



IL CCNL 16.11.2022 (prima parte)
Materiale didattico del dott. Arturo Bianco



Dott. Arturo Bianco

- > Esperto in gestione delle risorse umane, già consulente Dagla, Aran ed Anci, già dirigente Ancitel
Autore di: «Piano Integrato di Attività ed Organizzazione Criticità e contenuti» (Cel editore 2022); «La gestione del personale negli enti locali» (Cel editore 2021); «Il contratto dei dirigenti e dei segretari» (Maggioli editore 2021), Giornalista, collabora con il Sole 24 Ore, dirige «Il Bollettino del Personale degli enti locali»
- > Già Presidente Anci Sicilia e componente la Presidenza Nazionale dell'Ance
E' e/o è stato presidente e componente di numerosi organismi di valutazione (dal 1999) tra cui: comuni di Firenze, Rimini, Vicenza, Sassari, Catanzaro, Cuneo, Viterbo, Sondrio, Nuoro; province di Cuneo, Livorno, Terni, Catanzaro, Oristano; camera di commercio di Nuoro

La prima applicazione: i miglioramenti economici



A partire dalla busta paga di dicembre corresponsione degli aumenti contrattuali

A partire dalla busta paga di dicembre calcolo e corresponsione degli arretrati



Previo accertamento della capienza degli stanziamenti nel bilancio
Aumenti medi mensili: 100,27 trattamento fondamentale e 118 complessivi (comprensivo risorse per le progressioni verticali speciali)

Arretrati medi: euro 1.700 (da 1210 a 2250 circa)

Gli arretrati vanno al di fuori del tetto alla spesa del personale

Per gli arretrati applicazione della tassazione separata

La prima applicazione: indennità e pensionati

- > Calcolo e corresponsione degli incrementi determinati dai miglioramenti contrattuali sulla turnazione e sullo straordinario
- Calcolo e corresponsione degli arretrati per gli incrementi determinati dai miglioramenti contrattuali sulla turnazione e sullo straordinario
- > Finanziamento nei fondi per le risorse decentrate e per lo straordinario
- Le conseguenze per il trattamento pensionistico dei dipendenti cessati
- Le conseguenze per le indennità di fine rapporto e/o fine servizio dei pensionati

La prima applicazione: indennità di vacanza contrattuale

- > A partire da gennaio opera l'inglobamento nella busta paga dell'elemento perequativo una tantum
Revisione della indennità di vacanza contrattuale erogata dall'anno 2022
I nuovi importi per la RGS:
D7 13,50, D6 12,85, D5 12,02, D 4 11,52, D3 11,06, D2 10,13, D1 9,67
- > C6 10,27, C5 10,00, C4 9,65, C3 9,36, C2 9,12, C 1 8,91
B 89,30, B7 9,10, B6 8,77, B5 8,62, B 4 8,49, B3 8,36, B2 8,06, B1 7,93
A 6 8,20, A 5 8,06, A 4 7,90, A 3 7,77, A 2 7,62, A 1 7,52

La prima applicazione: prescrizioni normative

- > Pubblicazione del codice disciplinare sul sito internet
- Nomina della delegazione trattante di parte pubblica
- > Negli enti con più di 70 dipendenti costituzione dello Organismo paritetico per l'innovazione

Le relazioni sindacali

- > Tra le finalità delle relazioni sindacali viene introdotta la attuazione della «garanzia di sicure condizioni di lavoro» e confermato il sostegno alla riforma delle PA
- Confermata la suddivisione delle relazioni sindacali nei modelli relazioni della: partecipazione e della contrattazione integrativa, anche di livello territoriale
- > Confermato che «la contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti e che i CCDI possono essere oggetto di interpretazione autentica»
- Introdotta la previsione per cui «alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza»

L'informazione preventiva

Viene confermato che essa «è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti».

Viene introdotta la previsione per cui «essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti ai soggetti sindacali»



Viene confermato che essa «consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi .. fine di consentire .. di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla» e che essa «deve consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte»



Suo oggetto sono ancora tutte le materie oggetto di confronto e di contrattazione. Si aggiunge che essa (in questo caso da effettuare almeno 5 giorni prima dall'adozione dell'atto) si estende -senza successivo confronto- alla programmazione del fabbisogno ed alle altre materie oggetto di informativa ai soggetti sindacali

Il confronto: le procedure

La finalità è quella di instaurare «un dialogo approfondito al fine di consentire ai soggetti sindacali .. di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente» alla adozione delle decisioni

> «Si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi» e che le parti si incontrano «se, entro 5 giorni lavorativi (elemento di novità) dall'informazione, il confronto è richiesto»

> «L'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta» e l'ente può proporre l'incontro «contestualmente all'invio dell'informazione» e si aggiunge che «anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta.

Si conferma che «il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni».

Si stabilisce che , «al termine del confronto, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo», al termine degli incontri si rediga una sintesi dei lavori e delle posizioni

Il confronto: le materie

- > l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;
- i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- l'individuazione dei profili professionali;
- > i criteri per il conferimento, la revoca e la graduazione delle elevate qualificazioni
- il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati
- la implementazione del Fondo con le risorse per le posizioni organizzative
- i criteri generali di priorità per la mobilità
- la formazione
- > i criteri generali del lavoro agile e del lavoro da remoto, per l'individuazione delle attività e di priorità per l'accesso agli stessi
- istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto
- materie rimesse all'Organismo paritetico per l'innovazione ove non istituito criteri di prima applicazione della revisione dell'ordinamento professionale
- gli andamenti occupazionali
- linee generali per la prevenzione delle aggressioni sul lavoro
- materie della sezione sul personale educativo e scolastico

L'Organismo paritetico per l'innovazione

Province e città metropolitane possono costituirlo previa intesa con gli enti del territorio e le organizzazioni sindacali

Finalità generali: «coinvolgimento partecipativo delle oo.ss. su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente .. sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa»

Composizione paritetica e presenza di un rappresentante per ogni sindacato, riunione almeno 2 volte all'anno o su richiesta dell'ente o delle oo.ss.

Da facoltà diventa obbligo la trasmissione delle proposte, l'adozione del regolamento, lo svolgimento di analisi, indagini e studi; introdotto il vincolo del report annuale; possibilità di pareri non vincolanti sulle misure per la riduzione dei tassi di assenza

Confermata la possibilità di inoltro di progetti e programmi all'Organismo

Confermate le materie oggetto di informazione semestrale, salvo l'andamento occupazionale:

lavoro straordinario e supplementare, banca delle ore, assunzioni a tempo determinato e contratti di somministrazione, assenze, esternalizzazione senza trasferimenti di personale

La contrattazione decentrata

I soggetti sindacali sono la RSU e le rappresentanze territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL (FP CGIL, CISL FP, UIL FPL e CSA RAL)

Il Sindaco metropolitano individua i «componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente»

- > Durata triennale del CCDI e della ripartizione annuale del Fondo
- > Convocazione dei soggetti sindacali entro 30 giorni dalla presentazione della piattaforma e non prima della costituzione della delegazione di parte pubblica
- > Avvio della contrattazione per la ripartizione del Fondo entro il primo quadrimestre con informativa sulla costituzione dello stesso e «compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e rendicontazione»
- > Decorsi 30 giorni (prorogabili per una volta sola per altri 30) senza intesa, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione nelle materie di contrattazione prima sottolineate (sostanziale conferma) (cioè quelle prive di contenuto economico diretto ed immediato)

Nelle altre materie il termine di contrattazione è fissato in 45 giorni (prorogabili per una volta sola per altri 45): in mancanza di intesa e se si determina un pregiudizio per la funzionalità dell'attività amministrativa con il rispetto delle clausole di raffreddamento l'ente può provvedere in modo unilaterale ed in via provvisoria, con prosecuzione delle trattative (conferma sostanziale)

Le materie con vincolo a contrarre

I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione

I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Definizione delle procedure per le progressioni economiche

Misura e criteri generali di attribuzione della indennità correlata alle condizioni di lavoro

> Misura e criteri generali di attribuzione della indennità di servizio esterno

Criteri generali di attribuzione della indennità di specifiche responsabilità

Criteri generali di attribuzione di trattamenti accessori previsti da leggi

Criteri generali per il welfare integrativo e eventuale finanziamento a carico del Fondo

Elevazione della misura della indennità di reperibilità

> Correlazione dei compensi ulteriori e della indennità di risultato per le EQ

Incremento del fondo per le EQ finanziato dal taglio del fondo per la contrattazione

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle EQ

Valore della indennità di funzione

Definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori del personale docente

Facoltà per i turnisti nelle festività infrasettimanale di optare per il riposo compensativo

Maggiorazione indennità per la performance individuale e quota limitata di dipendenti

Incentivo per i docenti interni delle attività di formazione

Le materie con vincolo a contrattare

Elevazione dei limiti massimi ai turni di reperibilità mensili, anche con un arco plurimensile

Elevazione dei limiti ai turni notturni mensili

> Linee di indirizzo e criteri generali per le misure sulla salute e la sicurezza sul lavoro n)

Elevazione dei contingenti massimi di dipendenti in part time

Tetto delle ore depositabili nella banca delle ore

Criteri per la definizione delle fasce temporali di flessibilità in entrata e uscita

Elevazione del periodo di 13 settimane dell'orario multiperiodale

> Aumento fino ad altri 6 mesi dell'arco di calcolo del tetto massimo di 48 ore settimanali

Elevazione del tetto massimo individuale di ore di lavoro straordinario

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche

Integrazione delle situazioni personali e familiari per l'esonero dai turni notturni aa)

Individuazione delle figure che possono collocare la pausa per la fruizione del buono pasto all'inizio o alla fine dell'orario di lavoro

Modalità per la riduzione dell'orario di lavoro dei turnisti

Le nuove regole sull'ordinamento prof.le

Titolo terzo, che comprende il nuovo sistema di qualificazione, le progressioni economiche/differenziali stipendiali, le progressioni verticali e gli incarichi di elevata qualificazione

Entrata in vigore lo 1 aprile 2023: misure di grande rilievo innovativo

> La nuova classificazione è finalizzata a fornire agli enti «uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e offrire ai dipendenti un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale ... aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane».

Articolazione in 4 aree (non più categorie): Operatori (ex A), Operatori esperti (ex B), Istruttori (ex C), Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex D) (cui possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione)

> Superamento della differenziazione tra B1 e B3

Il nuovo inquadramento di educatori e personale docente

«Ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali»

Profili professionali: descrizione del «contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area»

«Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie»

La revisione dei profili professionali

La revisione dei profili professionali sulla base del dettato dell'articolo 6 ter del d.lgs. n. 165/2001 e del CCNL 16 novembre 2022

Coerenza con le disposizioni del d.l. n. 36/2022 che ha previsto per i concorsi pubblici l'accertamento del «possesso delle competenze, intese come insieme delle conoscenze e delle capacità logico-tecniche, comportamentali nonché manageriali, per i profili che svolgono tali compiti, che devono essere specificate nel bando e definite in maniera coerente con la natura dell'impiego.. Per profili iniziali e non specializzati, le prove di esame danno particolare rilievo all'accertamento delle capacità comportamentali, incluse quelle relazionali, e delle attitudini»

Le PA dovranno individuare il proprio fabbisogno di capitale umano considerando non solo le conoscenze teoriche dei dipendenti (sapere), ma anche le capacità tecniche (saper fare) e comportamentali (saper essere).

Il decreto favorisce il superamento del concetto di “profilo professionale” a beneficio di quello di “famiglia professionale”, inteso come l'ambito in cui i dipendenti hanno conoscenze o competenze comuni, ambito che si presta a raccogliere una pluralità di profili di ruolo o di competenza, in base alla complessità dell'organizzazione.

I contratti individuali

La costituzione del rapporto di lavoro con i contratti individuali. Il contenuto:

- a) tipologia del rapporto di lavoro;
 - b) data di inizio del rapporto di lavoro;
 - > c) Area e profilo professionale di inquadramento;
 - d) stipendio tabellare;
 - e) durata del periodo di prova;
 - f) sede di lavoro;
 - g) termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato.
 - > h) Informativa sulle modalità di adesione al Fondo Perseo Sirio
- Il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti
- Indicazioni sulla tipologia di part time

Gli incarichi di Elevata Qualificazione/1

Le due tipologie

Possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. Il trattamento economico è fatto da retribuzione di posizione e retribuzione di risultato; esso assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso lo straordinario.

- > **Retribuzione di posizione** tra € 5.000 e € 18.000 (non più 16.000) lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico. Ai fini della graduazione, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.
- > **Retribuzione di risultato** Occorre destinare alla retribuzione di risultato almeno il 15% delle risorse per il finanziamento di questi incarichi. Gli incarichi ad interim sono remunerati nell'ambito della retribuzione di risultato con un compenso la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim e che, nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.

Gli incarichi di Elevata Qualificazione/2

Questi incarichi sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità

Per il loro conferimento, gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale

> Possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

I risultati delle attività svolte sono soggetti a valutazione annuale

> Possono essere erogati, oltre alle indennità di posizione e risultato, i seguenti compensi: l'indennità di vigilanza; i compensi ISTAT; i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000 (ambiguità della abrogazione della limitazione alla acquisizione delle risorse e nel limite delle stesse); i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale; i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali; i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza; l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco; compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo: gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016; i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della L. n.114 del 2014; i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.05.2006; i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018 (revisione della voce); i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella L. n.556/1996, spese del giudizio; compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997 (voce nuova)