

NUOVO CONTRATTO DI LAVORO DEI DIPENDENTI DEGLI ENTI LOCALI

Terracina, 15 giugno 2018

Dott. Adriano Marini

- Ipotesi di contratto 21.02.2018
- Certificazione Corte dei Conti con osservazioni 15.05.2018
- Sottoscrizione 21.05.2018.

RINNOVO CONTRATTUALE

- Il contratto interessa circa 467.000 pubblici dipendenti del comparto “Funzioni Locali”, che comprende, oltre agli enti locali, le regioni, le camere di commercio e altri enti territoriali.

RINNOVO CONTRATTUALE

- Blocco che dura dal 2010.
- Dopo gli statali (ministeri, agenzie fiscali, enti pubblici non economici) ed il personale scolastico.
- Intesa prima delle elezioni politiche e dei rinnovi delle RSU.

- Dalla sottoscrizione  **trenta** **giorni** per applicazione istituti economici con contenuto vincolato e automatico, comprese maggiorazioni trattamento economico fondamentale e relativi arretrati (art. 2, comma 3).

- Dalla sottoscrizione → **trenta**
giorni per costituire la
delegazione trattante di parte
pubblica (art. 8, comma 2).

RINNOVO CONTRATTUALE

- Ritardo del prossimo rinnovo:
- da aprile 2019 anticipazione benefici contrattuali pari al 30% previsione Istat dell'inflazione;
- dopo 6 mesi di vacanza contrattuale beneficio pari al 50% di tale indice.
- (art. 2, c. 6)

- Ultimo contratto per il personale non dirigente degli enti locali 31.07.2009 (biennio economico 2008/2009).

- ORDINAMENTO PROFESSIONALE
- CCNL 31.03.1999 01.04.1999
- DECRETO BRUNETTA D.Lgs. n. 150/2009
- BLOCCO CONTRATTAZIONI DL 78/2010
- RIFORMA MADIA L 124/2015 (D.Lgs. 74/2017
modifiche 150; D.Lgs. 75/2017 modifiche TUPI)

Testo molto corposo: **73/89** articoli,
otto titoli, 4 tabelle, n. 9 (ex 5)
dichiarazioni congiunte.
una sorta di testo unico che
disciplina ogni aspetto del
rapporto di lavoro.

- Dopo lungo periodo di stasi, testo completo; disciplina vigente + modifiche intervenute:
 - ➔ norme succedutesi,
 - ➔ risoluzioni fornite da controllo CdC;
 - ➔ giurisprudenza, dottrina.

RINNOVO CONTRATTUALE

- **Triennio 1.1.2016 – 31.12.2018.**
- Parte giuridica ed economica.
- Si applica a tutto il personale, non dirigente, a tempo indeterminato e determinato degli enti locali.

- Sottoscritto da: FP Cgil, Cisl FP, Uil Fpl e Csa regioni ed autonomie locali.
- Tali organizzazioni sono i soggetti per la contrattazione decentrata (art. 7, c. 2)

- Molte disposizioni della parte normativa si limitano a tradurre anche per il personale degli enti locali le materie già definite nel rinnovo contrattuale delle “funzioni centrali” (armonizzazione tra comparti)

RINNOVO CONTRATTUALE

- Alla scadenza, rinnovo tacito, salvo disdetta con raccomandata, almeno sei mesi prima.
- In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a sostituzione dal successivo contratto (art. 2, c.4).

- **Due modelli di relazioni sindacali:**
- a) partecipazione (art. 9 D.Lgs. 165/2001, modif. art. 36 del D.Lgs. 150/2009);
- b) la contrattazione collettiva integrativa.

- La partecipazione è articolata in:
 - a) informazione;
 - b) confronto;
 - c) organismi paritetici di partecipazione.

- **L'informazione** (modulo già in essere) costituisce il presupposto per l'attivazione del confronto e della contrattazione integrativa, attuandosi sulle stesse materie ad esse demandate (art.4).

- **Il confronto** si attua su richiesta dei soggetti sindacali, entro 5 giorni dall'informazione, o su proposta dell'ente con l'invio dell'informazione. Non può superare 30 giorni; al termine redatta sintesi lavori e posizioni (a.5).

- Il confronto sostituisce la vecchia concertazione introdotta dall'art. 8 del CCNL 01.04.1999, la cui applicazione è cessata il 31.12.2012 (termine per l'adeguamento dei contratti al D.Lgs. 150/2009, fissato dall'art. 65).

- Confronto solo su materie indicate dall'art. 5 (es. articolazione tipologie orari lavoro, criteri generali sistemi di valutazione, individuazione profili, criteri per conferimento, revoca e graduazione P.O., verifica facoltà implementazione Fondo, ecc...)

- **L'organismo paritetico per l'innovazione** solo per enti con oltre 300 dipendenti.
Compito di attivare dialogo collaborativo con le organizzazioni sindacali, su progetti di organizzazione, innovazione, miglioramento dei servizi, formulando proposte (art.6).

- Le Province possono costituire l'organismo paritetico in forma associata, sulla base di protocolli di intesa (art. 6, c. 1).

- Secondo la certificazione della C.d.C., le competenze di tale organismo, in taluni casi, «si sovrappongono a quelle già spettanti al CUG» (a. 57, c.1, D.Lgs. n. 165/2001); «è auspicabile che, in sede di attuazione sia evitata ogni interferenza».

- La contrattazione decentrata integrativa
- Sono state dettagliatamente riviste ed aggiornate le materie su cui può operare (art. 7), nonché i tempi e le procedure da seguire (art. 8)

• La contrattazione integrativa

ha durata triennale (normativa ed economica). I criteri di ripartizione delle risorse possono essere negoziati con cadenza annuale (art. 8, c. 1).

- può essere effettuata sia a livello di singoli enti sia a livello territoriale (art. 9), in questo caso non sono più previsti i limiti dell'art. 5 CCNL 2004 (dipendenti in servizio non superiore a 30 unità e contiguità territoriale).

- Tutte le nuove disposizioni in materia di relazioni sindacali sostituiscono integralmente quelle dei precedenti contratti, che sono espressamente disapplicate (art. 3, comma 7)

- **Ordinamento Professionale**
- Si conferma l'impianto esistente, definito dall'articolo 3 del CCNL 31.03.1999, con quattro categorie professionali: A, B, C e D.

- Mantenuta la posizione giuridico-economica B3, che consente l'accesso iniziale dall'esterno per alcuni profili (troppa differenza presente nelle rispettive procedure selettive e nei titoli richiesti per l'accesso).

- Eliminata l'analoga posizione D3,
che resta solo quale posizione
economica di sviluppo della
carriera (art.12)

- Risolta così in parte la questione che si trascinava dal contratto del 31.03.1999 quando il nuovo ordinamento ha ridotto gli otto livelli esistenti in quattro categorie, mantenendo le due posizioni giuridiche ibride di B3 e D3.

- Necessità di rivedere i profili di ctg. D ed i relativi titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Esigenza che si coniuga con quella imposta dalle recenti Linee Guida ministeriali sulle procedure concorsuali e quelle emanande sui piani di fabbisogno del personale.

- La direttiva sarà pubblicata sulla G. U.; entrerà in vigore con la pubblicazione.
- Nuova visione (a. 4 D.Lgs.75/2017) supera il tradizionale concetto di dotazione organica: “contenitore” rigido da cui partire per definire il PTFP.

- Nel PTFP la dotazione organica va espressa, in termini finanziari. Spesa del personale in servizio + quella per assunzioni consentite non può superare il limite di spesa fissato dalla legge. E' l'organizzazione degli uffici che deve essere conforme al PTFP e non viceversa.

- Le nuove disposizioni prevedono sanzioni in caso di inadempimento: non si può assumere.
- In prima applicazione, il divieto di assunzione decorre dal sessantesimo giorno dalla pubblicazione delle linee di indirizzo. Sono fatti salvi i piani di fabbisogno già adottati.
- Auspicabile verifica dei piani, alla luce delle linee guida.

- Ai dipendenti assunti direttamente in ctg. D3 (giuridica) conservati il profilo posseduto e la posizione economica acquisita (art. 12, c. 5). Fatti salvi anche concorsi per assunzioni in D3 in corso alla data di entrata in vigore del CCNL (art. 12, c. 9).

- Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro di ctg. giuridica D3 viene riacquisito al fondo risorse decentrate, parte stabile, il differenziale tra la posizione D3 e quella di inquadramento finale (art. 12, c. 6).

- Nuovi problemi evidenziati dalla dottrina:
- Mobilità esterna D3 ?
- Scorrimento graduatorie D3 ?

- Altre problematiche di classificazione professionale sono rinviate ai lavori di una apposita Commissione paritetica, istituita presso l'Aran (art. 11), con il compito

- prevedere la revisione dell'attuale classificazione del personale,
- valorizzare alcune specificità professionali (personale educativo e scolastico, avvocati degli uffici legali),
- sostenere lo sviluppo delle competenze professionali.

- La Commissione dovrà concludere i lavori entro il mese di luglio.
- Entro tre mesi deve essere effettuata l'analisi "delle specificità professionali del personale educativo e scolastico".
- (Tempistica molto soggettiva ed ottimistica!)

- Tipologie **Posizioni Organizzative** ridotte a due:
- a) direzione di unità organizzative complesse;
- b) attività con contenuti di alta professionalità (soppressione tipologia art. 10 CCNL 2004).

- Eliminata la possibilità di P.O. per «*lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza*» (a. 8 CCNL 31.03.1999).

- Gli incarichi di P.O. possono essere assegnati soltanto a categorie D;
- ove siano assenti nell'Ente (non nella unità organizzativa) tali categorie apicali, l'assegnazione potrà essere effettuata anche nei confronti di categorie C (e B ?).

- Gli incarichi di posizione organizzativa ancora in atto possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative e, comunque, non oltre un anno (art. 13, comma 3).

- Consentito, in via eccezionale e temporanea, agli enti privi di dirigenza, aventi dotazioni con posti di categoria D ora scoperti, di conferire l'incarico a dipendente di *categoria C*, con capacità ed esperienze professionali (art. 17, c. 3).

- La certificazione della C.d.C. ricorda che per i Comuni privi di posizioni dirigenziali, la fattispecie di P.O., storicamente, è disciplinata da interventi legislativi (a. 109, c. 2, D.Lgs. 267/2000), con riferimento allo svolgimento di funzioni dirigenziali.

- Richiama inoltre la relazione illustrativa dell'Aran (aggiornata il 09.05.2018), ove viene chiarito che *«la disciplina concernente le posizioni organizzative»* di cui all'art. 13, c. 1 lett. b), dell'Ipotesi di CCNL, *«non trova applicazione nei comuni privi di posizioni dirigenziali»*, in coerenza con l'art. 109, c. 2, del D.Lgs. 267/2000.

- In ogni caso, la facoltà di assegnazione di P.O. a coloro che non hanno la responsabilità degli uffici è possibile solo una volta (art. 17, c. 4), reiterabile se sono *“già state avviate le procedure per l’acquisizione di personale della categoria D”*.

- Sono conferiti dai dirigenti, con atto scritto e motivato, per max 3 anni (prima 5 art. 9 CCNL 31.03.1999), permane la mancata fissazione di un minimo e sono rinnovabili.

- Sono revocabili con atto scritto e motivato (art. 14),
 - per intervenuti mutamenti organizzativi
 - o in conseguenza di valutazione negativa

- Prima di una valutazione non positiva o di una revoca, gli enti acquisiscono, in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale.

- La retribuzione di posizione può variare tra € 5.000 e 16.000 lordi annui (in precedenza tra 5.164 e 12.911,57- 16.000 per le alte professionalità), secondo una pesatura effettuata da ogni ente.

- Nel caso di dipendenti di categoria C si passa da € 3.000 a 9.500 (in precedenza da 3.098,74 a 7.746,85).

- Ai fini della graduazione, per enti con dirigenza, hanno rilievo ampiezza e contenuto di eventuali funzioni delegate, con poteri di firma di provvedimenti a rilevanza esterna, secondo legge e regolamento. (prima volta «delega» in un CCNL, art. 15 c.2).

- Anche negli enti con dirigenti il finanziamento delle P.O. (posizione e risultato) è ora assicurato con altre risorse di bilancio e non grava più sul Fondo Risorse Decentrate, che è, conseguentemente, ridotto di pari importo (artt. 15 e 67, c.1).

- Necessario, però, rispetto limite art. 23, c. 2, del D.Lgs. n. 75/2017
- «*l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorionon può superare il corrispondente importodell'anno 2016.»*

- Quantificazione Fondo risorse decentrate + risorse per P.O.
«deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, c. 2, del D.Lgs. n. 75/2017» (art. 67, c. 1).

- Il valore complessivo delle retribuzioni di risultato delle P.O. non può essere inferiore al 15 % (nella prima versione 20%) del valore complessivo delle retribuzioni di posizione e di risultato (art. 15, c. 4).

- Si supera così la **soglia individuale** (tra il 10% ed il 25%, secondo il CCNL 31.3.1999, e fino al 30% per le alte professionalità e nel caso di gestione associata, secondo il CCNL 22.1.2004).

- Disciplinata per la prima volta la remunerazione degli **incarichi di P.O. ad interim**. E' previsto un aumento della retribuzione di risultato compreso tra il 15% ed il 25% della retribuzione di posizione dell'incarico che viene coperto ad interim.

- Retribuzione P.O. è **onnicomprensiva**,
compreso straordinario, tranne deroghe
previste dal contratto (art.18), tra le quali:
indennità di vigilanza; straordinario
elettorale o per calamità naturali nei limiti
dei finanziamenti esterni; compensi funzioni
tecniche; per avvocati; recupero
dell'evasione dei tributi, ecc...

- Confermate le progressioni economiche orizzontali, dopo il blocco imposto dal D.L. n. 78/2010 (anni dal 2011 al 2014) mediante selezioni basate su:

- a) valutazioni performance ultimi tre anni (precedenti attivazione PEO);
- b) esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento;
- c) competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi . (art. 16)

- Elemento di semplificazione:
unificazione di due diversi sistemi di valutazione, per la performance e per le progressioni orizzontali.

- Sono oggetto di contrattazione solo “i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche” (art. 7, c. 4, lett. c), non i criteri di valutazione.

- precisati alcuni elementi per le selezioni:
 - ➔ periodo min. di 24 mesi nella posizione;
 - ➔ attribuzione non anteriore al primo gennaio dell'anno del decentrato che le attiva, con le relative risorse;
 - ➔ validità della selezione per il solo anno di attribuzione.

- Secondo precedenti orientamenti di RGS e ARAN il riferimento al 1° gennaio è quello dell'anno in cui le procedure selettive sono concluse.

- La C.d.C., nella certificazione, rileva la novità dell'interpretazione resa dal CCNL, non rinvenibile in altri comparti, per la quale si impone un'interpretazione sistematica, nel rispetto del principio di armonizzazione dei trattamenti (a.23 D.Lgs 75/2017).

- Per la C.d.C., ferma restando la necessità che il beneficio sia previsto dal prossimo contratto integrativo, “*occorre tuttavia che siano tempestivamente definiti i criteri per l’esperimento delle procedure selettive, che siano assicurati i necessari requisiti di trasparenza e che le predette procedure siano concluse celermente.”*”

- Ribadito il principio: la progressione orizzontale “è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti” (art. 16, c. 2, secondo la previsione dell’art. 23, c. 2, del D.lgs. n. 150/2009).

- Personale in comando effettua le progressioni orizzontali preso l'ente di appartenenza, che definisce con l'ente di servizio le modalità di acquisizione di valutazioni ed informazioni necessarie (a. 16, c. 9).

- Art. 18-bis introduce nuovi profili professionali nell'ambito della comunicazione e informazione, come per contratto statali e contratto scuola.

- Categoria D
- Comunicazione – Profilo: Specialista della comunicazione istituzionale;
- Informazione – Profili: Specialista rapporti con i media; Giornalista pubblico.
- Gli Enti possono definire profili per categorie C.

- La federazione della stampa (FNSI) ha impugnato, parzialmente, l'ipotesi di accordo dinanzi al Tribunale di Roma per violazione della L. n. 150/2000, che prevede l'intervento del sindacato dei giornalisti nelle trattative del pubblico impiego riguardante il profilo di giornalisti.

- Con la **dichiarazione congiunta n. 8**, le parti, con l'intervento della FNSI per quanto previsto dalla L. n. 150/2000, convengono sull'opportunità di definire, in un'apposita sequenza contrattuale, una specifica regolazione di raccordo.

- Dettate nuove regole per il contenuto del contratto individuale di lavoro e le procedure di stipula (art. 19).
- Istituto formalmente il fascicolo personale, anche digitale, con espresso richiamo alla riservatezza dei dati personali (art. 21).

- Rivista disciplina periodo di prova: 2 mesi per le ctg. A e B e 6 mesi per le altre, con ipotesi di esonero; periodo alla scadenza può essere rinnovato o prorogato; conferma in servizio comporta il riconoscimento anzianità dal giorno dell'assunzione (a.20).

- **Orario di lavoro**

- 36 ore settimanali, articolate di norma su 5 giorni a settimana, fatti salvi i servizi erogati in continuità (art. 22).

- La durata non può superare la media di 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, calcolabile su un periodo di 6 mesi (a. 22, c. 2), elevabile a 12 a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, da specificare nei decentrati (a. 7, c. 4, lett. r)

- La Direttiva europea e la norma di recepimento (D.lgs. n. 66/2003, art. 4) hanno fissato un arco temporale di 4 mesi, consentendo ai contratti collettivi di aumentare tale limite fino sei o dodici mesi.

• Possono essere adottate, anche coesistendo, varie tipologie di orario:

➔ orario flessibile;

➔ turnazione;

➔ orario multiperiodale (già plurisettimanale CCNL 01.04.1999).

- **Orario flessibile** = fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita, per conciliazione vita lavorativa ed esigenze familiari.
- Il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà (art. 27).

- Eventuale debito orario da recuperare nel mese di maturazione. Previste forme di flessibilità particolari (maternità, assistenza portatori handicap, progetti terapeutici di recupero, frequenze scuole d'infanzia, attività di volontariato).

- **Turnazione** in strutture operative con orario di servizio di almeno 10 ore; può essere prevista una parziale e limitata sovrapposizione; garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive; turni notturni massimo 10 mensili.

- L'indennità di turnazione = alla maggiorazione oraria:
- del 10% per i turni diurni,
- del 30% per quelli notturni o festivi,
- del 50% per i festivi-notturni,

- **Orario multiperiodale** =
programmazione calendari di lavoro
plurisettimanali con orari superiori o
inferiori alle 36 ore settimanali, in
relazione a prevedibili esigenze di
servizio per variazioni intensità lavoro
(art. 25).

- **Orario multiperiodale** = Periodi di maggiore e minore concentrazione da individuare, di anno in anno, nell'arco di 13 settimane. Recuperi da attuare con riduzione giornaliera orario o con riduzione giornate lavorative, senza influenza sulle ferie.

- E' precisato che la fruizione del riposo compensativo non comporta alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale (art. 24, c. 5).

- Introdotta lo specifico diritto alla **“pausa”** (art. 26) di almeno trenta minuti, per recupero energie e eventuale consumazione pasto, quando la prestazione ecceda le 6 ore giornaliere e non si tratti di attività obbligatorie per legge.

- **Ferie**, diritto irrinunciabile, non monetizzabili. Introdotta eccezione: monetizzabili ferie maturate e non godute per esigenze di servizio, solo alla cessazione del rapporto di lavoro; indicata la modalità di calcolo (art. 28)

- Dichiarazione congiunta n. 1 (ex 2)
- ferie non fruite monetizzabili solo se
l'impossibilità non è riconducibile al
dipendente: decesso, malattia e infortunio,
risoluzione rapporto per inidoneità fisica
permanente e assoluta, congedo
obbligatorio per maternità o paternità.

- Dichiarazione congiunta n. 1 (ex 2)
- Dichiarazione riprende il contenuto di note della Ragioneria Generale dello Stato e della Funzione pubblica del 2012.

- Per indifferibili esigenze di servizio = ferie da fruire entro il primo semestre dell'anno successivo.
- Per esigenze di carattere personale = ferie da fruire entro il mese di aprile dell'anno successivo.

- Introdotta in via sperimentale, solo per il personale delle regioni, la possibilità di fruire di ferie ad ore (art. 29).

- Introdotta disciplina sperimentale per ferie e riposi solidali = cessione volontaria, anche parziale, a colleghi che abbiano bisogno per prestare assistenza a figli minori per cure costanti (art. 30).

- Cessione riguarda solo giornate eccedenti le quattro settimane annuali (20 gg. o 24 secondo l'orario articolato su 5 o 6 gg.) e le 4 giornate per festività sopresse.
- Modalità applicative garantiscono anonimato del richiedente, che deve prima utilizzare completamente le proprie ferie e festività sopresse.

• Art. 31 **Permessi retribuiti** - novità:

→ fattispecie del lutto per convivente ex L. n. 76/2016 (unioni civili);

permesso per lutto da fruire entro 7 giorni lavorativi dal

- permesso di 15 giorni per matrimonio da fruire entro 45 giorni;
- modificata base di calcolo della retribuzione (comprende retribuzione di posizione per P.O., indennità per specifiche responsabilità, per servizio esterno e per funzione P.L.).

- Confermati i permessi per particolari motivi personali o familiari (già previsti in 3 giorni annui, art. 19, c. 2 CCNL 06.07.1995), fruibili adesso ad ore, per non più di 18 ore annue.

- Non fruibili per frazione inferiore ad una sola ora (nella prima versione: frazione di ore); fruibili cumulativamente anche per intera giornata, calcolata convenzionalmente in 6 ore (art. 32). Anche per tali permessi modificato calcolo della retribuzione (come per i permessi retribuiti).

- Riprodotti in un unico articolo (art. 33) permessi e congedi previsti da disposizioni di legge (L. 104, donazione sangue e midollo, congedo per cure invalidi).
- Permessi brevi (art. 33-bis) concessi, oltre che dal dirigente, dal responsabile dell'unità organizzativa.

- Introdotti congedi per donne vittime di violenza, inserite in percorsi di protezione, per un massimo di 90 giorni, su base oraria o giornaliera, da fruire in 3 anni, con trattamento economico analogo al congedo per maternità (art. 34);

- previsto anche diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale ed ipotesi di trasferimento ad altra amm.ne in comune diverso dalla residenza (art. 34, c.6 e 7).

- Art. 35 introduce assenze per terapie, visite specialistiche, esami clinici, con permessi per 18 ore annuali, su base giornaliera o oraria. I permessi orari non cumulabili con altri permessi frazionabili nella stessa giornata e non assoggettati a decurtazione del trattamento accessorio previsto per i primi 10 giorni di malattia.

- Art. da 36 a 38 = assenze per malattia, infortuni sul lavoro e cause di servizio.
- Art. da 39 a 42 = aspettativa (come art. da 11 a 14 CCNL 2000), con più ampia frazionabilità per aspettative personali o familiari e riducendo da 6 a 4 i mesi tra due aspettative, anche diverse.

- Art. 43 = raccolta sistematica disposizioni normative congedo dei genitori.
- Art. 44 riprende disciplina art. 21 CCNL 14.09.2000 (code contrattuali), per tutela di particolari condizioni psicofisiche.

- Disciplina permessi diritto allo studio (art. 45) = introduzione possibilità fruizione anche per lavoratori a tempo determinato, non inferiore a 6 mesi continuativi, in proporzione alla durata del rapporto

- Articoli 46 e 47 = **formazione e servizio militare**; riprendono discipline contenute, rispettivamente, nell'art. 16 del CCNL 2000 (code contrattuali) e nel D.Lgs. n. 66/2010.

- Disposta estensione disposizioni del CCNL sui coniugati alle unioni civili, L. n. 76/2016. I termini “matrimonio”, “coniuge” o “coniugi” devono intendersi riferiti a ciascuna delle parti dell’unione (art. 48)

- Sono dettagliatamente indicate le norme contrattuali disapplicate, in quanto riprodotte e/o modificate dal CCNL (art. 49).

- Sono dettati inoltre i principi per la formazione del personale, alla quale è destinata una quota annua non inferiore all'1% del monte salari (art.49-bis e art. 49-ter).

• Forme di lavoro flessibile :

→ tempo determinato;

→ somministrazione;

→ tempo parziale,

Il normale rapporto di lavoro è quello a tempo indeterminato.

- Sono aggiornate le tipologie flessibili con le modifiche normative intervenute.
- Estese ai dipendenti con contratto a termine alcune tutele (es. in materia di ferie e di diritto allo studio).

- Il contratto determina i tetti complessivi che ciascuna amministrazione deve rispettare nell'attivazione delle varie tipologie di lavoro flessibile.

- **Tempo determinato**
- Contratti a tempo determinato si possono stipulare nel rispetto dei vincoli normativi e finanziari (art. 36 D.Lgs. 165/2001, art. 19 e seg. D.Lgs. 81/2015, leggi di bilancio).
- Durata max. 36 mesi; intervallo di 10 giorni, o 20 se rapporto superiore a 6 mesi.

LAVORO FLESSIBILE

- Non possono superare il 20% del personale a tempo indeterminato (con arr. da 0,5).
- Per enti fino a 5 dipendenti è possibile la stipulazione di un solo contratto.
- Ipotesi esenti da limitazioni (es. enti nuova istituzione, supplente docenti).

- E' ribadito (art. 50, c. 13) che in nessun caso il tempo determinato può trasformarsi in indeterminato (principio art. 36, c. 5, D. Lgs. n. 165/2001).

•Somministrazione

- Unica reale tipologia di contratto flessibile, a tempo determinato, applicabile al lavoro pubblico, sostituisce il precedente contratto di fornitura di lavoro temporaneo

•Somministrazione

- Stesso limite del 20% (art. 52, c. 2), con esclusione di alcune tipologie (es. particolari necessità enti di nuova istituzione; supplenze docenti ed educatori; progetti finanziati con fondi esterni (art. 52, c. 3).

• Non è consentita (art. 52, c. 4):

➔ profili categoria A,

➔ area di vigilanza,

➔ funzioni nell'ambito delle competenze

del Sindaco - Ufficiale di Governo.

(limiti già previsti CCNL 2000 (code)

per i lavoratori interinali).

- **Tempo parziale**

- Numero rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, con esclusione delle P.O. (art. 53, c. 2).

- Nei comuni privi di dirigenza, per specifiche esigenze organizzative, P.O. anche personale a tempo parziale, non inferiore al 50%, con riproporzionamento retribuzione di posizione (art. 53, c. 3).

- La prestazione lavorativa in tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno (art. 54, c. 1).

• **Sezione per la polizia locale**

- Una particolare novità è rappresentata dalla specifica sezione dedicata al personale della polizia locale (Titolo VI).

• Servizio Aggiuntivo

- Introdotta (art. 56-ter) incentivazione, con compensi pari allo straordinario, per servizi aggiuntivi, fuori dall'orario ordinario, per attività di sicurezza e polizia stradale in iniziative private, secondo disciplina art. 22, c. 3-bis D.L. n. 50/2017 (L. n. 96/2017).

- Servizi aggiuntivi resi di domenica o nel giorno di riposo settimanale comportano un riposo compensativo.
- Ore aggiuntive non concorrono ai limiti dello straordinario e sono finanziate con risorse versate da organizzatori, secondo la regolamentazione da adottare.

• Proventi Codice della Strada

- Proventi da sanzioni per codice della strada, per la parte destinata al personale, sono utilizzati (art. 56-quater) per le seguenti finalità:

- a) contributi datoriali al Fondo previdenza complementare Perseo-Sirio;
- b) finalità assistenziali (misure di welfare integrativo, come da art. 72);
- c) incentivi monetari con obiettivi di potenziamento servizi di controllo per sicurezza urbana e stradale.

- Indennità di servizio esterno
- Introdotta indennità di servizio esterno per chi è adibito in via continuativa a servizi di vigilanza esterna (art. 56-quinquies), da € 1 a 10, commisurata alle giornate di effettivo servizio;

- cumulabile con altre indennità (turno, vigilanza, compensi performance), tranne che con quelle dell'art. 70-bis (disagio, rischio, maneggio valori).

- Indennità di funzione

- Introdotta una indennità di funzione, per categorie C e D non P.O., per compensare responsabilità connesse al grado (art. 56-sexies), max € 3.000,00 lordi annui. Valori e criteri da definire in contrattazione.

- Sostituisce l'indennità di specifiche responsabilità ex art. 70-quinquies.
Cumulabile con altre indennità (turno, vigilanza, indennità di servizio esterno, compensi performance), tranne che con quelle ex art. 70-quinquies, c. 1 (specifiche resp.).

- Contratto chiarisce in modo inequivocabile che indennità di funzione e indennità di servizio esterno non sono cumulabili con indennità di rischio o di disagio.

- Tutta la disciplina introdotta per la polizia locale trova applicazione a partire dal primo contratto decentrato integrativo (art. 56-ter, c. 3).

- **Dichiarazione congiunta n. 4 (ex 5)**
- le parti si impegnano a monitorarne l'applicazione, per verificare la reale corrispondenza tra indennità stabilite in contrattazione integrativa e

• **Responsabilità disciplinare**

- Art. 57 e 58 riproducono per lo più norme di legge su obblighi del dipendente e sanzioni disciplinari.
- Dettata, in particolare, la disciplina della sanzione del rimprovero verbale (art. 58, c.4).

- Introdotte, in attuazione della riforma Madia, **modifiche al codice disciplinare**, prevedendo specifiche sanzioni nel caso di assenze ingiustificate in prossimità di giornate festive, di riposo settimanale, assenze collettive ingiustificate (art. 59).

- Confermate le disposizioni sulle sospensioni cautelari dal servizio, in corso di procedimento disciplinare (art. 60) ed in caso di procedimento penale (art. 61).

- Introdotta la determinazione concordata della sanzione, in via conciliativa (art. 63), non applicabile nei casi in cui la sanzione sia il licenziamento.
- Ha ad oggetto solo l'entità della sanzione, tra quelle previste, e non è soggetta ad impugnazione.

Trattamento economico

Incrementi mensili tabellari,

differenziati per categoria e

posizione economica, sono

corrisposti con decorrenza

01.03.2018, nelle misure indicate

11.03.2018 (art. 104 c. 1)

• gli aumenti lordi mensili sono compresi tra:

→ 52 euro per le posizioni A1,

→ 90,3 euro per le posizioni D6.

- Agli incrementi tabellari si aggiunge, per il periodo 01.03.2018 – 31.12.2018 “*un elemento perequativo una tantum*”, erogato mensilmente in misura differenziata in base alla posizione economica, per sterilizzare la perdita del bonus di 80 euro mensili (art. 66).

- L'elemento perequativo mensile, riproporzionato per il tempo ridotto, varia

- da 29 euro per le posizioni A1

- a 2 euro per le posizioni D6.

da corrispondere solo fino alla fine dell'anno 2018.

- Dal 01.04.2018, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta come specifica voce ed è conglobata nello stipendio tabellare (art. 64, c. 3 e tabella C).

- Dopo anni di stasi, è inserita, a decorrere dal 1° aprile 2018, un'ulteriore posizione economica per categoria = A6, B8, C6, D7 (art. 64, c. 3).

- Secondo la certificazione della C.d.C. l'istituzione di quattro nuove figure apicali di categoria (A6, B8, C6, D7), *“finisce per generare elementi di discriminazione fra i comparti, in quanto non prevista per il comparto delle Funzioni Centrali ed attribuita in modo circoscritto nel comparto Istruzione e ricerca”*

- A decorrere dall'anno 2018, è costituito il “Fondo risorse decentrate” (fondo salario accessorio), con un unico importo consolidato di tutte le risorse relative all'anno 2107. L'importo certificato dai Revisori, resta confermato per gli anni successivi.

- Il comma 2 dell'art. 67 disciplina le fattispecie stabili di incremento, come ad es.: a) € 83,20, su base annua, per unità di personale in servizio al 31.12.2015, a decorrere dal 1° gennaio 2019 (riassorbimento dell'elemento perequativo);

b) importo pari alle differenze tra incrementi tabellari delle posizioni economiche del personale in servizio, alla data dell'incremento, e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali;

ria personale cessato;

trasferimento di personale nell'ambito

di processi associativi;

adeguamento dei Fondi per

disposizioni di legge (es. trasferimento

Centri per l'Impiego)

- Il comma 3 dell'art. 67 disciplina le fattispecie variabili di incremento, come ad es.: sponsorizzazioni o servizi in conto terzi, quote di risparmi derivanti dai "piani di razionalizzazione", risorse eventualmente stanziolate dagli enti ai sensi dei commi 4 o 5, lett. b) dello stesso art.

- Limitazioni all'attivazione di fattispecie variabili di incremento sono definite nell'art. 67, c. 6 (nuova versione), soprattutto con riferimento a situazioni di dissesto, ed in misura diversa per deficitarietà strutturale o riequilibri finanziari.

- Secondo l'art. 67, c. 7, la quantificazione del Fondo (risorse stabili e variabili) e delle risorse per finanziare le P.O. deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, c. 2, del D.lgs. n. 75/2017:

- *«l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorionon può superare il corrispondente importodell'anno 2016.»*

• **Nuova dichiarazione congiunta n 5:**

le parti ritengono che gli incrementi del Fondo risorse decentrate (art. 67, c.2, lett. a) e b), in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale, nei quadri di finanza pubblica, non siano assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti.

- Anche la C.d.C., nella certificazione, dà atto della nuova dichiarazione congiunta, tendente a precisare che tali nuovi oneri “*in quanto derivanti da risorse definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non siano assoggettabili ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti*”.

- L'art. 68 disciplina la **destinazione delle risorse**, parte stabile e variabile. La contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse variabili alla **performance individuale**, con esclusione degli importi per leggi speciali, messi notificatori, personale case di gioco.

- Alle valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale, in misura non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato. La contrattazione definisce detta misura e la limitata quota massima di personale avente diritto.

- E' demandato all'Organismo paritetico l'analisi dei dati storici e la proposta di misure per disincentivare elevati tassi di assenza. Fino a quando non saranno raggiunti gli obiettivi delle misure proposte non si potrà incrementare la parte variabile del fondo (art 70).

- E' istituita un'unica “*indennità*
condizioni di lavoro” in sostituzione di
- quelle per :
- a) disagio;
 - b) rischio (pericolo/danno per salute);
 - c) maneggio valori.

- *L'indennità condizioni di lavoro*,
definita in sede di contrattazione
integrativa, è commisurata ai giorni di
effettivo svolgimento delle attività, tra
i seguenti valori minimi e massimi
giornalieri: € 1,00 – € 10,00.

- L'indennità condizioni di lavoro,
Semplificazione in un'unica voce,
ma permangono i requisiti richiesti
per ciascuna delle tre fattispecie.

- Gli enti possono corrispondere compensi per indagini statistiche e censimenti, al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Gli oneri trovano copertura esclusivamente nella quota di contributo riconosciuto dall'Istat o da Enti autorizzati per legge

- Può essere riconosciuta indennità, non superiore a € 3.000 (prima 2.500) annui, per l'esercizio di compiti di specifica responsabilità, al personale di categoria B, C e D, non incaricato di P.O (art. 70 quinquies, c. 1, già art. 17, c. 2. lett. f) CCNL 01.04.1999).

- Può essere riconosciuta un'indennità, non superiore ad € 350 annui lordi, per compensare specifiche responsabilità formalmente affidate:

- a) personale di categoria B, C e D,
Ufficiale di stato civile ed anagrafe,
Ufficiale elettoriale o responsabile
dei tributi;
- b) archivisti informatici, addetti agli
U.R.P., formatori professionali;

- c) personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario.

- Il tempo di viaggio per trasferte, non superiore alle dodici ore, può essere considerato attività lavorativa. A tale scopo, gli enti, nel rispetto degli stanziamenti di bilancio già destinati a tale finalità definiscono “le prestazioni lavorative di riferimento.”

- Costituzione fondo in contabilità armonizzata (entro l'anno):
- determinazione fondo = dirigente/resp.
- accordo ipotesi di contratto
- certificazione Revisori
- autorizzazione sottoscrizione = Giunta
- sottoscrizione contratto decentrato

- Solo con sottoscrizione contratto integrativo si impegnano le obbligazioni relative al trattamento accessorio (registrazione), imputandole contabilmente agli esercizi del bilancio di previsione in cui tali obbligazioni diventano esigibili.

- Senza atto di costituzione del fondo
la sola quota stabile, in quanto
obbligatoriamente prevista dal
contratto nazionale, confluisce
nell'avanzo vincolato.
- (da ultimo CdC Molise 15/2018)

- Recente delibera CdC Friuli n. 29/2018 meno rigida, ma per una fattispecie particolare: Regione a statuto speciale; ritardi derivanti dall'avvio delle Unioni territoriali intercomunali (UTI), previste dalla legge regionale.

- ammessa la conservazione nell'avanzo vincolato della produttività a condizione che il fondo sia stato correttamente costituito, le somme siano stanziare nel bilancio, l'ente sia dotato di un sistema di valutazione, siano stati assegnati gli obiettivi individuali e/o collettivi, ed il contratto sottoscritto nell'anno successivo risulti meramente ricognitivo di scelte e decisioni già operate.

- La nuova disciplina sui fondi sostituisce integralmente quella dei precedenti contratti, che è disapplicata, salvo diverso espresso richiamo (art. 71)

- Disposizioni (art. 72) per incentivare, in contrattazione integrativa, iniziative di welfare aziendale, in favore dei dipendenti, tra le quali:
 - a) *sostegno al reddito della famiglia;*
 - b) *supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;*

- *c) contributi per attività culturali, ricreative e con finalità sociale;*
- *d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a dipendenti in difficoltà ad ottenere credito bancario o per spese non differibili;*
- *e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal S.S.N.”*

- Ma non sono stanziato risorse: gli oneri
“sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziato dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell’ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.”

- L'ultimo articolo, più che una disposizione contrattuale, è un invito alle amministrazioni ad attivare iniziative di formazione sulla previdenza complementare Perseo-Sirio (art. 73).

- Prima del nuovo codice dei contratti la Corte dei Conti escludeva gli **incentivi alla progettazione** dai limiti previsti per le spese di personale:
 - del. n. 16/SEZAUT/2009/QMIG;
 - del. Sez. Riunite n. 51/CONTR/2011.

- L'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (Codice dei contratti) consente di erogare emolumenti economici accessori a favore del personale delle P. A. per attività, tecniche e amministrative, nelle procedure di programmazione, aggiudicazione, esecuzione e collaudo degli appalti di lavori, servizi o forniture.

- A seguito dell'entrata in vigore dell'art. 23, c. 2, del D.lgs. n. 75/2017, che ha imposto alle risorse per il trattamento accessorio il limite dell'importo dell'anno 2016, la Corte si è pronunciata per l'inserimento in tale limite anche degli incentivi tecnici (del. n. 7/SEZAUT/2017/QIG).

- Il principio affermato si basava sulla distinzione tra:

- “incentivi alla progettazione”

- e i nuovi

- “incentivi per funzioni tecniche”

- La **legge di bilancio 2018** (art. 1, c. 526, L. n. 205/2017) è intervenuta introducendo il nuovo comma 5-bis all'art. 113 e precisando che “gli incentivi di cui al presente articolo fanno capo al medesimo capitolo di spesa previsto per i singoli lavori, servizi e forniture”

- La dichiarazione congiunta n. 1 all'ipotesi di CCNL, riferendosi alle varie interpretazioni e alla modifica della legge di bilancio 2018, auspicava il consolidamento dell'interpretazione che escludeva tali risorse dal limite di legge.

- Del. **Sez. Autonomie CdC n. 6/2018** (10.04.2018), su richiesta delle Sez. Reg.li Puglia e Lombardia, ha enunciato il principio di diritto a cui devono attenersi tutte le Sezioni reg.li, ai sensi dell'art. 6, c. 4, del D.L. n. 174/2012 (conv. L. n. 213/2012):

- *“Gli incentivi ... erogati su risorse finanziarie individuate ex lege facenti capo agli stessi capitoli sui quali gravano gli oneri per i singoli lavori, servizi e forniture, non sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 2017”*

- Secondo la Corte, *“il legislatore, con norma innovativa contenuta nella legge di bilancio per il 2018, ha stabilito che i predetti incentivi gravano su risorse autonome e predeterminate del bilancio ... diverse dalle risorse ordinariamente rivolte all'erogazione di compensi accessori”*

- “*Pur permanendo l’esigenza di chiarire le specifiche modalità operative di contabilizzazione, la novella impone che l’impegno di spesa, ove si tratti di opere, vada assunto nel titolo II della spesa, mentre, nel caso di servizi e forniture, deve essere iscritto nel titolo I, ma con qualificazione coerente con quella del tipo di appalti di riferimento.”*

- *“Gli incentivi tecnici risultano previsti da una disposizione di legge speciale (l’art. 113 del d.lgs. n. 50 del 2016), valevole per i dipendenti di tutte le amministrazioni pubbliche, a differenza degli emolumenti accessori aventi fonte nei contratti collettivi nazionali di comparto.”*

- *“L’ente deve munirsi di un apposito regolamento, essendo questa la condizione essenziale ai fini del legittimo riparto tra gli aventi diritto delle risorse.”*

- **La dichiarazione congiunta n. 9**

(richiamando la dichiarazione n. 1 all'ipotesi di CCNL) prende atto del pronunciamento della Sez. Aut. CdC che esclude dall'applicazione dell'art. 23, c. 2, del D.Lgs. n. 75/2017, gli incentivi per funzioni tecniche.

- Anche la C.d.C., nella certificazione, richiama espressamente il dispositivo della deliberazione n. 6/2018 della Sezione Autonomie