

La contrattazione decentrata: Indicazioni operative

26 Aprile, dalle ore 11,30 alle 13,00

Programma

- Il fondo 2021
- La parte stabile e la parte variabile
- Il tetto del salario accessorio
- La contrattazione tardiva
- Le progressioni economiche
- La incentivazione della performance
- Le indennità

**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 «IL CONTRATTO DEI DIRIGENTI E DEI SEGRETARI» (MAGGIOLI EDITORE 2021) “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”, 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

- Unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili anno 2017, certificate, al netto delle risorse destinate alle posizioni organizzative negli enti con la dirigenza
- Aggiungere in tutti gli enti lo 0,2% del monte salari 2001, risorse destinate alle alte professionalità
- Incremento di euro 83,20 per ogni dipendente destinatario del CCNL in servizio al 31.12.2015
- Incremento della parte stabile di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime 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 gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data
- Eventuali tagli del fondo per lo straordinario
- RIA ed assegni ad personam dei cessati del 2020
- Incremento del personale e della dotazione organica

LA PARTE STABILE DEL FONDO 2021

- ❑ quote dei proventi da sponsorizzazioni, cessioni di servizi, consulenze
- ❑ proventi dei piani di razionalizzazione
- ❑ risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale
- ❑ importi una tantum dell'anno per RIA ed assegni ad personam dei cessati
- ❑ risparmi del fondo per lo straordinario
- ❑ proventi da notifiche effettuate per conto dell'amministrazione finanziaria
- ❑ 1,2% del monte salari 1997 (previa contrattazione)
- ❑ Conseguimento degli obiettivi dell'ente, anche di mantenimento

LA PARTE VARIABILE DEL FONDO 2021

- ❑ Incremento del fondo in caso di aumento del personale in servizio rispetto al 31.12.2018
- ❑ Per la RGS personale in servizio a qualunque titolo al 31.12.2018
- ❑ Per la RGS nell'anno calcolare con i cedolini il solo personale in servizio a tempo indeterminato e senza calcolare le stabilizzazioni
- ❑ Assumere come base per il personale il fondo contrattazione decentrata (tranne le risorse di parte variabile che vanno in deroga al tetto del fondo) e quelle per le posizioni organizzative
- ❑ Norma che si applica anche ai dirigenti

L'INCREMENTO DEL PERSONALE IN SERVIZIO E LE CONSEGUENZE SUL FONDO

- ❑ Previsione dettata dall'articolo 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017
- ❑ Invalicabile il tetto del 2016
- ❑ Calcolo da effettuare complessivamente e non per singole voci: fondo risorse decentrate, straordinario, posizioni organizzative, dirigenza, trattamento accessorio segretario (parte rimessa alla discrezionalità dell'ente)
- ❑ In deroga gli aumenti disposti dal CCNL
- ❑ In deroga le risorse etero finanziate, che sono destinate a gruppi di dipendenti e che remunerano attività che se svolte all'esterno determinerebbero oneri aggiuntivi

IL TETTO DEL SALARIO ACCESSORIO 2016

- ▶ Dubbi sulla legittimità
- ▶ La destinazione delle risorse non utilizzate nel caso di mancata costituzione del fondo
- ▶ La destinazione delle risorse non utilizzate nel caso di mancata conclusione della contrattazione decentrata nell'anno
- ▶ Le indennità erogabili sono le seguenti: turnazione, reperibilità, compensi per le attività svolte in giornate festive e, ove ancora in vigore, rischio
- ▶ L'applicazione del principio della ultrattività

LA CONTRATTAZIONE TARDIVA

- ❑ Beneficio selettivo
- ❑ Quota limitata, con interpretazione della Funzione Pubblica e della RGS che fissa la soglia nel 50% degli aventi titolo a partecipare alla selezione
- ❑ Retroattività massima dallo 1 gennaio in cui viene sottoscritto il contratto decentrato che le finanzia
- ❑ Impossibilità per la contrattazione decentrata di modificare la soglia di 24 mesi per la partecipazione alla selezione
- ❑ I criteri: esiti delle valutazioni degli ultimi 3 anni e, eventuali, esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi

LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

- ❑ La distinzione tra la performance organizzativa e quella individuale: il CCNL prevede la incentivazione di ambedue
- ❑ Almeno il 30% della parte variabile del fondo deve essere destinato alla performance individuale
- ❑ La differenziazione della incentivazione della performance individuale
- ❑ Il CCDI prevede che ad una quota limitata debba essere destinata una maggiorazione di almeno il 30% rispetto al compenso mediamente percepito dai dipendenti che hanno avuto una valutazione positiva

L'INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE

- ❑ La turnazione: i vincoli fissati dal CCNL e le regole da applicare nel caso di festività infrasettimanali. Gli spazi per la contrattazione decentrata
- ❑ La reperibilità. Gli spazi per la contrattazione decentrata
- ❑ La indennità per le specifiche responsabilità, fino a 3.000 euro annui. Gli spazi per la contrattazione decentrata
- ❑ La indennità per le altre responsabilità, fino a 350 euro annui. Gli spazi per la contrattazione decentrata
- ❑ La indennità per le condizioni di lavoro. Gli spazi per la contrattazione decentrata
 - ▶ La indennità per i vigili che lavorano all'esterno. Gli spazi per la contrattazione decentrata
 - ▶ L'indennità di funzione dei vigili. Gli spazi per la contrattazione decentrata

LE ALTRE INDENNITA'

- ▶ Aumento di 400 mln degli oneri per i rinnovi contrattuali nelle amministrazioni dello Stato; regioni ed enti locali provvedono direttamente nel tetto percentuale degli incrementi finanziati per le amministrazioni statali
- ▶ Una parte di questi maggiori oneri è destinata al consolidamento dell'elemento perequativo
- ▶ Costi stimati dei rinnovi contrattuali rispetto al monte salari 2018: 1,3% 2019; 1,9% anno 2020; 3,78% anno 2021
- ▶ Tali costi scendono dello 0,7% per il riassorbimento della indennità di vacanza contrattuale e per il consolidamento dell'elemento perequativo per tutto l'anno

LE RISORSE CONTRATTUALI

- ▶ La RIA deve essere inserita nella parte stabile del fondo ed il tetto
- ▶ Negli enti senza dirigenti le risorse per le posizioni organizzative, oltre che per l'aumento del fondo per l'incremento del personale ed attraverso il taglio del fondo, possono essere aumentate attraverso il taglio delle capacità assunzionali (d.l. n. 135/2018, articolo 11 bis, comma 2)
- ▶ Il taglio storicizzato del fondo ha natura permanente
- ▶ Non vi è un tetto alla misura della retribuzione di risultato
- ▶ I 24 mesi di anzianità per le progressioni economiche possono essere acquisiti anche con le assunzioni a tempo determinato nello stesso ente e nella stessa categoria
- ▶ I compensi destinati agli avvocati sono oggetto di contrattazione per i criteri di ripartizione

CONTRATTAZIONE DECENTRATA/1 DI 4

- ▶ Le regole per il fondo 2021 sono le stesse del 2020; variazioni nelle cifre
- ▶ Non si taglia il fondo per la diminuzione di personale rispetto al 2018
- ▶ Rispetto dei vincoli di recupero nel caso di sanatoria della contrattazione decentrata illegittima
- ▶ La contrattazione tardiva solleva dubbi
- ▶ Non vi sono legami tra condizione finanziaria e progressioni economiche
- ▶ Nel caso di errori che hanno determinato sottovalutazioni del fondo si può disporre l'aumento, ma non in modo retroattivo
- ▶ Le sponsorizzazioni nella parte variabile del fondo previa adozione di un regolamento
- ▶ Il finanziamento delle progressioni solo dalla parte stabile del fondo

CONTRATTAZIONE DECENTRATA/2 DI 4

- ▶ Economie dello straordinario nella parte variabile e per il finanziamento delle indennità
- ▶ Progetti obiettivo da comprendere nella performance
- ▶ La quota di incremento per l'aumento del fondo da calcolare sulla base dei cedolini
- ▶ Le regole per le PEO del personale e delle posizioni organizzative vanno definite dalla contrattazione decentrata
- ▶ La destinazione dei risparmi del 2020 sui buoni pasto non è influenzata dagli esiti della contrattazione decentrata del 2020
- ▶ Nessun legame tra fondo e bilancio preventivo, salvo che per la parte variabile connessa a decisioni dell'ente
- ▶ Il ricalcolo del fondo deve avere il parere del o dei revisori

CONTRATTAZIONE DECENTRATA/3 DI 4

- ▶ Tutti gli incentivi sono finanziati dal fondo (nel suo insieme)
- ▶ Le pesature delle posizioni organizzative non vanno contrattate
- ▶ Dopo la deliberazione unilaterale prosecuzione della contrattazione, senza vincolo di pervenire ad una intesa
- ▶ I criteri delle progressioni economiche sono oggetto di contrattazione
- ▶ Parere Corte Conti Emilia n. 37/2021 sul recupero degli errori del fondo
- ▶ La incentivazione della performance individuale ed organizzativa
- ▶ Le stabilizzazioni possono riguardare anche cococo

CONTRATTAZIONE DECENTRATA/ 4 DI 4