



85/COMITATOREG-SAN

ATTO DI INDIRIZZO PER IL RINNOVO CONTRATTUALE DEL TRIENNIO 2019-2021 PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE FUNZIONI LOCALI.

1. Premessa

Il presente atto individua gli indirizzi relativi al rinnovo contrattuale per il triennio 2019-2021.

Sono confermati gli indirizzi generali contenuti nella cornice negoziale dell'atto di indirizzo quadro per i rinnovi contrattuali del triennio 2019-2021 per il personale delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.lgs 165 del 2001, definiti in accordo con i comitati di settore Regioni-Sanità ed Enti Locali.

Il presente atto di indirizzo ha recepito gli obiettivi contenuti nel Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale del 10 marzo 2021 e sarà attuato nell'ambito delle risorse a tali fini disponibili nonché nel pieno rispetto della legislazione vigente.

Il presente atto potrà essere integrato in esito alle eventuali modifiche che potranno intervenire, sulle materie oggetto del presente atto, in sede conversione in legge del decreto-legge n. 80/2021, anche alla luce delle interlocuzioni con il Parlamento del sistema delle Regioni e delle autonomie locali.

2. Quadro finanziario

La tabella seguente mostra la previsione degli oneri per il rinnovo contrattuale del personale del comparto delle Funzioni Locali.

	Unità di personale al 31.12.2018 ⁽¹⁾	Monte salari con oneri riflessi ⁽²⁾ (mln di euro)	Risorse al lordo oneri riflessi (mln di euro) ⁽³⁾		
			2019	2020	a decorrere dal 2021
COMPARTO FUNZIONI	429.754	17.15	223,00	344,79	774,02

⁽¹⁾ Dati da Conto Annuale 2018.

⁽²⁾ La percentuale utilizzata per il calcolo degli oneri riflessi nel monte salari 2018 è pari al 37%.

⁽³⁾ Le risorse rappresentano l'1,30% del monte salari per l'anno 2019, il 2,01% per l'anno 2020 e il 3,78% per il 2021, cui si aggiungono, a decorrere da quest'ultimo anno, le risorse corrispondenti all'elemento perequativo di cui all'art. 1, comma 440, lettera b), della legge n. 145/2018.

Ai sensi dell'articolo 48, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, le risorse per gli incrementi retributivi per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali delle amministrazioni regionali e locali sono a carico dei rispettivi bilanci. A tal fine, gli enti provvedono ad effettuare l'accantonamento degli oneri contrattuali nei rispettivi bilanci.

Le risorse contrattuali dovranno essere allocate secondo un criterio di tendenziale proporzionalità tra componenti stipendiali e altre voci della retribuzione.

3. Il sistema di classificazione del personale

I cambiamenti organizzativi intervenuti negli ultimi anni, richiedono un intervento della contrattazione collettiva sul sistema di classificazione del personale per rafforzare l'organizzazione e l'azione amministrativa, dando risposte alle richieste di fabbisogni di nuove professionalità e competenze e all'esigenza di valorizzare le competenze dimostrate dai dipendenti.

Resta confermata l'attuale area delle posizioni organizzative disciplinata dall'articolo 13 del CCNL del 21 maggio 2018.

Nell'ottica di rafforzamento dell'organizzazione e dell'azione amministrativa, la contrattazione collettiva, dovrà porsi l'obiettivo di rafforzare il ruolo di specifiche posizioni e ruoli non dirigenziali dell'area delle posizioni organizzative per i quali siano richiesti più elevati livelli di autonomia e responsabilità gestionale ed amministrativa e/o più elevate competenze professionali o specialistiche, attraverso la valorizzazione delle professionalità dell'attuale sistema di classificazione del personale che abbiano dimostrato maggiori competenze organizzative e gestionali e/o tecnico-specialistiche, a cui siano conferiti incarichi implicanti più elevate responsabilità gestionali ed amministrative o maggiori livelli di autonomia professionale.

In occasione del rinnovo del CCNL potranno poi essere definiti alcuni aspetti applicativi, come quelli di seguito riepilogati.

Ulteriori indirizzi in materia di posizioni organizzative.

In merito alla durata degli incarichi di posizione organizzativa, deve essere prevista la facoltà, per gli Enti, di stabilire, attraverso misure regolamentari, momenti di verifica degli obiettivi anche con cadenza annuale o infra-annuale, in coerenza con il sistema di valutazione, anche al fine di una eventuale revoca anticipata.

Con riferimento all'impiego di personale in convenzione, che deve essere consentito a tutti gli enti del comparto, occorre facilitare la possibilità di affidare incarichi di posizione organizzativa da parte di più Enti del comparto allo stesso lavoratore, sia nel caso di convenzionamento tra Enti (art. 14 CCNL 22.1.2004) che in caso di c.d. "scavalco di eccedenza" (art. 1, comma 557, L. n. 311/2004), prevedendo modalità incentivanti.

4. Progressione economica

L'attuale sistema che disciplina l'istituto della progressione economica richiede un intervento della contrattazione per superare le criticità già evidenziate nel corso di questi anni da parte degli stessi Enti del comparto, con l'obiettivo di semplificare la procedura, anche con la definizione di criteri di facile ed univoca applicazione.

La contrattazione dovrà inoltre perseguire i seguenti obiettivi:

- ferma restando l'attuale correlazione con la valutazione individuale, che dovrà continuare ad essere l'elemento caratterizzante dell'istituto, prevedere un limitato riequilibrio, che renda il sistema di progressione maggiormente inclusivo, anche sulla base di una predefinita scansione temporale, nei confronti, ad esempio, del personale con un'adeguata valutazione di performance individuale;
- prevedere la possibilità di introdurre un numero massimo di passaggi nell'arco della vita lavorativa, in un quadro di sostenibilità economico-finanziaria ed equilibrio del sistema.

5. Istituti normativi

Pausa. Tenuto conto della durata minima di 30 minuti per il recupero delle energie psicofisiche e per la fruizione del pasto, stabilito dall'art. 26 del CCNL 21/5/2018, occorre prevedere la possibilità della riduzione del tempo di pausa a soli 10 minuti ai fini del solo recupero fisico, con esclusione, in tal caso, della percezione del buono pasto.

Percentuali massime per i rapporti di lavoro flessibile. Occorre prevedere un ampliamento del limite per i contratti flessibili in relazione al personale in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento, stabilito dagli artt. 50 e 52 del CCNL 21/5/2018, nel rispetto dei limiti di legge.

Contrattazione integrativa territoriale. Occorre prevedere nel CCNL delle norme che incentivino il ricorso alla contrattazione integrativa a livello territoriale anche con riferimento all'ambito unionale, provinciale e metropolitano.

6. Risorse per il salario accessorio

Il contratto dovrà proseguire nel percorso, già iniziato nella scorsa tornata contrattuale, per il superamento degli eccessivi tecnicismi gestionali che continuano, in parte, a caratterizzare l'attuale sistema di costituzione e utilizzo dei fondi per il salario accessorio, nei limiti delle risorse previste dalla legislazione in materia, anche con riferimento alla previsione normativa contenuta nell'articolo 33 del DL 34 del 2019 in tema di garanzia del valore pro-capite.

Si dovrà altresì proseguire nella direzione di concentrare la contrattazione di secondo livello sulle risorse destinabili al miglioramento delle performance organizzative di ente e individuali, nonché sulla premialità legata all'acquisizione di esperienza e competenza professionale, quali le progressioni economiche orizzontali, riportando gli istituti indennitari alle scelte organizzative degli Enti del comparto.

7. Welfare contrattuale.

L'attuazione nel comparto delle Funzioni locali dell'indirizzo in materia di welfare contrattuale contenuto nell'Atto di indirizzo quadro per i rinnovi contrattuali del triennio 2019-2021, impone il superamento, anche in un'ottica di armonizzazione tra i comparti, delle specifiche limitazioni al finanziamento del welfare contrattuale stabilite nel solo comparto delle Funzioni locali.

Inoltre, si deve valutare la possibilità di reimpiegare parte dei risparmi conseguenti ai piani di riorganizzazione in strumenti di welfare integrativo.

Per le Camere di commercio, poi, andrà completato l'ingresso in fondi di assistenza sanitaria integrativa già anticipato nel contratto 2016.

8. Lavoro agile

Per ciò che attiene alla modalità di lavoro agile, nel rinviare agli indirizzi contenuti nell'Atto di indirizzo quadro per i rinnovi contrattuali del triennio 2019-2021, e nel ribadire la sottrazione alla contrattazione collettiva delle materie relative alle determinazioni per l'organizzazione degli uffici, anche in tale modalità, in occasione del rinnovo del CCNL dovranno essere individuati gli istituti contrattuali in relazione ai quali possa rendersi opportuno un adattamento rispetto alla prestazione lavorativa resa non in presenza.

9. Formazione del personale

Il nuovo contratto individuerà gli strumenti utili a promuovere la formazione del personale intesa come investimento organizzativo, in termini di acquisizione di competenze professionali avanzate, di riqualificazione verso nuove abilità lavorative, come quelle richieste dalla transizione al digitale, e in linea con gli indirizzi contenuti nell'Atto di indirizzo quadro.

Roma, 14 luglio 2021