

IL NUOVO CCNL DELLE FUNZIONI LOCALI: UNA OCCASIONE DI INNOVAZIONE



ANCI LOMBARDIA 16
APRILE 2018

Un'autocritica

- ◆ Con i vincoli oggettivi:
 - il blocco del turn over
 - I limiti sulla formazione
 - Il ccnl bloccato da 10 anni



Forte è stata la tentazione di fermarsi e autolimitarsi

Il nuovo CCNL

- ◆ Non è una rivoluzione
- ◆ Non è «ricco» di risorse
- ◆ Lascia aperti diversi nodi

Ma

- ◆ Prosegue un percorso di crescita per le parti (datoriale e sindacale)

◆ Rimette la contrattazione decentrata al centro

- ◆ Introduce alcune innovazioni



Il nuovo CCNL è occasione per

- ◆ Riscoprire innovazioni già potenzialmente presenti ma lentamente “metabolizzate” negli scorsi CCNL (con colpevolezza di parte datoriale e parte sindacale).
- ◆ Creare nuove innovazioni sulle novità effettive
- ◆ Assumere ruolo appropriato da parte delle amministrazioni comunali

Quindi il CCNL

E' una 'opportunità di crescere SE

◆ Si accetta di giocare il ruolo davvero

– L'applicazione del CCNL non è una questione tecnica ma strategica

– Non una questione settoriale ma trasversale

– Richiede consapevolezza tecnica e politica



1. Riscoprire innovazioni già potenzialmente

presenti ma lentamente

“metabolizzate” negli scorsi CCNL

con colpevolezza di parte datoriale e parte sindacale



Esempio le relazioni sindacali

(titolo 3 articoli da 3 a 8)

- ***Si archivia la concertazione***, il sistema viene articolato nei due modelli relazionali della partecipazione e della contrattazione integrativa;
- A sua volta ***la partecipazione è articolata in informazione***, confronto e organismi paritetici di partecipazione, ***negli Enti con più di 300 dipendenti***;
- ***La disciplina della contrattazione integrativa viene semplificata*** e aggiornata rispetto alle problematiche in sede applicativa. Ora sono regolamentati in modo puntuale i soggetti, i livelli, le materie, la tempistica e le procedure.

Esempio le progressioni economiche articolo 16 comma 2.

- ✦ enunciazione di selettività ma applicazione potenzialmente neutralizzabile
- ✦ La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti.

Esempio il merito e la performance (art 68 e 69)

- ◆ Con le potenzialità maggiori ma anche con la possibilità di una vanificazione totale nella applicazione
 - la parte prevalente delle risorse a:
 - ◆ performance organizzativa
 - ◆ performance individuale
 - ◆ Indennità: condizioni di lavoro, turno, reperibilità, specifiche responsabilità, di funzione
 - alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse



Esempio la contrattazione territoriale (art 9)

- ◆ ***viene potenziata la contrattazione di livello territoriale, che consente di aggregare più comuni in un'unica sede di confronto con i sindacati:***
 - *è eliminato il limite dimensionale (massimo 30 dipendenti) ed il vincolo di contiguità territoriale;*

2. Creare innovazione sulle effettive novità del CCNL



Superamento della categoria D3 (art 12)

✦ ***è eliminato l'ingresso giuridico***

nella categoria intermedia D3,

favorendo la mobilità del personale;



Ferie solidali (art 29)

✦ Su base volontaria il dipendente può cedere al collega che debba di prestare assistenza a figli minori per particolari condizioni di salute:

– le giornate di ferie eccedenti le quattro settimane annuali e le quattro giornate di riposo per le festività soppresse.

Smart working

Dichiarazione congiunta n. 3

- ◆ Le parti auspicano la più ampia applicazione del lavoro agile da parte degli enti del comparto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Welfare integrativo

(art 72)

- ◆ Con contrattazione integrativa la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, esempi:
 - ◆ sostegno al reddito
 - ◆ supporto all'istruzione
 - ◆ contributi per attività culturali, ricreative e sociali
 - ◆ sovvenzioni e prestiti per dipendenti in difficoltà
 - ◆ polizze sanitarie integrative
 - ◆ strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi

3. Assumere ruolo appropriato da parte delle amministrazioni comunali



Strategia

- ◆ Individuare i nodi e gli obiettivi nella gestione delle persone
- ◆ Scegliere gli strumenti con cui attuarle
- ◆ Coinvolgere la direzione politica per la condivisione



Tattica

- ◆ Verificare la percorribilità effettiva (swat analysis)
- ◆ Cercare alleanza con gli altri enti (parte datoriale)
- ◆ Individuare tempi e punto di compromesso accettabili
- ◆ Sfruttare il primo anno di contrattazione

FOCUS: le nuove posizioni organizzative

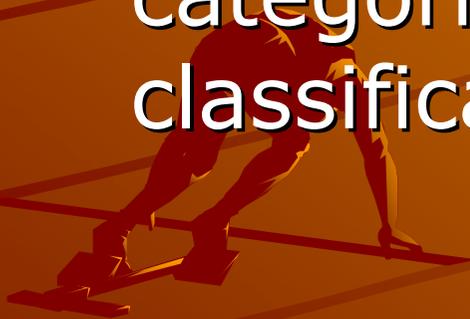
- **Si riduce la tipologia**, eliminando le PO per attività di staff/studio/ricerca/ispettive/di vigilanza/controllo e quelle di alta professionalità (CCNL 22/1/2004);
- **Si rende possibile la creazione con** modifiche dei regolamenti di organizzazione, **della vice-dirigenza, con delega di firma alle PO, cioè ai quadri intermedi;**
- **La durata massima dell'incarico è ridotta da 5 a 3 anni;**
- **Si tolgono le risorse che pagano le PO dalla contrattazione decentrata, che vengono allocate nel bilancio degli enti;**
- **Si risolvono problematiche dei piccoli comuni e delle unioni**, prevedendo enti regole più flessibili per il conferimento degli incarichi di responsabilità degli uffici.

Art. 13 Area delle posizioni organizzative

- ◆ posizioni che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - ◆ a) funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, con elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - ◆ b) attività di alta professionalità, (albi professionali, competenza con titoli formali o consolidate e rilevanti esperienze professionali o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

A chi

- ◆ A dipendenti di categoria D
- ◆ incarico a termine
- ◆ Se comuni privi di posizioni di categoria D, si applica ai dipendenti classificati delle categorie C o B



Art. 14 Conferimento e revoca

- ◆ Conferiti per massimo 3 anni,
 - Con determinazione dei criteri generali
 - atto scritto e motivato,
 - rinnovabili.
- ◆ Tenendo conto delle funzioni, dei programmi da realizzare, dei requisiti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza.
- ◆ Revocabili per mutamenti organizzativi o valutazione negativa.

Valutazione negativa

- ◆ I risultati sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema dell'ente.
- ◆ prima di una valutazione non positiva, si acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente anche assistito dal sindacato;
- ◆ la stessa procedura vale per la revoca.

Art. 15 Retribuzione di posizione e di risultato

◆ Il trattamento accessorio è composto dalla retribuzione di posizione e di risultato.

– assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità, compresi gli straordinari

◆ Posizione tra € 5.000 e € 16.000

– Se assegnati a categorie B o C

◆ tra € 3.000 e € 9.500

Graduazione, con criteri predeterminati

- ◆ Legati a complessità, e responsabilità amministrative e gestionali.
- ◆ Negli enti con dirigenza, acquistano rilievo ampiezza e contenuto delle **funzioni delegate con attribuzione di firma** di provvedimenti finali a rilevanza esterna
- ◆ sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

Retribuzione di risultato

- ✦ Gli enti destinano una quota non inferiore al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative.

Meccanismo simile ai dirigenti

Fuori dal fondo accessorio

- ✦ le risorse destinate alla retribuzione delle posizioni organizzative sono a carico dei bilanci degli enti.

A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione delle posizioni organizzative istituite, (art. 67, comma 1)

Incarico ad interim

- ◆ In caso di conferimento ad un titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa
- ◆ è attribuito (come risultato) un importo dal 15% al 25% del valore di posizione dell'interim.
 - Per decidere tra 15 e 25 % si tiene conto della complessità e responsabilità e del conseguimento degli obiettivi.

Grazie per l'attenzione

