

## LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA 2024

15 luglio 2024, dalle ore 11,30 alle 13,00

La Formazione Asmel direttamente nel  
tuo Ufficio!

Ciclo di seminari online  
(webinar) gratuiti

- I soggetti della contrattazione decentrata
- le tempistiche
- la incentivazione della performance
- le progressioni economiche
- l'indennità di specifiche responsabilità
- le altre indennità
- le scelte normative Le risposte ai quesiti

ASMEL Associazione per la  
Sussidiarietà e la Modernizzazione  
degli Enti Locali

[www.asmel.eu](http://www.asmel.eu)

800165654

[webinar@asmel.eu](mailto:webinar@asmel.eu)

ESPERTO GESTIONE DELLE RISORSE UMANE, CONSULENTE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

AUTORE DI NUMEROSI VOLUMI, TRA CUI «IL CONTRATTO DEL PERSONALE DEGLI EE.LL. 2019/2021» (CEL EDITORE 2023), “LA GESTIONE DEL PERSONALE NEGLI ENTI LOCALI” (CEL EDITORE 2023), “IL CONTRATTO DEI DIRIGENTI E DEI SEGRETARI” (MAGGIOLI EDITORE 2021), “IL CONTRATTO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI” (CEL EDITORE 2018), “CONTRATTAZIONE DECENTRATA, CONTROLLI E RESPONSABILITÀ” (MAGGIOLI EDITORE 2020), “LA GESTIONE ASSOCIATA DOPO IL DL N. 95/2012” (MAGGIOLI EDITORE 2012)

DIRIGE LE RIVISTE TELEMATICHE “OGGI PA”, “IL BOLLETTINO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI”, “CITTÀ MIA”, 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  
PRESIDENTE E COMPONENTE DI NUCLEI DI VALUTAZIONE

- ▶ La delegazione trattante di parte pubblica: la composizione ed il ruolo del presidente
- ▶ La RSU
- ▶ I soggetti sindacali
- ▶ Il dissenso tra i soggetti sindacali
- ▶ I revisori dei conti
- ▶ Il ruolo della giunta: la direttiva e la deliberazione di autorizzazione alla sottoscrizione

## I SOGGETTI DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

- ▶ Costituzione del fondo entro aprile di norma, compatibilmente con l'approvazione del bilancio preventivo e del consuntivo
- ▶ Sanzione della maturazione della inadempienza contrattuale
- ▶ La piattaforma
- ▶ Lo svolgimento al di fuori dell'orario di lavoro come principio generale
- ▶ Le relazioni illustrativa e finanziaria
- ▶ La pubblicazione sul sito
- ▶ L'invio ad Aran e Cnel
- ▶ La contrattazione decentrata tardiva
- ▶ Il vincolo del rispetto delle materie e delle previsioni dei CCNL

## LE TEMPISTICHE E LE PROCEDURE DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

- ▶ Distinzione tra la incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa
- ▶ Destinazione alla performance individuale di almeno il 30% della parte variabile con esclusione in particolare degli incentivi previsti da disposizioni di legge
- ▶ Necessità di destinare risorse alla incentivazione della performance individuale ed organizzativa
- ▶ I «progetti» : gli obiettivi assegnati a gruppi di dipendenti
- ▶ La differenziazione della incentivazione della performance individuale

## L'INCENTIVAZIONE DELLE PERFORMANCE

- ▶ Finalità dell'istituto: remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area
- ▶ Attribuzione di uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo «incrementi stabili dello stipendio»
- ▶ Misura annua lorda e numero massimo dei "differenziali stipendiali", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità:
  - 1) Funzionari ed elevata qualificazione: euro 1 600, numero massimo 6;
  - 2) Istruttori: euro 750, numero massimo 5;
  - 3) Operatori esperti: euro 650, numero massimo 5;
  - 4) Operatori: euro 550, numero massimo 5.
- ▶ «Si considerano i differenziali stipendiali conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità». Regole specifiche per le Sezioni speciali

## LE PROGRESSIONI ECONOMICHE/1

- ▶ Procedura selettiva: lavoratori che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa, tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura; numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa (assenza del riferimento alla quota limitata di dipendenti); non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva; i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità (almeno 40%); esperienza professionale (non oltre il 40%). Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4 lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi

## LE PROGRESSIONI ECONOMICHE/2

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto, tale punteggio può essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente.

La ponderazione dei criteri è effettuata in contrattazione decentrata, che può definire anche i criteri di priorità in caso di parità, nel rispetto del principio di non discriminazione

La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo

Applicazione delle regole sul trattamento economico (superamento delle progressioni economiche), cessazione dei differenziali in caso di progressioni verticali

Conferma che l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

## LE PROGRESSIONI ECONOMICHE/3

- ▶ Previsione della possibilità di sua erogazione per «compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale»
- ▶ La sua misura massima è di 3.000 euro e può essere aumentata fino a 4.000 per il personale dell'area dei funzionari ed elevate qualificazioni
- ▶ A titolo esemplificativo può essere prevista per le specifiche responsabilità: derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica; attuazione norme sulla privacy; Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; responsabile dei Tributi; compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale; essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi; svolgimento di attività di comunicazione e informazione; incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati; uffici per le relazioni con il pubblico e formatori professionali; personale addetto ai servizi di protezione civile; funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace; RUP sulla base del codice dei contratti; vice segretario
- ▶ Esclusione del personale educativo e docente; abrogazione della indennità fino a 350 euro
- ▶ La contrattazione decentrata

## L'INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'

- ▶ Indennità per le condizioni di lavoro
- ▶ La reperibilità
- ▶ La turnazione
- ▶ Indennità per i vigili che svolgono servizio esterno
- ▶ Le altre incentivazioni per i vigili (proventi delle sanzioni del Codice della Strada ed attività svolte per conto di privati)
- ▶ Per il personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'area degli istruttori le progressioni alla ex categoria D per coloro che sono sprovvisti del sono finanziate non solo, come previsto in modo ordinario, ma anche dalle risorse derivanti dall'aumento dello 0,55% del monte salari 2018
- ▶ Confermate ed aumentate di 200 euro annui lordi dal primo giorno dei 5 mesi successivi alla sottoscrizione le indennità professionali di cui all'articolo 37, comma 1, lettere c) e d) del CCNL 6.7.1995 e smi
- ▶ Confermata la indennità di tempo potenziato di cui all'articolo 37, comma 2, CCNL 6.7.1995

## LE ALTRE INDENNITA'

- ▶ Disciplina della banca delle ore: Fissazione della quantità massima di ore utilizzabili con questo istituto
- ▶ Fissazione di linee guida per la garanzia dell'ambiente di lavoro
- ▶ Eventuale aumento del numero massimo di settimane in cui si può lavorare con orario multiperiodale
- ▶ Definizione dei criteri di flessibilità, tenendo conto della diversificazione degli ambiti di applicazione
- ▶ L'elevazione del limite massimo individuale annuo del lavoro straordinario
- ▶ Individuazione delle attività esenti dal vincolo della pausa per la fruizione del buono pasto
- ▶ I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi
- ▶ L'eventuale aumento del fondo per le elevate qualificazioni con risorse tratte dal fondo dei dipendenti
- ▶ Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;
- ▶ Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza

## LE SCELTE NORMATIVE

- ▶ Possibile destinazione di una parte del fondo
- ▶ Le interpretazioni diverse sugli effetti dell'aumento del fondo con destinazione finanziamento del welfare integrativo
- ▶ Le varie forme di welfare integrativo (articolo 82 CCNL 16.11.2022): sostegno al reddito della famiglia, supporto alla istruzione ed al merito dei figli, attività culturali-ricreative-finalità sociali, anticipazioni-prestiti, polizze sanitarie integrative
- ▶ Possibile la gestione associata in convenzione

## IL WELFARE INTEGRATIVO

- ▶ I dubbi sulle clausole retroattive, comprese le specifiche responsabilità: analizzare gli spazi della ultrattività delle clausole dei precedenti CCDI
- ▶ I termini della contrattazione decentrata
- ▶ Le regole contrattuali nazionali per le progressioni verticali
- ▶ Le risorse di cui all'articolo 79, comma 1 bis, CCNL 16.11.2022 sono permanenti, anche in caso di cessazione
- ▶ L'inserimento delle risorse per le incentivazioni tecniche nell'anno in cui maturano

## LE RISPOSTE AI QUESITI/1

- ▶ La costituzione del fondo non è oggetto di contrattazione, ma occorre darne comunicazione ai soggetti sindacali prima dell'avvio
- ▶ L'esperienza per le progressioni economiche può essere stata maturata anche presso un altro ente, ma nella stessa area
- ▶ I «progetti» per la polizia locale entrano nel fondo e nel suo tetto
- ▶ Autorizzazione dello straordinario da parte del dirigente: per evitare la maturazione di responsabilità devono essere disponibili le risorse ed occorre rispettare i presupposti del CCNL

## LE RISPOSTE AI QUESITI/2

- ▶ Sulla contrattazione decentrata per la incentivazione delle funzioni tecniche parere negativo della RGS: solleva molti dubbi
- ▶ Il calcolo della indennità per la performance
- ▶ Le progressioni economiche si fanno per singole aree e non insieme per i dipendenti di tutte le aree
- ▶ Parere Aran sulla legittimità della scissione delle progressioni nell'area dei funzionari negli enti senza dirigenti
- ▶ Il tetto al numero di progressioni economiche
- ▶ Fissare un tetto di spesa per ogni responsabile per le specifiche responsabilità

**LE RISPOSTE AI QUESITI/3**