



METROPOLI STRATEGICHE

IL CCNL 16.11.2022 (TERZA 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

Il trattamento economico

- > Entro i 30 giorni successivi alla stipula del CCNL erogazione aumenti e arretrati
Previo accertamento della capienza degli stanziamenti nel bilancio
Gli arretrati 2021 vanno al di fuori del tetto alla spesa del personale
Per gli arretrati applicazione della tassazione separata
Calcolo e corresponsione degli incrementi determinati dai miglioramenti contrattuali sulla turnazione, sulle attività svolte nelle giornate festive 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
A partire da gennaio 2023 opera l'inglobamento nella busta paga dell'elemento perequativo una tantum
Revisione della indennità di vacanza contrattuale erogata dall'anno 2022
Erogazione della indennità una tantum di cui alla legge di bilancio 2023

La struttura della retribuzione

- La retribuzione si compone delle seguenti voci:
- > - Stipendio (fatto da stipendio tabellare e differenziale stipendiale ove acquisito) (effetti delle progressioni economiche e dei differenziali stipendiali).
 - Retribuzione individuale di anzianità ove acquisita
 - Altri compensi previsti dal CCNL
 - > - Altri compensi previsti da leggi ove spettanti
 - Lavoro straordinario ove spettanti
 - Incentivazione della performance individuale e collettiva
 - Applicazione dal primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione (1 aprile 2023)

La nozione di retribuzione

Retribuzione di norma erogata mensilmente

Retribuzione mensile: stipendio tabellare

Retribuzione base mensile: retribuzione mensile, più differenziale stipendiale, più assegni personali non riassorbibili e assegni riassorbibili per le progressioni vertic.li

> Retribuzione individuale mensile: retribuzione base mensile più RIA, più retribuzione di posizione, più assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibili

> Retribuzione globale di fatto mensile o annuale: retribuzione individuale per 12 mensilità più rateo della tredicesima, più retribuzione variabile ed indennità percepite nel mese o nell'anno, compresa la indennità di comparto e senza il rimborso delle spese

Retribuzione oraria: retribuzione mensile divisa 156, con riproporzionamento per i part time

Retribuzione giornaliera: retribuzione mensile divisa per 26

Trattamento economico per le 4 giornate di festività soppresse non fruito è pari alle ferie

Disapplicazione articolo 10 CCNL 9.5.2006

Il tetto al salario accessorio

- Il tetto al salario accessorio disposto dall'articolo 23, comma 2, d.lgs. n. 75/2017: importo determinato per l'anno 2016
- Tetto complessivo: tesi delle sezioni di controllo della Corte dei Conti fatta propria dalla circolare della RGS n. 16/2020
- > - Base di riferimento: fondo contrattazione decentrata, fondo lavoro straordinario, fondo posizioni organizzative, fondo dirigenti, risorse per il trattamento accessorio dei segretari (sulla base delle indicazioni dettate dalla RGS nel conto annuale del personale 2021)
- > - Spostamento diretto di risorse tra i fondi possibile solo in presenza di una specifica clausola contrattuale: dal fondo per lo straordinario a quello del personale con le distinte ipotesi per le parti variabile e stabile, tra quello per le posizioni organizzative e quello per il personale (con le differenti relazioni sindacali), con il nuovo CCNL spostamento dal fondo del personale al welfare (scelta possibile per i dirigenti sulla base del CCNL 17.12.2020)
- Le deroghe: aumenti CCNL, dl n. 13/2023, indicazioni RGS e Corte Conti

Le procedure per la costituzione del fondo

- > Provvedimento del dirigente e/o responsabile competente
 - > L'intervento della giunta e/o organo di governo è richiesto solamente per la parte variabile connessa alle scelte dell'ente (fino allo 1,2% del monte salari 1997 e per gli aumenti connessi alle scelte organizzative degli enti)
 - > Necessaria la verifica da parte dei revisori dei conti/controllo interno
- Opportuno che ciò avvenga in modo specifico
Comunque nell'ambito della verifica della ipotesi di CCDI,
nella attestazione delle relazioni illustrativa ed economico
finanziaria e nella attestazione del conto annuale

Relazioni sindacali e tempi di costituzione del fondo e contrattazione

- Costituzione del fondo: materia oggetto di informazione preventiva (principio ribadito dall'articolo 8 del CCNL 16.11.2022), cui non seguono né il confronto né la contrattazione decentrata: siamo nell'ambito delle scelte dell'ente
- I soggetti sindacali non possono intervenire direttamente sulla costituzione del fondo, tranne il ricorso al giudice ordinario nel merito e non per condotta antisindacale
 - Articolo 8, comma 4, CCNL 16.11.2022: «Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al comma 1, ultimo periodo (nda ripartizione annuale del fondo), va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione»
 - Errato fare riferimento ai termini ordinatori e perentori

La parte stabile: risorse consolidate

Unico importo consolidato del fondo 2017 (senza le risorse per le posizioni organizzative negli enti con dirigenti)

Attenzione alle modalità di calcolo: occorre comprendere anche i tagli che sono stati fatti per restare nei tetti e per la riduzione del personale in servizio (anno 2014 ed anno 2016); taglio per il personale ATA; riduzione per gli oneri per il reinquadramento dei vigili dalla 5° alla 6° qualifica al netto della misura della indennità per i vigili di 5° qualifica fino a che questo personale sarà in servizio e verifica della presenza delle condizioni per l'incremento di cui ai CCNL 22.1.2004, 9.5.2006 e 11.4.2008

RIA ed assegni ad personam dei cessati dell'anno precedente (comprese nel tetto)

Differenziale delle progressioni economiche del CCNL 2018 (in deroga al tetto)

Aumento di 83,20 euro per ogni dipendente in servizio al 31.12.2015 a partire dall'anno 2019 (in deroga al tetto)

Le risorse per le alte professionalità: le varie ipotesi

La parte stabile: aumenti

Somma di 84,50 euro per ogni dipendente in servizio alla data del 31.12.2018 (a prescindere che fosse part time e/o a tempo determinato)

- > «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», applicazione articolo 33 d.l. n. 34/2019 (in deroga al tetto del fondo) (sostituisce l'aumento per «l'incremento della dotazione organica») Importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data (in deroga al tetto del fondo)
- > A decorrere dallo 1.4.2023 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3» (risorse in deroga al tetto del salario accessorio)

La parte variabile

Conferma delle seguenti voci dell'articolo 3 del CCNL 21.5.2018:

> Applicazione articolo 43 legge 449/1997 (la necessità del regolamento) (in deroga al tetto del fondo); proventi dei piani di razionalizzazione (in deroga al tetto del fondo); risorse previste da specifiche disposizioni di legge (chiarire quali vanno in deroga al tetto del fondo); importi derivanti dalla RIA e dagli assegni ad personam per le quote non utilizzate nell'anno precedente (incluse nel tetto del fondo); risorse per la incentivazione dei messi notificatori (in deroga al tetto del fondo); risorse per il personale delle case da gioco (in deroga al tetto del fondo); risorse per l'incremento del fondo nelle regioni e nelle città metropolitane virtuose (in deroga al tetto del fondo); integrazioni per le risorse trasferite a di trasferimento di personale in servizio per la quota dell'anno (in deroga al tetto del fondo)

> Incremento fino allo 1,2% del monte salari 1997: semplificazione del CCNL 21.5.2018 (nel tetto del salario accessorio)

«risorse finalizzate ad 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; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del presente CCNL; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. lgs. n. 219/2016»

Risorse di parte stabile degli anni precedenti e del fondo per il lavoro straordinario non utilizzate

La parte variabile: aumento fino allo 0,22%

- Con decorrenza dallo 1.1.2022 «gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) (nda incremento legato a scelte organizzative) e quelle di cui all'art. 17, comma 6 (nda fondo per le posizioni organizzative), di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziati ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL».

La parte variabile: d.l. n. 13/2023

Per dare attuazione al PNRR possibilità di aumento dal 2023 al 2026 della parte variabile dei fondi per il salario accessorio entro il 5% della parte stabile dei fondi certificati 2016.



Le condizioni per tale aumento:

1. Nell'anno precedente «rispetto all'equilibrio di cui all'articolo 1, comma 821, legge n. 145/2018, con riferimento al saldo Equilibrio di bilancio
2. Nell'anno precedente, rispetto dei parametri del debito commerciale residuo e dell'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti ex art. 1, commi 895 e 869 legge n. 145/2018
3. Incidenza del salario accessorio ed incentivante rispetto alla spesa del personale di cui al punto 4.2 del piano degli indicatori e dei risultati di bilancio nell'ultimo conto consuntivo fino allo 8%
4. Approvazione entro i termini del conto consuntivo dell'anno precedente a quello di riferimento



Il fondo per le posizioni organizzative

Inserimento nel tetto del salario accessorio

In deroga l'aumento ex articolo 33 d.l. n. 34/2019

In deroga la destinazione di una quota dell'aumento fino allo 0,22% del monte salari

2018

- > Nei comuni senza dirigenti con possibile incremento in deroga finanziato dal taglio delle capacità assunzioni (pareri differenziati nelle Corti dei Conti, con prevalenza oggi dei pareri negativi)

Lo spostamento di risorse con il fondo del personale dipendente

- > Il CCNL 16.11.2022 chiarisce che queste risorse vanno utilizzate integralmente, anche attraverso la destinazione di una quota all'aumento del fondo per il personale

La incentivazione della performance

Differenziazione tra performance individuale ed organizzativa

Le varie nozioni di performance organizzativa

Conferma della destinazione di una quota maggioritaria delle risorse di parte variabile

> alle indennità (performance individuale ed organizzativa, condizioni di lavoro, turno, reperibilità, attività aggiuntive nelle giornate festive, specifiche responsabilità, funzione e servizio esterno)

Almeno il 30% alla performance individuale

Regole in vigore dallo 1 gennaio 2023

> Conferma del differenziale del premio alla performance individuale nella misura minima del 30%, con possibile riduzione al 20% se la contrattazione decentrata abbia correlato una parte degli incrementi della quota variabile connessa alle scelte dell'ente al raggiungimento di obiettivi riferiti all'intero ente che siano oggettivamente misurabili

La indennità per specifiche responsabilità

Previsione della possibilità di sua erogazione per «compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale»

> La sua misura massima è di 3.000 euro e può essere aumentata fino a 4.000 per il personale dell'area dei funzionari ed elevate qualificazioni

Possibilità aperta anche al personale dell'area degli operatori

A titolo esemplificativo può essere prevista per le specifiche responsabilità: derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica; attuazione norme sulla privacy; Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; responsabile dei Tributi; compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale; essere punto di riferimento, tecnico,

> amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi; svolgimento di attività di comunicazione e informazione; incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati; uffici per le relazioni con il pubblico e formatori professionali; personale addetto ai servizi di protezione civile; funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace; RUP sulla base del codice dei contratti; vice segretario

Esclusione del personale educativo e docente

Abrogazione della indennità fino a 350 euro

La indennità di funzione per i vigili

Compensa «l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito»

Suo ammontare determinato, «tenendo conto del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle

> connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali ed ambientali» fino a 3.000 euro annui lordi per 12 mensilità elevabili a 4.000 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari/elevate qualificazioni

Graduazione e criteri di erogazione in contrattazione decentrata

Cumulabile con turno, indennità di vigilanza, di servizio esterno, performance e

> compensi derivanti da attività svolte per conto di terzi con oneri a carico di questi ultimi

Non cumulabile con la indennità di specifiche responsabilità

Le indennità di turnazione e reperibilità

Istituzione da parte dell'ente del turno e della reperibilità

Turno come effettiva rotazione in prestabilite articolazioni orarie giornaliere

Distribuzione nell'arco del mese (senza possibilità di aumentare tale periodo) in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata

> Ripartizione del personale sulla base delle professionalità necessarie; parziale e limitata sovrapposizione tranne che per la compresenza nella scuole; riposo di almeno 11 ore consecutive; orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore

Indennità: maggiorazione della retribuzione individuale mensile nel diurno del 10%, nel notturno o festivo del 30%, nel notturno e festivo del 50% e nel festivo infrasettimanale del 100%

> Remunerazione di 10,33 euro per 12 ore al giorno raddoppiata nei giorni festivi (in CCDI aumentabili fino a 13 euro), frazionabile in misura non inferiore a 4 ore, con maggiorazione in tal caso del 10%

Raggiungere il posto di lavoro entro 30 minuti

Massimo 6 volte in un mese, in CCDI possibile elevazione con «riferimento ad un arco temporale plurimensile»

Per le reperibilità festive riposo compensativo senza diminuzione del debito orario

Le chiamate vanno remunerate come lavoro straordinario

Le attività aggiuntive svolte in giornate festive

Il mancato godimento della giornata di riposo settimane maggiorazione del 50% della retribuzione base mensile e diritto al riposo compensativo

> Le attività svolte nelle giornate festive infrasettimanali danno titolo a riposo compensativo o al compenso per le attività straordinarie svolte in giornate festive

Le attività svolte nei giorni feriali non lavorativi danno titolo a riposo compensativo o al compenso per le attività straordinarie ordinarie

> In caso di lavoro ordinario notturno o festivo maggiorazione della retribuzione base mensile del 20%; se lavoro ordinario notturno e festivo maggiorazione della retribuzione base mensile del 30%;

Le indennità per le condizioni di lavoro e per il servizio esterno dei vigili

Il tetto massimo è stato portato per ambedue a 15 euro al giorno

> Quella per le condizioni di lavoro remunera attività disagiate, esposte a rischi, implicanti il maneggio valori

Quella per il servizio esterno dei vigili può essere corrisposta a coloro «che in via continuativa rendono la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza»

> Cumulabile con turnazione, vigilanza, performance e compensi per attività svolte per conto di terzi e con oneri a carico di questi ultimi

Abrogato il divieto di cumulo con la indennità per le condizioni di lavoro: le indicazioni Aran

I vigili possono percepire i compensi per le attività aggiuntive svolte su richiesta di privati

I vigili possono percepire una quota dei proventi delle sanzioni per le inosservanze al CdS

Le indennità professionali

- > Indennità di vigilanza, con aumento di 200 euro
- > Aumento per tutte e due le tipologie di questa indennità
- Aumento di 200 euro mensili delle indennità per il personale educativo degli asili nido e per il personale insegnante delle scuole materne ed elementari
- Conferma della indennità di tempo potenziato per il personale
- > insegnante delle scuole materne