



CCNL 16.11.2022 (SECONDA PARTE)
Material e 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'AnCI
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

Le progressioni verticali «speciali»

- Entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati
- > Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure 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.

Ancora sulle progressioni verticali «speciali»

- > Le progressioni sono finanziate di norma mediante l'utilizzo delle risorse non superiori allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018
 - Requisito per tutti 5 anni di anzianità
 - In caso di mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno 8 anni per i passaggi da operatori esperti ad istruttori e 10 anni per i passaggi da istruttori a funzionari/elevate qualificazioni
- > Sulla definizione delle regole richiesta la informazione preventiva ed a richiesta il confronto

Le progressioni verticali ordinarie

- Fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata: sulla 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; 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; sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.
- >
 - >

Altre indicazioni sulle progressioni verticali

- > In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente, è esonerato dal periodo di prova e conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA)
- > Qualora il trattamento economico in godimento risulti superiore al trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate; la differenza è assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

I differenziali stipendiali/1

- > Remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area
- Misura annua lorda e numero massimo dei “differenziali stipendiali”, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità:
 - > 1) Funzionari ed elevata qualificazione: euro 1600 (punte di 1800), numero massimo 6;
 - 2) Istruttori: euro 750 (punte di 1100 e/o 900), numero massimo 5;
 - 3) Operatori esperti: euro 650, numero massimo 5;
 - 4) Operatori: euro 550, numero massimo 5.

I differenziali stipendiali/2

Si considerano i differenziali stipendiali conseguiti fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità

Siamo in presenza di una «progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 e non si determina l'attribuzione di mansioni superiori»

Procedura selettiva: lavoratori che negli ultimi 3 anni non hanno 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

Prevista la presentazione di domande

I differenziali stipendiali/3

Numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell’anno per ciascuna area definito nel CCDI

L’assenza del riferimento alla quota limitata di dipendenti

> Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva

Criteri:

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 (almeno 40%);

esperienza professionale (non oltre 40%). Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente;

ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4 lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi

I differenziali stipendiali/4

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, esso può essere differenziato in relazione al numero di anni.

> La ponderazione dei criteri è effettuata in contrattazione decentrata, che può definire anche i criteri di priorità in caso di parità, nel rispetto del principio di non discriminazione

La progressione economica è finanziata dalla parte stabile del Fondo risorse decentrate ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo

> Conferma che 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.

Il rapporto di lavoro e l'orario

Novità del contratto individuale: inserimento della informativa sull'adesione al Fondo Perseo Sirio

Conferma delle regole sul periodo di prova e del diritto alla conservazione del posto in caso di superamento di concorso e di scorrimento di graduatorie

Conferma delle regole sulla ricostituzione del rapporto di lavoro

> Novità nel fascicolo personale: diritto del dipendente ad avere notizia dell'inserimento di atti
> Novità della introduzione della identità alias in percorsi di affermazioni di genere

Novità nell'orario di lavoro della riduzione della pausa a 10 minuti in caso di orario superiore a 6 ore consecutive

Novità della modifica della pausa per il buono pasto

Va calcolato nell'orario il tempo di spostamento tra le sedi

> In caso di debiti accumulati nella flessibilità oraria il recupero si fa entro i 2 mesi successivi
> Conferma delle norme sull'orario multiperiodale

Indennità di turno festivo infrasettimanale

Per il lavoro straordinario ampliate le deroghe al tetto massimo individuale

Ferie e permessi

Nelle ferie è necessaria la tempestiva autorizzazione e il diniego deve essere comunicato per iscritto, anche in forma digitale

Le ferie residue dell'anno per motivate esigenze personale andranno godute entro il primo semestre successivo (e non più entro aprile)

> Permessi per la partecipazione a concorsi, esami per otto giorni, ma solo per quelli di svolgimento. Estensione a procedure selettive o comparative, ivi incluse la mobilità e i passaggi tra le aree

> Permessi per lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso. Estensione « in caso di motivate esigenze, entro il mese successivo a quello del decesso »

Permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio, con la novità che vanno iniziati (non più fruiti) entro 45 giorni dalla data di celebrazione e, per eventuali eventi imprevisti, il dirigente può concordare un ulteriore periodo per la fruizione

Conferme per i permessi brevi

Permessi per motivi personali o familiari e visite mediche, analisi etc

- > Permessi per ragioni personali o familiari possono essere concessi, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, fino a 18 ore di permesso retribuito nell'anno. Novità «senza necessità di specifica documentazione e/o giustificazione. Il diniego deve essere motivato e formalizzato»
Conferma che non riducono le ferie, chiarimento che «sono fruibili per frazione di ora dopo la prima», entrano nell'anzianità di servizio
- > Conferma che nella giornata non possono essere fruiti insieme ad altri permessi ed a riposi compensativi: aggiunta che il divieto non si applica a quelli di cui alla legge n. 104/1992 ed al D.lgs. N. 151/2001 ed ai permessi brevi
Permessi per visite mediche sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, salvo i permessi di cui all'art. 33 della L. 104/1992, dal D.lgs. n. 151/2001 ed i permessi brevi; che non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni
Sono fruibili per frazioni di ora dopo la prima ora

Permessi per il diritto allo studio

Conferma di permessi fino a 150 ore per anno solare nel tetto massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato; della estensione –in misura riproporzionata- al personale a tempo determinato per almeno 6 mesi, che in alternativa possono utilizzare l’art. 10 della legge n. 300/1970; della concessione per conseguire il rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti, con la *novità della* estensione anche ai corsi telematici; del diritto alla assegnazione di turni che agevolino la frequenza e del non obbligo dello straordinario festivo o nel giorno di riposo settimanale; delle priorità in caso di domande eccedenti il tetto; del vincolo a presentare il certificato di iscrizione e al termine l’attestato di partecipazione e degli esami sostenuti, con la sanzione del considerare i permessi fruiti come aspettativa o, *novità*, a richiesta come ferie o riposi compensativi; della riduzione per gli studenti a tempo parziale; della possibilità per gli esami di utilizzare anche i permessi per ragioni personali o familiari

Malattie e terapie salvavita

- > Conferma del diritto alla conservazione del posto per assenze per malattia fino a 18 mesi nell'ultimo triennio; della possibilità di chiedere di assentarsi fino ad un massimo di altri 18 mesi, in questo caso previa visita del medico competente; che in caso di superamento del periodo con idoneità allo svolgimento di altre mansioni si applica il Dpr n. 171/2011 ovvero si dà corso alla risoluzione previa comunicazione; della possibilità per l'ente di chiedere anche prima l'accertamento della idoneità, con applicazione delle previsioni dettate dall'articolo nel caso di inidoneità, anche alla sola mansione; delle norme sulla maturazione di anzianità; della applicazione delle norme per gli affetti da TBC; delle norme sul trattamento economico oltre i 9 mesi di assenza; delle norme sulla incentivazione della performance
- > Introduzione del vincolo per cui l'ente deve dare comunicazione della prossima scadenza del periodo e della possibilità di chiederne un altro entro 60 giorni dalla scadenza
- Per le terapie salvavita eliminata la limitazione fino a 4 mesi per anno delle assenze per gli effetti collaterali che rimangono al di fuori del periodo di comporta

Infortunati sul lavoro, malattie professionali malattie per cause di servizio

- Ambito di applicazione: non solo infortunio sul lavoro, ma anche malattia professionale e abrogata infermità riconosciuta al dipendente da causa di servizio
- > Diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica e, comunque, non oltre il periodo di conservazione del posto pari a 18 mesi prorogabili per ulteriori 18 in casi particolarmente gravi. In tale periodo di comportamento, che è diverso e non cumulabile con quello previsto per la malattia ordinaria, al dipendente spetta la retribuzione per i primi 9 mesi di assenza per malattia. Entro i 60 giorni precedenti la scadenza del periodo di comportamento l'Ente dà comunicazione al dipendente
 - > Conferma che, decorso il periodo massimo di comportamento, le assenze non sono remunerabili e si applicano le norme dettate per le assenze per malattia e che al personale della polizia locale si applica l'articolo 7, comma 2 ter, della legge n. 48/2017

Trattamento di trasferta

Destinatari i dipendenti che sono comandati a svolgere la propria attività in località diversa dalla dimora abituale o dalla ordinaria sede di servizio (non più necessari almeno 10 km di distanza)

- > Rimborso delle spese di viaggio, compresi i mezzi di trasporto urbano e, ove autorizzati, i taxi; oltre le 12 ore rimborso delle spese di albergo e 2 pasti fino a 44,26 euro; tra 8 e 12 ore rimborso di un pasto fino ad euro 22,26; meno di 8 ore buono pasto; per trasferte continuative oltre 30 giorni possibile il rimborso di una residenza turistico alberghiera; compenso per eventuale lavoro straordinario con calcolo del tempo effettivamente lavorato
- > Per gli autisti si considera lavoro il tempo del viaggio e della custodia del mezzo; per tutti può essere considerato tale per le trasferte fino a 12 ore sulla base di una specifica regolamentazione

Nel caso di trasferte per collaborare con una delegazione ufficiale spettano i rimborsi e le agevolazioni previste per tali componenti

Il patrocinio legale

L'ente per procedimenti penali, civili e contabili, in assenza di conflitto di interessi ed a tutela dei propri diritti ed interessi, può assumere ogni onere di difesa, compresi la fase preliminare ed i consulenti tecnici, a proprio carico. I fatti devono essere direttamente connessi ai compiti di ufficio. L'ente provvede alla nomina del legale e del consulente

> Se sceglie il suo legale, potrà essere rimborsato in caso di assoluzione nel tetto dei costi che l'ente avrebbe sostenuto direttamente

In caso di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, ripetizione degli oneri sostenuti

Non applicazione ai dipendenti che godono di assicurazione a carico dell'ente, con riferimento alla responsabilità civile

>

Il lavoro agile

Per il lavoro agile è previsto il confronto anche per la individuazione delle attività, con esclusione di quelle in turno o che richiedono strumenti non remotizzabili;

Il dipendente deve accertare, anche sulla base di una informativa dell'ente, la idoneità del luogo in cui svolgerà la sua prestazione; conservazione di norma degli stessi diritti ed obblighi; garanzia delle stesse opportunità;

> accesso volontario nel rispetto dei vincoli legislativi confronto per la individuazione dei dipendenti; accordo individuale con durata, modalità di svolgimento, modalità di recesso, giustificato motivo di recesso, fasce di disconnessione, tempi di riposo, modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo, impegno al rispetto delle norme di sicurezza; possibilità di recesso senza preavviso in

> presenza di un giustificato motivo; articolazione in fasce di contattabilità e di inoperabilità; possibili permessi orari; divieto nelle giornate di svolgimento dello straordinario, delle trasferte, del rischio e del disagio; possibile il rientro in servizio, anche a causa di disfunzioni; previsione di iniziative di formazione