

Formazione IFEL *per i Comuni*



**II CCNL funzioni locali
2016/2018
del 21 maggio 2018**

Inquadramento generale

Agostino Bultrini
Torino, 9 luglio 2018



II CCNL Funzioni locali 2016-2018

- i rinnovi dei contratti collettivi dei comparti pubblici sono stati **sospesi nel 2010** (D.L. n. 78/2010). L'ultimo contratto del comparto AA.LL. era il CCNL del 31/07/2009, relativo al biennio economico 2008-2009;
- la **legge di stabilità per il 2014** (L. n. 147/2013, art. 1, comma 453) aveva previsto la possibilità di dare luogo alle procedure contrattuali e negoziali ricadenti negli anni 2013 e seguenti per la sola parte normativa, ma la disposizione non ha mai avuto esito, anche in ragione della mancata preliminare definizione dei nuovi comparti di contrattazione, imposta dal D.Lgs. n. 150/2009;
- la **sentenza n. 178/2015 della Corte costituzionale** ha dichiarato l'illegittimità delle norme che avevano disposto il blocco della contrattazione collettiva nel pubblico impiego; la Corte ha affermato la non retroattività della pronuncia;

II CCNL Funzioni locali 2016-2018

- **la legge di stabilità per il 2016** (L. n. 208/2015) ha previsto il riavvio della contrattazione, stanziando l'importo di € 300 MLN per i rinnovi del personale statale;
- **il DPCM 18 aprile 2016** ha determinato nello 0,4% del “monte salari” utile ai fini contrattuali gli oneri per la contrattazione collettiva nazionale per il triennio 2016-2018 del personale dipendente dalle amministrazioni diverse da quelle statali. Tali oneri sono da porre a carico dei rispettivi bilanci;
- il **13 luglio 2016** è stato siglato il **Contratto collettivo nazionale quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione**, nel cui ambito è individuato il Comparto (e la corrispondente Area dirigenziale) delle Funzioni locali;

Il CCNL Funzioni locali 2016-2018

- il 30 novembre 2016 il Ministro per la semplificazione e la PA e i sindacati confederali hanno siglato un **accordo sul rinnovo dei CCNL nei comparti pubblici per il triennio 2016-2018**;
- la **legge di bilancio per il 2017** (L. n. 232/2016) ha stanziato ulteriori risorse per il rinnovo contrattuale nel comparto pubblico per gli anni 2016-2018;
- il **DPCM 27 febbraio 2017** ha conseguentemente quantificato gli oneri per i rinnovi contrattuali del personale di Regioni ed Autonomie locali nella misura dello 0,36% del “monte salari” utile ai fini contrattuali determinato sulla base dei dati del conto annuale 2015 (costituito dalle voci retributive a titolo di trattamento economico principale e accessorio, al netto della spesa per l’indennità di vacanza contrattuale) per il 2016, dell’1,09% per il 2017 e dell’1,45% a decorrere dal 2018;

Il CCNL Funzioni locali 2016-2018

- Il Comitato di Settore Autonomie locali ha approvato, congiuntamente con il Comitato di Settore Regioni-Sanità, l'**Atto di indirizzo del 30 ottobre 2017** per il rinnovo del CCNL 2016-2018 del Comparto delle funzioni locali;
- la **legge di bilancio 2018** (L. n. 205/2017) ha ulteriormente integrato le risorse disponibili per la contrattazione collettiva del personale appartenente alle amministrazioni statali relativa al triennio 2016-2018 ;
- i Comitati di settore hanno conseguentemente **aggiornato il quadro finanziario** di riferimento per i rinnovi contrattuali dei comparti delle funzioni locali;
- la preintesa sull'ipotesi del CCNL Funzioni locali è stata sottoscritta il **21 febbraio 2018**;
- la **Corte dei Conti** ha certificato positivamente il CCNL il 15 maggio 2018;
- Il CCNL è stato firmato in via definitiva il **21 maggio 2018**.

Sistema delle relazioni sindacali

(Artt. 3-10)

- ***Si archivia la concertazione***, il sistema delle relazioni sindacali viene articolato nei due modelli relazionali della partecipazione e della contrattazione integrativa;
- A sua volta ***la partecipazione è articolata in informazione, confronto e organismi paritetici*** di partecipazione, negli Enti con più di 300 dipendenti;
- ***La disciplina della contrattazione integrativa viene semplificata e aggiornata rispetto alle problematiche emerse nel corso degli anni in sede applicativa. Ora sono regolamentati in modo puntuale i soggetti, i livelli, le materie, la tempistica e le procedure.***
- ***Sostituzione di tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste dai precedenti CCNL (art. 3, c. 7)***

Sistema delle relazioni sindacali

(Artt. 3-10)

Informazione (art. 4)

Viene meno la distinzione tra informazione preventiva e successiva: l'informazione, sempre preventiva:

- è il **presupposto per l'attivazione del confronto e della contrattazione**;
- di conseguenza riguarda **tutte (e solo)** le materie elencate sub artt. 5 e 7;
- consiste nella **trasmissione di DATI ED ELEMENTI CONOSCITIVI**, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla;
- è resa ad **RSU ed OOSS** (art. 7 c.2) in tempi, modi e contenuti utili a procedere ad una valutazione approfondita delle misure da adottare.

Sistema delle relazioni sindacali

(Artt. 3-10)

Confronto (art. 5)

Il confronto **sostituisce la concertazione e la consultazione**. Esso:

- è una forma di partecipazione con cui le parti instaurano un **dialogo approfondito** per consentire ai sindacati di esprimere valutazioni e di contribuire all'adozione di alcune azioni in materia di personale;
- si attua su **richiesta dei soggetti sindacali** (RSU e OOSS) nei 5 gg. successivi all'informazione, o su richiesta dell'Ente, contestualmente all'invio dell'informazione;
- si **conclude entro 30 gg.** con un documento di sintesi dei lavori e delle posizioni emerse;
- durante il periodo di confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle medesime materie.

Sistema delle relazioni sindacali

(Artt. 3-10)

Confronto (art. 5)

Sono oggetto di confronto:

- a) articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) **criteri generali dei sistemi di valutazione** della performance;
- c) individuazione dei profili professionali;
- d) criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) criteri per la **graduazione (pesatura) delle posizioni organizzative**;
- f) trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti (esternalizzazioni);
- g) verifica delle **facoltà di implementazione del Fondo per riduzione risorse PO**;
- h) criteri generali di priorità per mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) linee generali per pianificazione attività formative in enti con meno di 300 dip.

Sistema delle relazioni sindacali

(Artt. 3-10)

Organismo paritetico per l'innovazione (art. 6)

L'Organismo:

- è previsto solo per gli Enti con più di 300 dip.;
- consente di attivare stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e 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;
- non sostituisce il CUG (vedi C.d.C. in rapporto di certificazione);
- un componente designato da ciascuna OS firmataria (art. 7, c. 2, lett. b).

Ordinamento professionale (Artt. 11-18bis)

- al fine di ampliare gli spazi dei processi di possibile mobilità, sia interna che esterna, all'interno della categoria D, è stata disposta la **soppressione del punto di accesso dall'esterno in posizione economica D3**, che resta solo come posizione economica di sviluppo nella cat. D;
- Viene salvaguardata la posizione dei lavoratori attualmente già inquadrati in D3 iniziale, prevedendo la **conservazione del profilo posseduto e la posizione economica** acquisita nell'ambito della categoria D, conseguentemente:
 1. l'ammontare delle risorse destinate al finanziamento della progressione economica continua ad essere quantificato sulla base del **differenziale** tra la posizione economica già posseduta o da attribuire e quella iniziale in D3;
 2. in caso di cessazione del rapporto di lavoro di tale personale, solo questo differenziale genera risorse disponibili per il finanziamento del trattamento accessorio del personale.

Ordinamento professionale (Artt. 11-18bis)

- si prevede **un nuovo livello economico in ciascuna categoria (A6-B8-C6-D7)**, a carico delle risorse stabili del fondo (art. 64, c.2);
- **viene completamente revisionato l'istituto delle progressioni economiche**, ancorandole al processo di valutazione delle prestazioni individuali: non più due distinti sistemi di valutazione. Si semplifica la disciplina procedurale, eliminando i dubbi applicativi in merito alla decorrenza dell'istituto;
- si dà mandato ad una **Commissione paritetica** di approfondire le tematiche attinenti alla **revisione dell'attuale classificazione del personale (art. 11)**;
- **vengono istituiti i nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione**, in attuazione della legge n. 150/2000 in tema di comunicazione pubblica (art. 18-bis);
- si definisce una nuova configurazione **di posizioni organizzative ed alte professionalità**.

Le nuove progressioni economiche (art. 16)

Le progressioni economiche nella categoria sono ancorate al **processo di valutazione delle prestazioni individuali**:

- è potenziato il criterio di selettività: **“quota limitata di dipendenti”**;
- **permanenza minima di 24 mesi** nella posizione economica in godimento;
- si tiene conto delle risultanze della **valutazione della performance individuale del triennio precedente**: non più due distinti sistemi di valutazione;
- esperienza maturata e competenze acquisite a seguito di **processi formativi**: automatismi ridotti e depotenziati, prevalenza dei criteri meritocratici;
- ... segue...

Le nuove progressioni economiche (art. 16)

- ... segue ...
- **decorrenza** non anteriore al 1 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto;
- l'esito della procedura selettiva ha **vigenza per il solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della progressione** economica;
- **oneri** a carico della componente stabile del fondo, compresa quota 13ma;
- relazioni sindacali: sono oggetto di **contrattazione integrativa** decentrata i “criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche” (es.: decorrenza, numero massimo...), NON i criteri di valutazione;
- salvaguardia per le **procedure ancora in corso** alla data di sottoscrizione del nuovo CCNL.

La sezione contrattuale per la Polizia locale (Art.56bis e ss.)

- L'introduzione nel CCNL di una **sezione contrattuale speciale** per il personale della Polizia locale fa seguito ad una serie di interventi normativi che negli ultimi anni ha interessato il settore:
 - il D.L. n. 14/2017 (sicurezza delle città) ha esteso al personale della Polizia locale l'applicazione degli istituti dell'**equo indennizzo e del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio**, già previsti per gli appartenenti ai corpi di polizia, stanziando all'uopo specifiche risorse (art. 7, comma 2-ter);
 - lo stesso decreto (art. 7, comma 2-bis) ha ampliato il **budget per le assunzioni a tempo indeterminato del personale di polizia locale**, prevedendo il rispetto delle percentuali del 80% (per l'anno 2017) e del 100% (a decorrere dall'anno 2018) riferite alla spesa di personale della medesima tipologia cessato nell'anno precedente;

La sezione contrattuale per la Polizia locale (Art.56bis e ss.)

- ... segue...
 - in materia di assunzioni a tempo determinato, l' art. 11, comma 4-quater, DL n. 90/2014 ha chiarito che nei comuni con popolazione compresa tra 1.001 e 5.000, a decorrere dall'anno 2014, le spese del **personale stagionale** strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a flussi turistici non rilevano ai fini del rispetto degli obblighi di contenimento delle spese di personale ;
 - La legge di bilancio 2017 (L. n. 232/2016, art. 1, comma 470, lett. e)), ha stabilito che gli Enti sanzionati con il divieto di procedere ad assunzioni di personale a causa del **mancato conseguimento degli obiettivi di bilancio** possono comunque procedere ad assunzioni di personale a tempo determinato, con contratti di durata massima fino al 31 dicembre del medesimo esercizio, necessari a garantire l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale;

La sezione contrattuale per la Polizia locale (Art.56bis e ss.)

- ... segue...
 - Il D.L. n. 50/2017 (art. 22, comma 3-bis), ha previsto che, a decorrere dal 2017, le spese del personale di polizia locale, relative **a prestazioni in materia di sicurezza e di polizia stradale necessarie allo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato** che incidono sulla sicurezza e la fluidità della circolazione nel territorio dell'ente, sono poste integralmente a carico del soggetto privato organizzatore o promotore dell'evento e le ore di servizio aggiuntivo effettuate dal personale di polizia locale in occasione dei medesimi eventi non sono considerate ai fini del calcolo degli straordinari. Le modalità di utilizzo di tali risorse sono definite in sede di contrattazione integrativa.

ANCI ha attivato un tavolo tecnico presso la Conferenza Stato-Città per definire gli elementi necessari a definire l'ambito soggettivo ed oggettivo di applicazione della norma.

La sezione contrattuale per la Polizia locale (Art.56bis e ss.)

Prestazioni del personale di Polizia locale in occasione di attività e iniziative di carattere privato – Art. 56-ter

Il contratto collettivo integra la previsione normativa introdotta dalla manovra 2017 (D.L. 50/2017, art. 22, comma 3-bis), specificando che **le prestazioni straordinarie retribuite con risorse dei soggetti privati organizzatori o promotori degli eventi:**

- non concorrono al **limite individuale annuo** di 180 ore di straordinario,
- **non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi di lavoro straordinario,**
- se rese di domenica o nel giorno di riposo settimanale danno inoltre dare diritto a **riposo compensativo**, i cui oneri rimangono a carico dei soggetti privati.

La disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL.

La sezione contrattuale per la Polizia locale (Art.56bis e ss.)

Utilizzo dei proventi delle violazioni al codice della strada – Art. 56-quater

Si chiarisce che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle specifiche finalità in favore del personale di polizia locale, a:

- a) contributi datoriali al **Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio**, fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di **welfare integrativo**, secondo la disciplina del CCNL;
- c) erogazione di **incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi** di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

La sezione contrattuale per la Polizia locale (Art.56bis e ss.)

Indennità di servizio esterno– Art. 56-quinquies

L' Indennità di servizio esterno rappresenta una nuova e specifica indennità , con onere a carico del fondo risorse decentrate, volta ad incentivare esclusivamente il personale della polizia municipale che, in via continuativa, rende la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.

Essa:

- ha importo variabile **da 1 a 10€** giornalieri;
- è commisurata alle sole giornate di **effettivo svolgimento del servizio esterno**;
- compensa, interamente, anche i **rischi e disagi** connessi alla circostanza che il servizio sia espletato in ambienti esterni;

La nuova disciplina trova applicazione solo a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL, data la funzione regolativa in materia ad esso affidata.

La sezione contrattuale per la Polizia locale (Art.56bis e ss.)

Indennità di servizio esterno– Art. 56-quinquies

Al fine di evitare dubbi applicativo, in via preventiva, opportunamente il CCNL fornisce indicazioni in ordine al possibile cumulo di tale indennità con altri trattamenti accessori pure erogabili al personale della polizia locale.

L'indennità di servizio esterno:

- a) è cumulabile con l'**indennità di turno**, di cui all'art. 23, comma 5;
- b) è cumulabile con le **indennità di vigilanza**, di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i **compensi connessi alla performance** individuale e collettiva;
- d) non è cumulabile con l'**indennità condizioni di lavoro**, di cui all'art. 70-bis.

La sezione contrattuale per la Polizia locale (Art.56bis e ss.)

Indennità di funzione – Art. 56-sexies

La nuova indennità di funzione sostituisce per il personale della PL l'indennità di specifiche responsabilità, come ridisciplinata all'art. 70, quinquies, comma 1, del nuovo CCNL.

Essa può essere riconosciuta al personale della PL inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

L'ammontare della nuova indennità è determinato in sede decentrata, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

La sezione contrattuale per la Polizia locale (Art.56bis e ss.)

Indennità di funzione – Art. 56-sexies

L'indennità di funzione:

- a) è cumulabile con l'**indennità di turno**, di cui all'art. 23, comma 5;
- b) è cumulabile con le **indennità di vigilanza**, di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con **l'indennità di servizio esterno** di cui all'art. 56-quinquies;
- d) è cumulabile con i **compensi connessi alla performance** individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con l'**indennità per specifiche responsabilità**, di cui all'art. 70-quinquies.

L'indennità è a carico del fondo, e trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del nuovo CCNL.

Piccoli comuni e gestioni associate (Art. 17)

Piccoli comuni

- le nuove regole relative al conferimento degli incarichi di responsabilità degli uffici tengono conto della condizione dei piccoli comuni sotto-organico: **è ora possibile coprire le posizioni apicali in base al criterio della competenza e non solo dell'inquadramento contrattuale;**
- **viene potenziata la contrattazione di livello territoriale, che consente di aggregare più comuni in un'unica sede di confronto con i sindacati:** è eliminato il limite dimensionale (massimo 30 dipendenti) ed il vincolo di contiguità territoriale;

Unioni di comuni.

- E' più facile individuare ed incentivare il **responsabile di uffici comuni** tra più enti, incrementando fino al 30% la relativa indennità;
- Viene semplificata la disciplina relativa ai **fondi per la contrattazione decentrata** dei Comuni associati in Unione, in coerenza con il comma 114 della legge n. 56/2014;
- L'Unione può assumere l'iniziativa per la **contrattazione integrativa di livello territoriale;**

Il trattamento economico (Artt. 64 – 69)

- Si risolve l'annosa questione del corretto finanziamento delle risorse da destinare alla contrattazione di secondo livello;
- Si prevede il consolidamento in unico importo delle risorse cosiddette **stabili** riferite all'anno 2017;
- Vengono individuate in modo dettagliato le risorse che alimentano ulteriormente la parte stabile del fondo;
- Vengono individuate le risorse che anno per anno le amministrazioni possono decidere di aggiungere al fondo (**parte variabile**), con un'importante semplificazione degli istituti che nel corso degli anni hanno determinato problematiche applicative e verifiche ispettive negli enti;
- Si rivede il sistema della **premialità**.