



La Formazione Asmel direttamente nel tuo Ufficio!

**Ciclo di seminari online
(webinar) gratuiti**

LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

13 Luglio, dalle ore 11,30 alle 13,00

Programma

Le procedure
Le materie
La incentivazione delle performance
Le altre indennità
Gli errori da evitare
Risposte a quesiti

**ASMEL Associazione per la
Sussidiarietà e la Modernizzazione
degli Enti Locali**

www.asmel.eu

800165654

webinar@asmel.eu

Dott. Arturo Bianco

ESPERTO GESTIONE DELLE RISORSE UMANE, CONSULENTE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

AUTORE DI NUMEROSI VOLUMI, TRA CUI “LA GESTIONE DEL PERSONALE NEGLI ENTI LOCALI” (CEL EDITORE 2020), “LA MANOVRA FINANZIARIA 2017” (CEL EDITORE), “CONTRATTAZIONE DECENTRATA, CONTROLLI E RESPONSABILITÀ” (MAGGIOLI EDITORE 2019), “LA GESTIONE ASSOCIATA DOPO IL DL N. 95/2012” (MAGGIOLI EDITORE 2012), “L’APPLICAZIONE DELLA LEGGE BRUNETTA” (SOLE 24 ORE EDITORE 2009)

DIRIGE LE RIVISTE TELEMATICHE “OGGI PA”, “IL BOLLETTINO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI”, “CITTÀ MIA”. GIORNALISTA, COLLABORA CON IL SOLE 24 ORE

GIÀ PRESIDENTE ANCI SICILIA, GIÀ COMPONENTE LA PRESIDENZA NAZIONALE ANCI, GIÀ DIRIGENTE ANCITEL

GIÀ CONSULENTE DAGLA (PRESIDENZA DEL CONSIGLIO), ANCI ED ARAN

- ▶ Costituzione del fondo da parte dell'ente
- ▶ Termini per l'avvio della contrattazione
- ▶ La direttiva
- ▶ Le riunioni (al di fuori dell'orario di lavoro)
- ▶ La bozza di contratto
- ▶ Il parere dei revisori dei conti e le relazioni
- ▶ La deliberazione della giunta
- ▶ La sottoscrizione definitiva
- ▶ L'invio ad Aran e Cnel e la pubblicazione sul sito

LE PROCEDURE

- ▶ Corte dei Conti Marche 40/2020
- ▶ Vincolo di procedere “tempestivamente, all’inizio di ciascun esercizio finanziario, a costituire il fondo”
- ▶ La procedura di contrattazione “si articola secondo un preciso cronoprogramma caratterizzato da tre fasi obbligatorie e sequenziali, ossia l’individuazione in bilancio delle risorse, l’adozione dell’atto di costituzione del fondo (che costituisce il vincolo contabile alle risorse, quantificandole), atto che è di competenza del dirigente e deve essere sottoposto alla certificazione da parte dell’Organo di revisione; la sottoscrizione del contratto decentrato annuale, quale titolo idoneo al perfezionamento dell’obbligazione”.
- ▶ Al punto 5.2 i principi contabili stabiliscono che, in caso di completamento dei 3 passaggi, “le economie di spesa confluiscono nella quota vincolata del risultato di amministrazione, immediatamente utilizzabili secondo la disciplina generale, anche nel corso dell’esercizio provvisorio .. l’impegno di spesa, connesso al fondo, può essere adottato solo con la sottoscrizione della contrattazione integrativa .. che è il presupposto necessario ed indispensabile per l’erogazione delle risorse, in quanto ne rappresenta il titolo giuridico legittimante”.

LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA TARDIVA

- ▶ Tre ipotesi: a) costituzione del fondo e sottoscrizione del contratto entro la fine dell'esercizio: in tale caso, le risorse (stabili e variabili) esigibili nel successivo esercizio, sono reimputate a tale esercizio finanziandole con il fondo pluriennale vincolato; b) costituzione del fondo entro l'esercizio e contratto non sottoscritto entro l'esercizio: le risorse .. confluiscono nella quota vincolata del risultato di amministrazione e sono immediatamente applicabili, anche in esercizio provvisorio; c) fondo non costituito nell'esercizio e, conseguentemente, contratto non sottoscritto: le sole risorse stabili confluiscono nella quota vincolata del risultato di amministrazione. Le risorse variabili costituiscono economie di bilancio".

LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA TARDIVA/2

- ▶ I contratti dopo la scadenza continuano a perpetuare i propri effetti, salva la disdetta di una delle parti
- ▶ Applicazione alle indennità: erogazione solamente di quelle regolamentate per intero dal CCNL.
- ▶ Erogazione, anche in assenza del CCNL, delle seguenti indennità: turnazione, compensi aggiuntivi per le giornate festive, reperibilità e—fino al CCNL 21.5.208- rischio
- ▶ Tutte le altre indennità (in particolare incentivazione della performance) e le progressioni orizzontali subordinate alla stipula del CCDI

LA ULTRATTIVITA'

- ▶ Sono rigidamente fissate dal CCNL
- ▶ Distinzione tra quelle sulle quali vi è un vincolo a contrarre e quelle sulle quali vi è un vincolo a contrattare: la deliberazione unilaterale
- ▶ In tema di orario di lavoro solo i criteri per la fissazione della flessibilità
- ▶ Possibili ampliamenti sulla turnazione (arco plurimensile per la rotazione) e la reperibilità (superamento del tetto di 6 volte al mese)

LE MATERIE

- ▶ Necessità di disporre la suddivisione tra compensi legati alla performance individuale ed alla performance organizzativa
- ▶ Destinazione alla performance individuale di almeno il 30% della parte variabile del fondo (al netto di quelle previste da specifiche disposizioni di legge e di compensi per i messi notificatori) e destinazione della parte prevalente del fondo di parte variabile alle indennità (articolo 68 CCNL 21.5.2018)
- ▶ Destinazione ad una quota limitata di dipendenti (la cui consistenza è fissata nella contrattazione decentrata) di una maggiorazione (almeno del 30% e fissata dalla contrattazione decentrata) rispetto al valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (articolo 69 CCNL 21.5.2018)
- ▶ Norme che devono per l'Aran essere applicate già dal 2018

LA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE

- ▶ Tre finalità: attività disagiate, esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute; implicanti il maneggio di valori
- ▶ Il tetto massimo è di 10 euro al giorno
- ▶ Compensi per le giornate di effettiva presenza e di effettivo svolgimento delle attività
- ▶ Indennità per i vigili che lavorano in via continuativa all'esterno
- ▶ Ampio spazio alla contrattazione decentrata
- ▶ Applicazione dalla data di entrata in vigore del CCDI

LA INDENNITA' PER LE CONDIZIONI DI LAVORO E PER I VIGILI CHE LAVORANO ALL'ESTERNO

- ▶ Definizione delle condizioni, che non devono essere relative alle attività svolte ordinariamente dal personale della categoria
- ▶ Fissazione del quantum
- ▶ Opportuna la ripartizione tra i settori
- ▶ Necessaria la disciplina per le assenze e quella per il cumulo
- ▶ La indennità di funzione per i vigili
- ▶ La indennità per le responsabilità ulteriori

LA INDENNITA' PER LE SPECIFICHE RESPONSABILITA'

- ▶ Le progressioni economiche: i criteri, il numero massimo e la decorrenza
- ▶ La reperibilità
- ▶ La turnazione
- ▶ I compensi per le attività svolte in giornate festive

GLI ALTRI COMPENSI

- ▶ La costituzione dei fondi, ivi compresi i tagli di cui al d.l. n. 78/2010 per la diminuzione del personale ed i risparmi per le trattenute sui primi 10 giorni di ogni assenza per malattia
- ▶ Fondo per il trattamento accessorio dei dirigenti
- ▶ Trattamento accessorio dei segretari: maggiorazione della retribuzione di posizione e galleggiamento
- ▶ La violazione del principio della onnicomprensività del salario accessorio
- ▶ La erogazione della retribuzione di risultato e delle indennità connesse alla performance in assenza degli obiettivi (o in caso di assegnazione tardiva) e/o di una metodologia di valutazione adeguata
- ▶ La erogazione illegittima di indennità, ad esempio le specifiche responsabilità

GLI ERRORI DA EVITARE

- ▶ Verifica della rappresentatività della maggioranza dei dipendenti dei soggetti che firmano il CCDI operata dall'ente
- ▶ In assenza del CCDI e della stessa costituzione del fondo le indennità disciplinate esclusivamente dal CCNL vanno erogate
- ▶ La erogazione della indennità di turno va fatta in relazione alle attività svolte, tenendo conto degli eventuali permessi
- ▶ Per il collocamento in reperibilità non serve il consenso del dipendente, si discute se serve per lo straordinario

QUESITI 1/6

- ▶ Le festività infrasettimanali per il personale turnista: consolidarsi della giurisprudenza restrittiva
- ▶ La flessibilità non si applica nel caso di turnazione
- ▶ Il RLS per lo svolgimento delle sue attività deve utilizzare i permessi sindacali
- ▶ E' opportuno/necessario che la pausa di 30 minuti oltre le 6 ore sia oggetto di timbratura e non sia un taglio automatico
- ▶ La reperibilità si applica anche ai dipendenti che risiedono in altro comune

QUESITI 2/6

- ▶ L'Aran (parere 12377/2018) dice che la scelta dell'orario di lavoro su 5 o 6 giorni alla settimana spetta all'ente motivatamente
- ▶ La modifica dell'orario di lavoro da 5 a 6 giorni la settimana spetta all'ente e non è oggetto di contrattazione
- ▶ Le posizioni organizzative devono rispettare l'orario di lavoro minimo e gli orari di ingresso previsti
- ▶ Ordinariamente si stipulano un contratto di parte normativa (con validità triennale) ed un contratto di parte economica (che ripartisce il fondo dell'anno)

QUESITI 3/6

- ▶ La verifica della esatta costituzione dei fondi si fa sulla base di uno specifico esame
- ▶ Nel fondo l'assunzione di un dipendente ex articolo 110 non influisce, così come il comando (salvo forse per l'applicazione dell'articolo 33 del d.l. 34/2019)
- ▶ I recuperi sui fondi degli anni precedenti vanno effettuati sulla base delle previsioni del d.lgs. n. 75/2017 e del d.l. n. 16/2014
- ▶ Il recupero deve essere concordato con il dirigente
- ▶ Il congedo parentale può essere concesso anche se la madre non è lavoratrice
- ▶ L'avvocato non ha diritto ad una specifica flessibilità
- ▶ Il lavoro straordinario scatta dopo il compimento delle 36 ore settimanali

QUESITI 4/6

- ▶ La compatibilità tra lavoro agile, turnazione e reperibilità non è esclusa, ma deve essere la eccezione
- ▶ Il vincolo della pausa oltre le 6 ore non si applica al personale in turno
- ▶ Le posizioni organizzative di norma effettuano lo stesso orario del restante personale
- ▶ Per dare corso allo straordinario occorre l'autorizzazione
- ▶ Lo straordinario deve essere sempre rilevato, anche nel caso di reperibilità: si possono utilizzare tecnologie nuove
- ▶ Lo straordinario dei vigili per il COVID entra nello specifico fondo e va in deroga al tetto

QUESITI 5/6

- ▶ L'applicazione dell'articolo 33 del d.l. n. 34/2019 si fa complessivamente per il fondo dei dipendenti e per quello delle posizioni organizzative
- ▶ Per l'applicazione dell'articolo 33 del d.l. n. 34/2019 occorre prendere come base di riferimento il personale in servizio al 31.12.2018. Non vi sono indicazioni sui part time, a mio avviso vanno calcolati in relazione all'orario. Non vi sono indicazioni neppure sui dipendenti a tempo determinato
- ▶ A mio avviso occorre fare riferimento al trattamento medio in godimento nel 2018, quindi si al riallineamento del differenziale della PEO, ma no all'incremento previsto dallo 1.1.2019

QUESITI 6/6