

Comparto delle Funzioni locali: Atto di indirizzo all'ARAN
per il rinnovo contrattuale del personale dei livelli per il triennio 2016-2018

I Comitati di Settore Autonomie locali e Regioni Sanità, assumono la presente direttiva finalizzata ad avviare le procedure per il rinnovo contrattuale del personale dei livelli per il triennio 2016-2018, con l'individuazione delle relative risorse, ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni.

1. ELEMENTI DI CONTESTO

1.1 Premessa

La trattativa per il rinnovo del CCNL del Comparto delle Funzioni locali si innesta su un sistema del lavoro pubblico considerevolmente modificato nella sua consistenza qualitativa, nelle sue linee retributive e nella dinamica dell'ordinamento professionale, per effetto principalmente di interventi connessi a manovre di finanza pubblica. Le medesime esigenze di finanza pubblica hanno fortemente inciso sul reclutamento di personale, inducendo un forte ridimensionamento degli organici e un sensibile incremento dell'età media del personale impiegato negli Enti territoriali.

Lo stesso ordinamento del lavoro pubblico è in una fase di profonda trasformazione per effetto dell'attuazione delle deleghe previste dalla legge n. 124/2015 da parte dei decreti legislativi n. 74 e 75 del 25/05/2017.

La medesima legge n. 124/2015, all'art. 10, ha altresì conferito la delega al Governo per la riforma dell'organizzazione, delle funzioni e del finanziamento delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, attuata con il D.Lgs. n. 219/2016, che ne ha previsto la riduzione numerica a 60.

Il sistema delle Regioni e delle Autonomie locali sta inoltre affrontando il processo di riforma originato dalla legge n. 56/2014, che ha riordinato le funzioni delle Amministrazioni territoriali e determinato significativi processi di mobilità di personale tra le amministrazioni appartenenti al comparto e che deve oggi essere inquadrato nella prospettiva della permanenza delle Province come istituzioni costitutive della Repubblica ai sensi dell'articolo 114 della Costituzione.

Numerosi Comuni, poi, seppur con differenziata incidenza di Regione in Regione, hanno attivato e portato in avanzato stato di consolidamento iniziative associative e di costituzione di Unioni, anche quando non imposte dalla legislazione nazionale, con notevoli accorpamenti e trasferimenti di risorse finanziarie, umane e strumentali.

1.2 Il quadro di riferimento

Si ripercorrono di seguito i passaggi principali intervenuti negli ultimi anni sulla contrattazione:

- i rinnovi dei contratti collettivi dei comparti pubblici sono stati sospesi nel 2010 (D.L. n. 78/2010). Ad oggi, l'ultimo contratto del comparto AA.LL. è 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 avuto esito, anche in ragione della mancata preliminare definizione dei nuovi comparti di contrattazione, imposta dal D.Lgs. n. 150/2009;
- nella sentenza n. 178/2015 con cui la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità delle norme che avevano disposto il blocco della contrattazione collettiva nel pubblico impiego, è stata sancita la non retroattività della pronuncia;
- 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;
- la medesima L. n. 208/2015 ha ridisciplinato le competenze dei Comitati di settore. In particolare, si è previsto che gli indirizzi dei Comitati di settore delle Regioni e delle Autonomie locali non devono necessariamente essere impartiti in modo che ciascun Comitato eserciti le proprie funzioni su uno solo dei Comparti;
- il DPCM 18 aprile 2016 (registrato dalla Corte dei Conti il 25 maggio 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;
- riguardo alla relativa ipotesi di CCNQ, i Comitati di settore Autonomie locali e Regioni Sanità avevano espresso parere favorevole, con osservazioni;
- 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 (registrato alla Corte dei conti il 22 marzo 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;
- nel DPCM è specificato che gli importi sopra quantificati si aggiungono in ciascuno dei medesimi anni a quelli già determinati per il pagamento dell’indennità di vacanza contrattuale corrisposta a partire dal 2010;
- il Ministro per la semplificazione e la PA ha emanato l’Atto di indirizzo del 6 luglio 2017 per la riapertura dei tavoli di contrattazione, che tiene conto del quadro su descritto e specifica che le risorse come sopra definite non sono sufficienti a dare attuazione ai contenuti economici della predetta intesa del 30 novembre 2016, pertanto gli impegni ivi sottoscritti rimangono subordinati al reperimento delle ulteriori risorse finanziarie necessarie.

1.3 Obiettivi

Il presente atto di indirizzo tiene conto degli obiettivi definiti nella direttiva quadro della Presidenza del Consiglio dei Ministri ed è emanato in coerenza degli indirizzi ivi contenuti.

La possibilità di riprendere le trattative contrattuali in ambito pubblico, sia per la parte economica che normativa, costituisce l'occasione per procedere finalmente ad un'indispensabile semplificazione e aggiornamento, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, delle disposizioni contrattuali che disciplinano la struttura e le modalità di alimentazione dei fondi decentrati e la contrattazione di secondo livello, nell'ottica di un'organizzazione del lavoro funzionale ad assicurare i servizi e anche al fine di superare le difficoltà e difformità applicative delle disposizioni legislative e contrattuali del quadro regolatorio del lavoro pubblico.

Inoltre, nella nuova fase di contrattazione nazionale potranno essere elaborate soluzioni utili ad incentivare il raggiungimento degli obiettivi posti dal legislatore in materia di gestioni associate e di sviluppo delle Unioni di Comuni e accorpamenti delle Camere di commercio. Infatti, alcune disposizioni contrattuali vigenti (ad esempio l'attuale disciplina dell'indennità di posizione organizzativa per il personale impiegato nelle Unioni) complicano o disincentivano il processo di aggregazione.

Richiede una soluzione l'annosa questione dell'inquadramento contrattuale del personale giornalista, considerando le pronunce della Corte Costituzionale in materia.

L'evoluzione dei modelli organizzativi delle amministrazioni del comparto delle Funzioni locali e il mutamento delle esigenze di vita del personale, rendono necessario un *potenziamento degli strumenti di flessibilizzazione della prestazione lavorativa e di gestione dell'orario di lavoro, perseguendo nel contempo una sempre migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro* ed in particolare mediante il ricorso a soluzioni di coworking e smart working.

La ricollocazione del personale delle province nelle Regioni, la cui assimilazione dei trattamenti al sistema contrattuale dei rispettivi contesti regionali in base alla Legge n. 56/2014 deve avvenire con il contratto integrativo successivo all'entrata in vigore del primo CCNL successivo al trasferimento, ha determinato taluni profili di criticità la cui soluzione va ricercata nell'ambito del rinnovo contrattuale ferma restando la necessità del trasferimento delle corrispondenti risorse da parte dello Stato.

Date le mutate condizioni di contesto, andrebbero riviste, nel rispetto del criterio della sostenibilità e copertura finanziaria della previsione, le norme in materia di copertura assicurativa.

1.4 Previsione degli oneri per il rinnovo contrattuale

La tabella seguente mostra la previsione degli oneri per il rinnovo contrattuale del personale non dirigente del comparto delle Funzioni locali, come definito dall'art. 4 del CCNQ 13/07/2016, in applicazione dei criteri definiti dal DPCM 27 febbraio 2017.

Comparto Funzioni Locali - Risorse per il rinnovo contrattuale del triennio 2016-2018

	Unità di personale al 31.12.2015 ¹	Monte salari 2015 netto IVC ² (mln di euro)	Risorse al lordo oneri riflessi (mln di euro)		
			2016	2017	2018
			0,36%	1,09%	1,45%
Totale Comparto Funzioni Locali	467.397	17.783	64,02	193,83	257,85

¹ Dati da Conto Annuale 2015

² La percentuale utilizzata per il calcolo degli oneri riflessi inclusi nel monte salari 2015 è pari al 37%.

Ai sensi dell'art. 48, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, le risorse per gli incrementi retributivi per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali delle amministrazioni regionali e locali sono a carico dei rispettivi bilanci. A tal fine, gli enti provvedono ad effettuare l'accantonamento degli oneri contrattuali nei rispettivi bilanci.

2. PARTE COMUNE

2.1 Sistema delle relazioni sindacali

Nel quadro delle indicazioni contenute nell'Atto di indirizzo governativo del 6 luglio 2017 (§ 2.3), il modello delle relazioni sindacali dovrà essere opportunamente adeguato attraverso la chiara individuazione dei confini delle relazioni partecipative rispetto alla contrattazione.

Il contratto dovrà prevedere una definizione priva di ambiguità delle materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa.

Deve inoltre essere rivista e rafforzata la facoltà, in particolare per gli Enti di minori dimensioni, di concentrare le sedi di contrattazione integrativa, anche valorizzando le forme associative, i livelli di area vasta, le associazioni regionali di Enti, a prescindere da soglie minime e/o massime di dipendenti e/o popolazione e indipendentemente da qualsiasi altro parametro.

2.2 Sistema di classificazione professionale

Al fine di favorire la flessibilità organizzativa e rimuovere impedimenti ai processi di mobilità di personale sia interna che esterna, occorre, senza oneri aggiuntivi per il CCNL, confermare la categoria A fino ad esaurimento della stessa e prevedere i nuovi accessi a partire dalla categoria B, che ne assorbe le relative funzioni. Per le categorie B e D prevedere l'accesso esclusivamente dalla posizione economica iniziale B1 e D1. Mantenere fino ad esaurimento, per il personale inquadrato inizialmente nelle posizioni B3 e D3, l'attuale modalità di quantificazione del differenziale stipendiale assorbito dal fondo per la contrattazione integrativa.

2.3 Rapporto di lavoro

Appare necessario aggiornare le disposizioni vigenti in materia di conservazione del posto in costanza di periodo di prova presso altra amministrazione (ferma la clausola di reciprocità tra comparti diversi), data la difficoltà di sostenere a lungo la vacanza del posto in regime di limitazione degli organici e di *turn over*. Le amministrazioni devono adottare misure organizzative in materia di promozione e conciliazione dei tempi di vita e sperimentare nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa: il lavoro agile o smart working e co-working.

A tale scopo è necessario potenziare gli strumenti già presenti di flessibilizzazione della prestazione lavorativa e dell'orario di lavoro.

Ferma restando l'attuale disciplina del trattamento di trasferta (art. 41 CCNL del 14/9/2000, come integrato dall'art. 16-bis del CCNL del 5/10/2001) occorre prevedere, in analogia a quanto oggi disciplinato nel CCNL del comparto Ministeri (art. 30 CCNL del 16/5/2001 integrativo del CCNL del 16/2/1999), l'assimilazione tra il tempo di viaggio e la prestazione

lavorativa per alcune categorie di lavoratori, in occasione di trasferte di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo le amministrazioni, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, individuano, in un quadro di razionalizzazione delle risorse, le caratteristiche di tali prestazioni lavorative.

Prevedere la possibilità di utilizzare le ferie (art. 18 del CCNL 6/7/1995) e i permessi retribuiti (art. 19 comma 2 CCNL del 6/7/1995) frazionati ad ore, in via graduale tra le diverse tipologie degli Enti del comparto.

2.4 Struttura salariale

La situazione attuale è caratterizzata da un'eccessiva frammentazione tra i vari istituti contrattuali, che rende non agevole la gestione delle dinamiche salariali connesse alla ripartizione del fondo e, conseguentemente, al più efficace utilizzo delle risorse decentrate.

Occorre rivedere, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, l'attuale struttura salariale prevedendone una semplificazione attraverso l'accorpamento degli istituti contrattuali attualmente in vigore.

L'intento è quello di addivenire ad un meccanismo in cui una congrua parte della retribuzione corrisposta sia effettivamente legata ad incrementi di produttività, a particolari modalità di svolgimento delle mansioni, alla qualità delle prestazioni e delle funzioni svolte. L'intervento può essere realizzato anche valutando forme di compensazione e/o alternativa con altre specifiche indennità, quali quelle di particolari responsabilità, ferma restando la destinazione di una congrua quota di risorse alla produttività nel rispetto della vigente normativa di legge.

In tal senso, le misure da introdurre dovranno anche essere articolate accorpando le indennità connesse alle esposizioni a rischi - anche per maneggio valori - e disagi operativi, provvedendo a:

- a) definire la cornice dei presupposti di fatto delle indennità;
- b) graduare "forcelle" retributive accessorie diversificate, nel minimo e nel massimo, in relazione alle specifiche e differenziate caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali delle amministrazioni interessate.

La graduazione retributiva di cui alla lettera b) dovrà altresì ispirare l'aggiornamento delle specifiche e distinte misure delle indennità dei disagi derivanti dall'articolazione degli orari di lavoro (turno e reperibilità), anche mediante la necessaria facoltà datoriale di flessibilizzare e mediare nel mese e, ove necessario, nell'anno l'incidenza quantitativa dei relativi turni di servizio, allo scopo di poter concentrare le scelte organizzative nei periodi interessati da eventi, nazionali e/o locali, legati a festività, ricorrenze e tradizioni territoriali.

In materia di turnazione è necessario chiarire definitivamente che la prestazione lavorativa in turno svolta in un giornata festiva è una ordinaria giornata di lavoro.

Al personale turnista che ordinariamente in base al turno assegnato presta la propria attività lavorativa in una giornata festiva, non si applica la disciplina del riposo compensativo a recupero della festività lavorata o la corresponsione dello straordinario di cui all'art. 24 del CCNL del 14/09/2000.

2.5 Fondi per il salario accessorio e contrattazione di secondo livello

Le norme contrattuali in materia di trattamento retributivo accessorio del personale di regioni ed enti locali possono tener conto, ove compatibile con il quadro finanziario e normativo vigente, di quanto previsto dalle indicazioni applicative del 12 maggio 2014 attuative dell'articolo 4 del Decreto Legge 16/2014, in materia di semplificazione dei fondi.

Il rinnovo contrattuale deve consentire il superamento degli eccessivi tecnicismi gestionali che caratterizzano l'attuale sistema di costituzione e utilizzo dei fondi per la contrattazione decentrata, rivedendo, in ottica di semplificazione, gli istituti contrattuali di riferimento, nel rispetto dei principi di contenimento della spesa e di autonomia gestionale, in un quadro di certezza giuridica tesa a ridurre le incertezze applicative e deflettere i contenziosi.

Il riordino e la razionalizzazione dei fondi per il salario accessorio dovranno realizzarsi, nel rispetto del limite complessivo previsto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, attraverso l'individuazione dell'ammontare delle risorse certe e stabili dei fondi, e la contestuale semplificazione delle componenti di alimentazione annuale degli stessi che potranno essere implementate dalle risorse della retribuzione individuale di anzianità del personale cessato dal servizio.

Particolare attenzione deve essere prestata verso gli Enti di minori dimensioni demografiche ed organizzative, al fine di ridurre il carico di adempimenti procedurali ed interpretativi, oltre che agevolare le forme di associazionismo esistente o da istituire.

Nel CCNL devono figurare alcuni capisaldi essenziali per favorire la corretta ed efficace gestione del processo di composizione e di utilizzo delle risorse finanziarie proprie del c.d. secondo livello contrattuale.

In particolare, le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività vengono determinate annualmente dagli enti, secondo le modalità definite dal CCNL.

Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2016, con le integrazioni di tali risorse previste dal rinnovo del CCNL, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi fatti salvi gli eventuali ulteriori incrementi di dette risorse previsti per il 2017 e 2018 dal rinnovo del CCNL. L'importo è suscettibile di incremento con le somme aventi il medesimo carattere di certezza, stabilità e continuità connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione delle amministrazioni di provenienza e, fermo restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'Ente, dall'inquadramento del personale a seguito di eventi eccezionali e comunque oltre il limite delle capacità assunzionali previste per il turnover (ipotesi stabilizzazioni etc.).

Fermo restando l'equilibrio di bilancio e il rispetto dei parametri di spesa del personale, il fondo per la contrattazione integrativa, oltre alle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, può essere alimentato annualmente, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

Con riferimento alle problematiche afferenti il personale provinciale, inquadrato nei ruoli regionali a seguito del riordino delle funzioni previsto dalla legge n. 56/2014, transitato in eccedenza rispetto alle facoltà assunzionali basate su un turn over al cento per cento, occorre ricercare soluzioni volte, previa verifica della sostenibilità finanziaria degli enti, al riequilibrio, anche graduale, del trattamento economico accessorio.

Occorre sottrarre dalla disciplina dei fondi delle voci retributive legate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative con la contestuale riduzione del valore dal fondo per la contrattazione decentrata integrativa e comunque nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, tanto per le risorse scorporate che per le risorse che residuano sui fondi contrattuali.

Occorrerà altresì dedicare una specifica disciplina alla composizione delle risorse per la contrattazione decentrata per quelle Camere di Commercio che nascono per accorpamento di due o più enti preesistenti. Sempre per le Camere di commercio, andrà infine precisato che l'utilizzo delle risorse variabili è finalizzato a valorizzare aspetti del lavoro del personale legati a fattori e circostanze effettivamente distanti dall'ordinario, legati a contingenze del periodo interessato e non necessariamente ripetibili (quali, in questa fase, l'impegno e la flessibilità necessari ad accompagnare i percorsi di riordino organizzativo derivanti dagli accorpamenti tra enti).

2.6 Posizioni organizzative

All'interno del quadro delineato, particolare importanza va data alla revisione profonda delle tipologie e dei sistemi di graduazione degli incarichi e delle funzioni, valorizzando l'esercizio effettivo di responsabilità sia di carattere professionale che gestionale, anche con obiettivi di presidio di nuove aree di complessità tecnica e/o organizzativa non riservate alla funzione dirigenziale, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili allo scopo.

In particolare per esso si evidenziano i seguenti aspetti:

- conferma di un sistema di incarichi di posizioni organizzative graduato, con l'attribuzione di un conseguente trattamento economico differenziato in funzione esclusivamente della specifica complessità, da stabilire sulla base di indicatori fissati a livello di singola amministrazione;
- chiarire definitivamente in contratto che sia possibile, da parte dei dirigenti, delegare alle posizioni organizzative funzioni e attività di cui essere direttamente responsabili con riferimento in particolare alla gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate agli uffici, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 17 comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

- le due tipologie di incarico, posizioni organizzative e alte professionalità, dovranno essere accorpate nella previsione di cui all'art. 8 del CCNL del 31/03/1999 al fine di potenziare la fruibilità dell'istituto ed i relativi *range* economici;
- sotto il profilo economico, vanno aggiornati, in aumento per quanto riguarda il tetto massimo, i *range* della retribuzione attribuibile in connessione all'incarico di responsabilità ed alla sua graduazione; ciò al fine di intercettare il maggior numero di possibili livelli di complessità degli incarichi stessi;
- per la retribuzione di risultato, fermo un criterio oggettivo di determinazione delle risorse complessive a disposizione, occorre superare la quantificazione individuale oggi espressa in percentuale della posizione in godimento, al fine di consentire, come accade per l'area dirigenziale, la distribuzione agli incaricati di un insieme complessivo di risorse secondo soli parametri di merito e differenziazione dettati dalle norme di legge, per effetto della valutazione delle *performance* organizzativa e individuale.

Deve infine prevedersi una specifica disciplina retributiva, anche di risultato, nel caso di incarico di posizione organizzativa conferito nell'ambito delle Unioni di comuni, con valori almeno non inferiori a quelli previsti per ogni altra P.O. nei Comuni appartenenti all'Unione, anche eventualmente graduando i tetti massimi retributivi in relazione alle dimensioni e al numero degli Enti nel rispetto del limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 complessivamente individuato tra i Comuni appartenenti all'Unione e l'Unione medesima.

2.7 Sistema delle progressioni economiche all'interno delle categorie

Il rinnovo del contratto costituisce l'occasione per procedere alla revisione della disciplina delle progressioni orizzontali. Il Comitato di Settore ritiene infatti necessario che la fase negoziale sia l'occasione per un aggiornamento in senso migliorativo della disciplina degli sviluppi di carriera del personale, attraverso la radicale revisione dei relativi criteri e procedure, al fine di recuperare il valore selettivo e premiale previsto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009.

Sono fatte salve le procedure in corso all'atto della sottoscrizione del CCNL.

2.8 Welfare contrattuale

La previsione contenuta nell'Atto di indirizzo governativo del 6 luglio u.s., secondo cui la copertura dei costi per gli interventi sul welfare contrattuale (§2.4) e sulla previdenza complementare (§2.6) deve essere ricercata all'interno delle risorse destinate alla contrattazione nazionale ed integrativa, non pregiudica l'operatività degli strumenti di carattere mutualistico già presenti presso gli Enti del Comparto.

Sviluppando i contenuti della dichiarazione congiunta n. 5 allegata al CCNL del 1/4/1999, nell'ambito delle tipologie di c.d. *welfare* va prevista l'istituzione del fondo di assistenza sanitaria integrativa – eventualmente in forma sperimentale – per il personale delle Camere di commercio. Il finanziamento, che non dovrà determinare aggravii di spesa per gli enti, troverà copertura mediante quota parte delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, nonché delle somme che ad oggi, sia pure in via residuale e proprio in attesa della costituzione di tali fondi, vengono dagli enti destinate alle medesime finalità assistenziali.

2.9 Previdenza complementare

Occorre prevedere l'obbligo per le amministrazioni del comparto delle funzioni locali di informare adeguatamente il personale sulla rilevanza della previdenza complementare nelle politiche di welfare e formare adeguatamente il personale addetto.

E' necessario chiarire la possibilità di destinare al Fondo di previdenza complementare integrativa contrattuale anche le quote dei proventi delle violazioni codice della strada di cui all'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992 per il personale della polizia locale.

Ogni possibile soluzione orientata ad incentivare ulteriormente le iscrizioni al fondo Perseo-Sirio, anche attraverso l'introduzione dell'istituto del silenzio assenso, dovrà trovare adeguata copertura finanziaria all'interno delle risorse contrattuali nonché all'interno delle disponibilità di bilancio già stanziata e contenenti specifiche risorse finalizzate alla copertura degli oneri a carico del datore di lavoro.

2.10 Unioni di comuni e gestioni associate

E' necessario introdurre nuove regole in sostituzione di quelle già dettate dagli articoli 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004, anche allo scopo di assicurare il raccordo delle discipline contrattuali con quanto prescritto dalla legge n. 56/2014 e dall'articolo 3, commi da 30 a 32, della legge n. 244/2007 in tema di trasferimento del personale dai Comuni alle Unioni o di impiego dello stesso nelle altre forme associative, con i conseguenti riflessi di costituzione e alimentazione dei fondi unionali e comunali, nella fase di prima attivazione, mediante drenaggio di corrispondenti quote finanziarie da quelli degli Enti associati, ad invarianza finanziaria complessiva.

2.11 Province e Città metropolitane

Occorre elaborare specifiche soluzioni nell'utilizzo dei fondi per il salario accessorio del personale delle Città metropolitane e delle Province a seguito del processo di attuazione della legge n. 56/2014, in considerazione del riordino di funzioni e del conseguente riassetto degli organici, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

2.12 Tempo determinato e altre forme di lavoro flessibile

Rispetto alla determinazione dei limiti quantitativi di utilizzazione dei contratti di lavoro a termine, fermi i vincoli normativi di carattere finanziario per il ricorso a forme di lavoro flessibile, per gli Enti locali deve essere prevista la necessaria flessibilità per garantire l'erogazione dei servizi e il rispetto di specifiche norme di legge che impongono, in relazione a specifici servizi, un determinato rapporto tra operatori ed utenza (ad es. rapporto educatrici-maestre/alunni).

2.13 Ripartizione delle risorse finanziarie disponibili

Le risorse contrattuali determinate per il comparto delle Funzioni locali, al netto di altri oneri derivanti da eventuali interventi normativi, sono allocate secondo un criterio di tendenziale proporzionalità tra componenti stipendiali e altre voci della retribuzione.

In analogia a quanto previsto a pagina 4 dell'atto di indirizzo generale le parti valuteranno gli effetti che l'aumento retributivo concordato potrà produrre in relazione ai trattamenti stipendiali del personale collocato nei livelli retributivi più bassi già destinatario di recenti provvedimenti di giustizia sociale statali.

3. SEZIONI SPECIALI E SPECIFICHE PROFESSIONALITÀ

All'interno del contratto nazionale, potranno essere trattati particolari aspetti riferiti a personale caratterizzato da specificità professionali.

3.1 Personale della Polizia locale

Il D.L. n. 14/2017 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).

Da ultimo, anche il D.L. n. 50/2017, in sede di conversione, ha previsto disposizioni specifiche per il personale di polizia locale, stabilendo 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.

Coerentemente il nuovo contratto collettivo dovrà contenere specifiche disposizioni che riguardino tutto il personale interessato di polizia locale (municipale, metropolitano e provinciale).

Si dovrà altresì chiarire le modalità con cui le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (in particolare art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992) possono incrementare la consistenza delle risorse decentrate, vincolate a tali finalità, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017.

Andrà, infine, valutata la possibilità di introdurre, nell'ambito delle risorse contrattuali destinate al salario accessorio, specifiche forme di indennizzo dell'operatività degli agenti, in termini sia di responsabilità del grado rivestito che di mansioni effettivamente assegnate esterne agli uffici, adeguatamente graduate in relazione alle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli Enti.

3.2 Avvocati degli Enti territoriali

Nel nuovo contratto collettivo nazionale andranno chiarite le modalità con cui operano gli avvocati impiegati presso le amministrazioni territoriali in merito all'orario, ai luoghi di lavoro e all'autonomia nell'espletamento della funzione.

3.3 Giornalisti

Sarà compito della contrattazione collettiva nazionale chiarire definitivamente e in modo coordinato tra i diversi comparti le problematiche relative all'inquadramento del personale giornalista, in coerenza con le previsioni della legge n. 150/2000.

3.4 Disciplina di particolari profili specialistici

Il nuovo contratto collettivo dovrà prevedere modalità di tutela e indennizzo dei profili professionali specialistici, quali ad esempio quelli di assistente sociale, insegnante, di educatore professionale (area handicap, anziani, minori, inserimenti lavorativi), etc., comunque richiedenti specifiche abilitazioni professionali.

3.5 Personale degli uffici metrici delle CCIAA

Considerate le peculiari caratteristiche di svolgimento della prestazione lavorativa di tale personale (prevalentemente all'esterno dell'ente e presso impianti siti in tutto il territorio oggi provinciale e domani, con gli accorpamenti perfezionati, sovra-provinciale) andranno adattate le previsioni generali in materia di trattamento di trasferta, computo orari di lavoro, indennità accessorie e rimborso per trasporto strumentazione di lavoro.

4. ALTRI INDIRIZZI

4.1 Controlli sui fondi e sui contratti decentrati integrativi

Fermo restando quanto previsto dalle norme di legge, occorre aggiornare il procedimento di controllo sui fondi e sui contratti decentrati integrativi, introducendo modalità di collaborazione con gli organi di revisione e i servizi di controllo interno finalizzate a semplificare e agevolare gli interventi correttivi derivanti da eventuali rilievi formalizzati dagli organi stessi, prima che si renda necessario procedere alla riapertura delle trattative, anche prevedendo la validazione dei fondi prima dell'avvio della contrattazione integrativa.

4.2 Testo consolidato del CCNL delle Funzioni Locali

La stratificazione nel tempo delle norme contrattuali, unitamente all'esigenza di rendere più agevole la fruizione delle stesse da parte degli operatori, in particolare in conseguenza del riordino dei comparti di contrattazione, rende necessaria la redazione e la formale adozione del Testo coordinato del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il comparto delle Funzioni locali. Tale redazione dovrà essere effettuata al termine della contrattazione e dovrà avere natura meramente compilativa.

Roma, 5 ottobre 2017