

Costituente DICCAP

**SEGRETERIA GENERALE**

Roma, 21.02.2018

**Sottoscritta l'ipotesi contrattuale: 10 anni per niente!**

Dopo quasi 10 anni di attesa, nella notte tra martedì e mercoledì è stata firmata l'ipotesi di contratto per i dipendenti del comparto "Funzioni Locali": contratto che riguarda 467.000 lavoratori di Regioni, Province, Comuni, Camere di Commercio, enti, agenzie regionali.

Come già previsto, ed era facilmente prevedibile, la firma della pre-intesa contrattuale ha privilegiato i tempi brevi dettati dalle imminenti scadenze elettorali rispetto ad una più ponderata riflessione.

Già l'atto di indirizzo non dava molto spazio all'ottimismo.

Ma l'ipotesi di contratto sottoscritta lo esclude in radice.

In primo luogo risulta tutt'altro che chiara, la possibilità di incremento dei fondi di contrattazione integrativa, visti i limiti alla spesa per il personale previsti dall'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

Rimandandovi alla lettura del comunicato del 18.10.2017 (in allegato), nostro malgrado che ci è toccato in sorte di vestire i panni della "Sibilla Cumana" pur riconoscendo che, visti i protagonisti della scena politico-sindacale, non è particolarmente difficile destreggiarsi nell'arte divinatoria.

Andando ad analizzare il contratto.

**RELAZIONI SINDACALI**

▪ Prevista la forma del **confronto** su:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;

g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7.(richiesta entro 5 giorni dall'informazione e periodo non superiore a 30 giorni)

**Niente di nuovo sotto il sole, anche se i sindacati confederali la ritengano una conquista. In realtà si tratta di una nuova denominazione che nulla innova del precedente sistema: in precedenza vi era l'obbligo di invio dei testi alle OO.SS per il parere e, quindi, anche prima si avviava, se del caso, il confronto.**

▪ **Organismo paritetico** (enti con più di 300 dipendenti), finalizzato al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.

Questa è una novità che, se ben utilizzata, potrebbe divenire uno strumento utile ed eviterebbe conflitti relativi all'esercizio dei poteri di auto-organizzazione dell'Ente.

▪ **Contrattazione integrativa**

- per alcune materie è obbligatorio l'accordo, salvo quanto previsto dall'art.40, comma 3-ter, del d.lgs. 165/2001. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle tali materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, e al contempo prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45).

- per altre materie, fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

**SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE**

▪ Viene superata la distinzione tra posizione economica d'ingresso D1 e D3 (fatte salve le situazioni in essere alla data di entrata in vigore del CCNL).

Rimangono invece le due distinte posizioni d'ingresso per la cat. B (B1 e B3).

▪ Viene prevista una Commissione paritetica nazionale per la revisione del vigente sistema di classificazione.

L'atto di indirizzo prevedeva la soppressione e, quindi, il naturale inglobamento della cat. A nella B, così come vi prevedeva il superamento della distinzione tra le due originarie posizioni economiche d'ingresso B1 e B3.

Non è dato sapere le motivazioni che hanno portato al superamento e revisione della sola Cat. D. Sicuramente sarebbe stata utile la eliminazione della Cat. A il cui profilo e mansioni sono ormai superate e per la maggior parte esternalizzate o svolte in via residuale dal personale di Cat. B. Infatti ad oggi il personale di Cat. A è di consistenza molto modesta e con i prossimi pensionamenti è destinato ad esaurirsi. Da tempo, almeno Enti Locali non si assumono personale di tale categoria.

I dubbi restano sul titolo di studio di ingresso per la ormai unificata cat. D. Laurea triennale o Laurea Magistrale e Vecchio Ordinamento? (titoli di studio utili alla partecipazione al concorso della categoria D3). Sarebbe stato opportuno mettere mano da subito ad una revisione generale del sistema di classificazione invece di costituire a tal fine l'ennesima commissione.

Ma la vera priorità, ovvero le elezioni del 4 marzo, non permettevano soffermarsi su quisquiglie del genere.

## **POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

▪ Semplificazione della disciplina, con la previsione di due tipologie:

1) direzione di unità organizzative;

2) alte professionalità

▪ Durata massima dell'incarico: 3 anni;

▪ Conferma della possibilità di conferire gli incarichi di P.O. a figure di cat. C e B, solo in assenza di cat. D, ma con possibilità, in via eccezionale e temporanea, di conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. I comuni possono avvalersi di questa particolare facoltà di cui al comma 3, per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D.

▪ Retribuzione di posizione: min € 5.000,00 – max € 16.000,00 (cat. C e B: min € 3.000,00 –max € 9.500,00).

▪ Nel caso di Unione o Convenzione possibile una maggiorazione della retribuzione di posizione, di importo non superiore al 30% della stessa.

▪ Retribuzione di risultato: destinazione a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

▪ Nel caso di interim, retribuzione di risultato aggiuntiva tra il 15% e il 25% della retribuzione di posizione prevista per la posizione oggetto dell'interim.

▪ Risorse per le PO a carico del bilancio, anche per gli enti con la dirigenza, con corrispondente decurtazione del fondo **(comunque, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017).**

Come si vede sopra, tante le novità per le posizioni organizzative.

Finalmente si prende atto di una situazione di illegittimità perpetrata nei piccoli Comuni dove, specialmente per gli U.T., ci si vedeva costretti a conferire la P.O. anche ai cat. C perché era assurdo, trattandosi di specificità delle materie trattate, che la responsabilità potesse essere attribuita ad altri Responsabili (magari quello del servizio finanziario) od al Segretario Comunale od al Sindaco o ad un componente la giunta.

La previsione però limita l'utilizzo "ad una sola volta" (per un triennio) mentre invece avrebbe potuto garantirsi tale possibilità ai comuni sotto i 3.000 abitanti, in gravi difficoltà, in attesa di un riordino della normativa sull'associazionismo.

**Per il resto si modificano anche qui le tipologie, ma con la solita logica da Gattopardo: Affermo di voler cambiare per non cambiare effettivamente nulla.**

Novità importante ma con limite, l'uscita dal fondo delle indennità di PO. (comunque, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017).

## **PROGRESSIONI ECONOMICHE**

- Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della *performance* individuali del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
- L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo.
- E' prevista, dal 01.04.2018, in corrispondenza delle categorie A, B, C e D, una ulteriore posizione (A6, B8, C6, D7), a cui si accede mediante progressione economica a carico delle risorse stabili del Fondo.

La progressione avviene a seguito dei risultati della performance ed in più si allarga la forbice delle Categorie economiche anche se non si hanno le risorse sufficienti.

## **ORARIO DI LAVORO-PAUSE-TURNI-REPERIBILITA'**

- E' prevista la possibilità dell'orario multiperiodale.
- Possibilità di incremento dell'indennità (fino a 13,00) e del numero dei turni di reperibilità.
- Pausa di 30 min. dopo 6 ore di lavoro.

## **FERIE**

- Possibilità di sperimentare la fruizione delle ferie ad ore.
- Ferie solidali (oltre le quattro settimane annuali)

Solo per il personale delle Regioni e degli enti Regionali

## **PERMESSI**

- Permessi per particolari motivi ad ore (18 ore annue).
- Congedi per le donne vittime di violenza.
- Assenze per visite e terapie (18 ore annue).

Adeguamento agli altri istituti del Comparto funzioni Centrali.

## **MALATTIA**

- Possibilità per l'Ente di sottoporre il dipendente a visita di idoneità, decorsi i primi 18 mesi di malattia.
- L'ente può richiedere l'accertamento della idoneità psicofisica del dipendente, anche prima dei 18 mesi in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.
- Compensi performance non necessariamente proporzionali alle assenze (nel caso di positivo apporto durante le giornate lavorate).

## **DIRITTO ALLO STUDIO**

- Permessi anche per sostenere i relativi esami (per il solo giorno della prova)  
Adeguamento agli altri dip del Comparto funzioni Centrali.

## **UNIONI CIVILI**

- Riconoscimento delle Unioni civili, a tutti gli effetti.

## **FORMAZIONE**

- Piani di formazione, con destinazione di un valore non inferiore all'1% del m.s.

## **TEMPI DETERMINATI E SOMMINISTRAZIONE**

- Definizione delle deroghe al limite del 20% del personale a tempo indeterminato e ai 36 mesi.
- Estensione del diritto allo studio per i contratti a termine.

## **POLIZIA LOCALE**

- Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato e finanziate dai privati stessi, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, con diritto anche al corrispondente riposo compensativo se rese di domenica o nel giorno di riposo settimanale.
- Utilizzo dei proventi derivanti da riscossione contravvenzioni per: a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;  
b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72;  
c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
- Indennità giornaliera di servizio esterno tra € 1,00 ed € 10,00, a carico del fondo.
- Possibilità di erogare una indennità di funzione alle figure di cat. C e D della PL, non titolari di PO, fino ad un max di € 3.000,00, tenendo conto del grado rivestito e delle connesse responsabilità, a carico del fondo.

## **NORME DISCIPLINARI**

- In attuazione del d.lgs. 75/2017, revisione del codice disciplinare dei dipendenti pubblici, con specifiche sanzioni in caso di assenze ingiustificate in prossimità dei giorni festivi o per assenze collettive.

## **TRATTAMENTO ECONOMICO**

- Incrementi, secondo le tabelle (media circa € 85,00, mensili), con riassorbimento IVC dal 01.04.2018.
- Elemento perequativo, una tantum, per 10 mesi, dal 01.03.2018 al 31.12.2018, per compensare l'effetto 80 €.

## Quindi, alla fine gli 80 € si perdono.

### FONDO RISORSE DECENTRATE

- Incremento di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019.
- Confluenza nel fondo dell'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità"
- Sottrazione delle risorse per retribuzioni di posizione e risultato delle PO, per gli enti con qualifiche dirigenziali
- **La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 15, comma 5 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017. La costituzione del fondo costituisce uno dei punti critici di questo contratto. Dopo aver previsto somme aggiuntive occorre verificare se sarà data la possibilità di poter superare i limiti di spesa di personale e del fondo stesso. Cioè se anche per le somme per il salario accessorio sono neutre come quelle di incremento della parte stipendiale.**

### UTILIZZO RISORSE DECENTRATE

- La contrattazione integrativa destina la parte prevalente delle risorse variabili, a queste finalità:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale (almeno il 30% delle risorse variabili);
  - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
  - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000;
  - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
  - f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies;
- Differenziazione delle valutazioni: i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.
- Disincentivazione dei tassi di assenza: nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomale e non

oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento. Se non efficaci, divieto di incremento delle risorse variabili rispetto all'anno precedente. SDono state accorpate in un'unica voce il rischio, il disagio ecc. Si pone in gran risalto la performance e si attua seppur in minima parte la Brunetta con la premialità aggiuntiva solo ad alcuni, incentivando così il sistema clientelare.

## **INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO**

▪ Da € 1,00 a € 10,00 giornaliera, per attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

A carico del fondo.

## **SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

▪ Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

▪ Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative, può essere riconosciuta per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

## **FONDO UNIONI**

▪ Per la costituzione dei fondi dell'Unione, sono possibili accordi tra amministrazioni che non devono implicare, a livello aggregato, maggiori oneri.

Fino a quando si terrà conto dell'Aggregato, le Unioni di Comuni non decolleranno. Hanno necessità, seppur con limiti prestabiliti, di vivere di luce propria.

## **WELFARE INTEGRATIVO**

▪ Possibilità per le amministrazioni di disciplinare, in sede di contrattazione integrativa, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale ai dipendenti, nei limiti della risorse stanziata a tal fine dagli enti stessi (comprensive di quelle già utilizzate, per le medesime finalità, dalle amministrazioni medesime).

Infine, con la dichiarazione congiunta n. 1, le parti si danno reciprocamente atto di ritenere esclusi gli incentivi per le funzioni tecniche dai limiti dell'ammontare complessivo del trattamento accessorio, di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017,

per effetto della modifica apportata all'art. 113 del d.lgs. 50/2016, dall'art. 1, comma 526, della legge n.205/2017. Su questo aspetto, però, bisognerà attendere il definitivo responso delle Sezioni Riunite o della Sezione delle autonomie della Corte dei conti.

## **CONCLUSIONI**

Abbiamo atteso 10 anni perché vedesse la luce un ccnl che tradisce molte attese di innovazione e, in più passaggi, risulta ispirata da una modesta benevolenza dall'evidente connotato pre elettorale.

Non eravamo al tavolo e se ci fossimo stati non avremmo mai firmato questo ccnl: il personale del comparto si attendeva, e a ragione, molto di più.

In ogni caso saremo presenti, vigileremo e sosterrremo tutti i lavoratori che, per effetto di questo contratto, si sentiranno lesi nei propri diritti.

Stiamo organizzando una unità operativa, coordinata dall'ufficio legale e dal nostro collega e responsabile del settore segretari comunali, Giampiero Vangi, per sostenere i lavoratori per ogni utile dubbio o per assisterli nella richiesta delle loro legittime aspettative.

Il Segretario Generale  
Domenico De Grandis