entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro Ente o Amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.
- L’attribuzione dei “differenziali stipendiali” avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate.

Ipotesi CCNL 2019-2021 Funzioni Locali

Progressioni economiche orizzontali (segue)

Gli importi dei differenziali sono rappresentati dalla tabella seguente:

AREA	Importo n. max	
- FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1.600	6
.- ISTRUTTORI	750	5
- OPERATORI ESPERTI	650	5
- OPERATORI	550	5

Ipotesi CCNL 2019-2021 Funzioni Locali

Progressioni economiche orizzontali: criteri

a) Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

Ipotesi CCNL 2019-2021 Funzioni Locali

Progressioni economiche orizzontali: criteri (segue)

- b) Il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell’anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse del Fondo previste per la copertura finanziaria degli stessi.
- c) Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.
- d) 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 seguenti criteri:

Ipotesi CCNL 2019-2021 Funzioni Locali

Progressioni economiche orizzontali: criteri (segue)

- 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite 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;
- 2) esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra Amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre Amministrazioni di comparti diversi;
- 3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.

Ipotesi CCNL 2019-2021 Funzioni Locali

Progressioni economiche orizzontali: criteri (segue)

- e) La ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa; in ogni caso al criterio della valutazione non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio dell'esperienza professionale non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.
- f) Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa, può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente.
- g) In sede di contrattazione integrativa possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati nel rispetto del principio di non discriminazione.

Ipotesi CCNL 2019-2021 Funzioni Locali

Progressioni economiche orizzontali: principi

- La progressione economica è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.
- I differenziali stipendiali cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, salvo l'eventuale conservazione dell'assegno personale riassorbibile.
- L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

Ipotesi CCNL 2019-2021 Funzioni Locali

Progressioni tra aree

- Le disposizioni legislative prevedono due diversi percorsi di stabilizzazione per l'anno 2022:
 - il comma 15 dell'art. 22 del D.Lgs. n. 75/2017 ha consentito agli Enti della P.A. di attivare, inizialmente per il triennio 2018-2020 e, successivamente, estendendo il periodo al triennio 2020-2022, procedure selettive per le progressioni tra aree per un numero di posti non superiore al 30% (percentuale incrementata rispetto a quella iniziale del 20%) delle assunzioni previste nei piani del fabbisogno per la relativa categoria;
 - il comma 1-bis all'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001 ha previsto che, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli Enti Locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

Ipotesi CCNL 2019-2021 Funzioni Locali

Progressioni tra aree: le disposizioni del CCNL Funzioni Locali 2019-2021

- Le norme contrattuali hanno disciplinato una procedura derogatoria che potrà essere utilizzata solo a seguito della prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025.
- Si ricorda che, al fine di permettere agli Enti di dare applicazione ai nuovi istituti contrattuali sull'ordinamento professionale, è previsto che le norme sull'ordinamento entreranno in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del contratto. Pertanto, le progressioni verticali previste fino al 31 dicembre 2025, non potranno essere applicate prima del decorso di tale periodo, per cui in caso di sottoscrizione definitiva del contratto nel mese di dicembre 2022, le procedure non potranno che essere attuate a partire dal mese di giugno 2023, avendo gli Enti delle funzioni locali un anno e mezzo

Ipotesi CCNL 2019-2021 Funzioni Locali

Progressioni tra aree: le disposizioni del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 (segue)

- Le procedure, previste dal contratto per la definizione dei criteri, prevedono l'informativa preventiva con successiva possibile confronto. I criteri dovranno essere definiti sulla base dei seguenti elementi di valutazione, a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:
 - a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
 - b) titolo di studio;
 - c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.
- Le progressioni attivate in tale periodo potranno godere di un incremento del salario accessorio, non soggetto ai limiti di cui all'art. 23, co. 2, del D.Lgs. n. 75/2017, nel limite del 0,55% del monte salari certificato nel conto annuale 2018.

Ipotesi CCNL 2019-2021 Funzioni Locali

Progressioni tra aree: le disposizioni del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 (segue)

La tabella C dell'ipotesi di contratto, infine, prevede le seguenti progressioni tra aree con i relativi requisiti:

Progressioni tra aree	Requisiti
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; oppure b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile.