

"L'applicazione del nuovo CCNL nelle Province"

Treviso, 19-20 marzo 2018

Valentina Lealini, Dirigente Provincia di Ferrara

Premessa:

Il Presidente Variati, il Direttore Antonelli, con i loro interventi ci hanno invitati a "Costruire assieme la Provincia del futuro", a costruire una Provincia intesa come la "Casa dei Comuni", soggetto di regia dello sviluppo territoriale.

Obiettivo sfidante, ma necessario per ridare dignità istituzionale e normalità ad una storica istituzione della Repubblica.

Il capitale umano è la nostra risorsa strategica del cambiamento. *Una risorsa preziosa "da motivare" e riqualificare, su cui investire.*

Con quali strumenti?

Prima analisi delle disposizioni contenute nell'ipotesi di CCNL Funzioni locali, siglata il 21 febbraio 2018.

TIT. I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione: a tutto il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato del Comparto Funzioni Locali. Estensione ai due nuovi profili, istituiti in attuazione della Legge 150/2000 sulla comunicazione pubblica, di "Addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale".

Art. 2 Durata: Tre anni sia parte giuridica che economica (salvo i criteri di ripartizione delle risorse di cui alla lett. a) dell'art. 7, comma 4, che può essere annuale). Applicazione entro 30 gg dalla sottoscrizione.

TIT. II RELAZIONI SINDACALI

Artt. 3 Obietti e strumenti, 4 Informazione, 5 Confronto

Nuova articolazione delle Relazioni Sindacali:

- **Partecipazione**, intesa come **forma costruttiva di dialogo tra le parti**, articolata in: Informazione, Confronto e **Organismo paritetico per l'innovazione**; Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa.

- **Contrattazione anche a livello territoriale.**

Materie oggetto di confronto:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;

- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7 (intesa come spazio finanziario entro il tetto dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017).

**GERARCHIA DELLE FONTI DOPO LA LEGGE MADIA
DLgs 165/01 (aggiornato dopo il DLgs 75/17)**

Art. 2 Fonti - comma 2. *"I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo. Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano o che abbiano introdotto discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate nelle materie affidate alla contrattazione collettiva ai sensi dell'articolo 40, comma 1, e nel rispetto dei principi stabiliti dal presente decreto, da successivi contratti o accordi collettivi nazionali e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili [solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge] (abrogato dall'art.1 D.Lgs 75/17).*

Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione: istituzione di un nuovo organismo finalizzato a realizzare una modalità relazionale **negli Enti con più di 300 dipendenti**, con il compito di coinvolgere maggiormente le organizzazioni sindacali su aspetti progettuali e innovativi che interessano l'organizzazione (politiche formative, lavoro agile, conciliazione tempo casa/lavoro, welfare integrativo di cui all'art. 72). Nella logica delle Province **come "Casa dei Comuni", le Province possono costituire l'organismo in forma associata**, sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le OO.SS (rappresentanti territoriali delle OO.SS di categoria firmatarie del CCNL). Composizione paritetica, si riunisce almeno 2 volte all'anno. Costituiscono oggetto di informazione nell'ambito dell'organismo: gli andamenti occupazionali, programmazione degli interventi formativi come leva strategica del cambiamento (art. 49 ter comma 10), i dati sul lavoro straordinario e supplementare, sul lavoro flessibile e sulle assenze del personale anche con riferimento alle previsioni di cui all'art. 70 *"Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale"*.

Artt. 7, 8 e 9 Contrattazione integrativa e contrattazione integrativa territoriale: impulso a dare corso alla **contrattazione collettiva decentrata integrativa su base territoriale** attraverso il superamento del tetto massimo di dipendenti che devono essere in servizio presso i singoli enti interessati (superata la soglia massima di 30 dipendenti). Ulteriore **opportunità per le Province nella logica delle stesse come "Casa dei Comuni"**. Rimane confermato che occorrono sia un protocollo tra le amministrazioni e le organizzazioni sindacali sia un protocollo tra le sole amministrazioni. Con il primo si disciplineranno la composizione delle delegazioni, le procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione e gli adattamenti necessari per garantire la fruizione ai soggetti sindacali dei permessi e delle prerogative ad essi spettanti. Con il secondo, quello stipulato unicamente dalle amministrazioni, si devono definire le modalità di partecipazione dei singoli enti, la composizione della delegazione trattante di parte pubblica, i temi che si lasciano ai

contratti decentrati dei singoli enti e le modalità di finanziamento degli oneri contrattuali. Tempi e procedure di cui all'art. 8.

Materie oggetto di contrattazione

Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14/9/2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;

- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo.

TIT. III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Artt. 11 e 12 Commissione paritetica sui sistemi di classificazione: che dovrebbe costituirsi entro 30 gg dalla sottoscrizione del CCNL con la partecipazione di rappresentanti designati dai comitati di settore;

Attuale sostanziale **conferma sistema di classificazione del 31/03/1999:** novità principale accorpamento in un'unica categoria giuridica "D".

Artt. 13, 14 e 15 Area delle posizioni organizzative: Gli incarichi devono essere conferiti per un periodo massimo di tre anni, previa determinazione dei criteri generali. Varia l'importo della retribuzione di posizione, fissato tra i 5.000 e 16.000 euro annui, sulla base di una graduazione predeterminata. Per la retribuzione di risultato non è più prevista una soglia individuale, ma è previsto che almeno il 20% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato siano utilizzate per il finanziamento della stessa (risultato). E' stata introdotta una maggiorazione del risultato in caso *di interim*.

Il finanziamento di tali risorse è posto a carico del bilancio, previa decurtazione dal fondo delle risorse destinate in precedenza, con riferimento all'anno 2017. Come indicato dall'art. 7, comma 2 lettera u) l'incremento del fondo destinato alle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017, una riduzione delle Risorse di cui all'art 67, è oggetto di contrattazione. Per la stessa logica (art. 67, comma 7), in caso di riduzione delle risorse destinate alle Posizioni Organizzative si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione, (all'interno del tetto si acquista spazio) del Fondo risorse decentrate attraverso gli strumenti di cui all'art. 67 comma 2.

E' stata soppressa la fattispecie di posizione connessa ad attività di staff e di studio, si è cercato di **enfaticizzare lo svolgimento di compiti gestionali con attribuzioni di responsabilità**, da esercitare all'interno della cornice legale e regolamentare (art. 17 D.Lgs 165/01).

Le singole amministrazioni dovranno adattare ENTRO UN ANNO i propri ordinamenti alle nuove regole.

Artt. 17 e 18 Disposizioni particolari per le posizioni organizzative: per enti privi di personale dirigenziale.

D.Lgs 165/01

Art.17 Funzioni dei dirigenti

1. I dirigenti, nell'ambito di quanto stabilito dall'articolo 4, esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri:

- a) formulano proposte ed esprimono pareri ai dirigenti degli uffici dirigenziali generali;
- b)** curano l'attuazione dei progetti e delle gestioni ad essi assegnati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali, adottando i relativi atti e provvedimenti amministrativi ed esercitando i poteri di spesa e di acquisizione delle entrate;
- c) svolgono tutti gli altri compiti ad essi delegati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali;
- d)** dirigono, coordinano e controllano l'attività degli uffici che da essi dipendono e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia;
- d-bis)** concorrono all'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4;
- e)** provvedono alla gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate ai propri uffici, anche ai sensi di quanto revisto all'articolo 16, comma 1, lettera l-bis;
- e-bis)** effettuano la valutazione del personale assegnato ai propri uffici, nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica e tra le aree, nonché della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

1-bis. I dirigenti, per specifiche e comprovate ragioni di servizio, possono delegare per un periodo di tempo determinato, con atto scritto e motivato, alcune delle competenze comprese nelle funzioni di cui alle lettere b), d) ed e) del comma 1 a dipendenti che ricoprano le posizioni funzionali più elevate nell'ambito degli uffici ad essi affidati. Non si applica in ogni caso l'articolo 2103 del codice civile.

Art. 16 Progressione economica: viene istituita in tutte le categorie, a decorrere dallo 1/04/2018, una nuova posizione di progressione economica in tutte le categorie: per cui avremo il D7, il C6, il B8 e lo A6. Esse non possono avere decorrenza antecedente al 1° gennaio dell'anno in cui è stato sottoscritto il contratto decentrato che le ha previste e la relativa graduatoria produce i suoi effetti solamente per lo stesso anno.

Le progressioni orizzontali possono essere disposte in modo selettivo e **per una quota limitata**, tenendo conto degli esiti delle valutazioni degli ultimi tre anni (precedenti all'attivazione della progressione), nonché della esperienza e degli esiti debitamente certificati in merito all'apprendimento, delle attività formative (art. 49 ter).

Art. 18 bis Nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione: Il nuovo contratto prevede, a distanza di 18 anni in attuazione **della legge 150/2000 sulla comunicazione pubblica**, l'istituzione dei nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione, al fine di valorizzare e migliorare le attività di informazione e di comunicazione delle pubbliche amministrazioni:

- **Specialista della comunicazione istituzionale (web e social)**
- **Specialista nei rapporti con i media, giornalista pubblico.**

In tale ambito gli Enti locali, tenendo conto dei rispettivi fabbisogni, individueranno i profili professionali per definire la tipologia delle prestazioni lavorative e le specifiche competenze richieste.

Il "giornalista pubblico", in particolare, si occuperà della gestione e del coordinamento dei processi di informazione, curerà il collegamento con gli organi di informazione ed individuerà gli strumenti per garantire una costante e aggiornata informazione sull'attività istituzionale dell'amministrazione.

Attenzione ai risvolti previdenziali e l'obbligo di **iscrizione all'INPGI** per le figure addette agli organi dell'informazione. Caso della Provincia di Ferrara, che in occasione di una ispezione INPGI, ha sostenuto l'infondatezza dell'obbligo di contribuzione alla cassa dedicata, in quanto gli addetti alla comunicazione non lo facevano in maniera "prevalente". (*Ministero del Lavoro – Circolare 24/09/2003 n. 9PP/80907/AG-V-180 "Tutela previdenziale dei giornalisti dipendenti della pubblica amministrazione"*) (Questione totalizzazione contributi diventata gratuita).

TIT. IV RAPPORTO DI LAVORO

Artt. 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29,30 – Rapporto di lavoro, Orario di lavoro: sostanziale adeguamento alle disposizioni del D.Lgs 66/03, novità, in via sperimentale le c.d. "ferie e riposi solidali, al momento in favore dei dipendenti che abbiano bisogno di assistere figli minori che necessitano di cure costanti. Si auspica una estensione anche ad altre casistiche. Solo per le Regioni in via sperimentale l'istituto delle "ferie ad ore".

Artt. 31 Permessi retribuiti: matrimonio 15 gg consecutivi entro 45 gg, lutto 3 gg entro 7 dal decesso; **32 Permessi orari per particolari motivi personali:** frazionabili ad ore e senza necessità di documentazione; **33 Permessi e congedi particolari disposizioni di legge:** programmazione mensile e preavviso di almeno 24 ore nei casi di urgenza; **33 bis Permessi brevi, 34 Congedi per le donne vittime di violenza:** congedo, permessi, aspettativa; **35 Assenze per visite specialistiche, terapie, esami diagnostici:** 18 ore di permesso retribuito frazionabili o ad intera giornata, computo nel comparto e decurtazione, particolari modalità di giustificazione (legale e contrattuale); **36 Assenze per malattia, 37 Assenze per gravi patologie salvavita:** apertura e maggiore tutela, anche per i periodi conseguenti alle citate malattie 4 mesi in un anno.

Art. 38 infortuni e malattie cause di servizio: da rilevare nel comma 7 si dice che "Per il personale della polizia locale, trova comunque applicazione la speciale disciplina dell'art. 7, comma 2 ter, della legge 48/2017", la norma **legittima a richiedere il rimborso solo i Comuni. SERVE UN INTERVENTO LEGISLATIVO**

"TESTO COORDINATO DEL DECRETO-LEGGE 20 febbraio 2017, n. 14

Testo del decreto-legge 20 febbraio 2017, n. 14, coordinato con la legge di conversione 18 aprile 2017, n. 48 «Disposizioni urgenti in materia di sicurezza delle città'».

2-ter. Al personale della polizia locale si applicano gli istituti dell'equo indennizzo e del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio. Agli oneri derivanti dal primo periodo del presente comma, valutati in 2.500.000 euro annui a decorrere dall'anno 2017, si provvede mediante corrispondente riduzione della dotazione del Fondo per interventi strutturali di politica economica di cui all'art. 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307.

Entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, con decreto del Ministro dell'interno, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza Stato-città' ed autonomie locali, vengono stabiliti i criteri e le modalità di rimborso delle spese sostenute **dai comuni** per la corresponsione dei benefici di cui al presente comma. "

Come confermato dalla "Circolare n. 6/2018 Ministero dell'Interno (25 gennaio 2018)

Oggetto: Criteri e modalità di rimborso delle spese sostenute dai Comuni per la corresponsione al personale della polizia municipale dell'equo indennizzo e del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio".

Artt. 39 Aspettativa per motivi personali, 40 Altre aspettative, 41 Ricongiungimento del coniuge, 42 Norme comuni, 43 Congedi per i genitori, 44 Tutele particolari condizioni psicofisiche, 45 Diritto allo studio, 46 Congedo formazione, 47 Servizio militare, 48 Unioni civili e 49 Disapplicazioni

Artt. 49 bis e ter Formazione: nell'ottica delle Province come "Casa dei Comuni", formazione e aggiornamento diventano **leve strategiche** per **orientare il personale al cambiamento, verso la costruzione di una nuova Provincia**, dotata di professionalità capaci di fornire assistenza e supporto tecnico, di carattere trasversale, ai Comuni. La formazione deve essere necessariamente inclusa tra gli obiettivi strategici (**VEDI ALLEGATO: stralcio pianificazione performance a livello strategico della Provincia di Ferrara**)

L'ipotesi dedica 2 articoli alla formazione e aggiornamento del personale, **enfaticamente il suo ruolo primario nelle strategie del cambiamento e per la crescita professionale del capitale umano**, dando impulso all'investimento in attività formative. Ricorda che le attività devono essere programmate con l'indicazione delle risorse finanziarie da destinarsi, non inferiori all'1% del monte salari relativo al personale destinatario, comunque nel rispetto dei vincoli delle disposizioni vigenti (art. 6, comma 13, D.L. 78/2010 - 50% spesa 2009). Si promuove l'utilizzo dei risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterno comunitari, nazionali o regionali.

Vengono incentivate iniziative di collaborazione con altri Enti per percorsi comuni ed integrati, e anche in questo caso **la Provincia** può esercitare il ruolo trasversale di assistenza e supporto nella ricognizione dei fabbisogni e nella somministrazione degli interventi formativi, ruolo specificatamente previsto anche nell'ambito **dell'Organismo Paritetico** di cui all'art. 6

La formazione diventa utile anche ai fini delle "progressioni orizzontali", il comma 3 dell'art. 49 ter, in combinato disposto con il comma 3 dell'art. 16 (competenza acquisita e certificata), considera utile solo quella che si è conclusa con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento professionale, debitamente certificato dal soggetto somministratore. Tale formazione dovrebbe essere individuata già in sede di programmazione.

Ed infine, nel comma 11, si promuove l'inserimento di attività formative destinate al personale iscritto in albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.

TIT. V TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Artt. 50 - 51 Lavoro a tempo determinato, artt. 52 Lavoro in somministrazione, 53-55 Lavoro atempo parziale, 56 Disapplicazioni: disposizioni relative al lavoro flessibile da conciliare con i limiti imposti alle province dalla legge di bilancio 2018 legge 205/2017, comma 847 *"le province delle regioni a statuto ordinario possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 25 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009."*. Sostanziale adeguamento alla disciplina del *d.lgs 81/2015 "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"*.

TIT. VI POLIZIA LOCALE

Artt. 56 bis - sexies Polizia Locale: sezione speciale dedicata alla Polizia Locale per riconoscerne le specificità.

Viene introdotto **un compenso aggiuntivo**, calcolato con le regole in vigore per il calcolo del lavoro straordinario, per le attività ulteriori svolte per garantire la effettuazione di manifestazioni finanziate da privati, oltre al riposo compensativo per il turno in giorno festivo o di riposo (unica deroga se finanziata da privati).

Si declinano le finalità di destinazione dei proventi derivanti dalle sanzioni per le violazioni del codice della strada, art. 208, comma 4 lett. C), D.Lgs 285/1992:

- contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare **Perseo-Sirio** ([problema in merito alle polizze già in essere con agenzie private](#));
- finanziamento degli **istituti del welfare aziendale** di cui all'art. 72;
- **incentivi collegati** al potenziamento dei servizi di controllo, (comunque rientranti nel tetto del salario accessorio).

Viene prevista una **indennità** da 1 a 10 euro giornalieri per la remunerazione delle attività svolte all'esterno dai vigili, indennità che spetta solamente per le giornate di servizio effettivamente svolto, assorbente **il disagio e/o rischio**.

Viene, inoltre, prevista una **indennità di funzione**, sostitutiva di quella "per specifiche responsabilità" che può essere erogata entro il tetto massimo di 3.000 euro annui e che è commisurata al grado ed alle responsabilità assegnate. Inserita a margine dell'ipotesi una DICHIARAZIONE CONGIUNTA in cui le parti si impegnano a monitorare l'applicazione di tale disciplina e a valutare un adeguamento nel prossimo CCNL.

TIT. VII RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

ART. 57 - 63: Obblighi del Dipendente, Sanzioni disciplinari, Codice disciplinare, Sospensioni cautelari, Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale, Determinazione concordata della sanzione: In attuazione alla Riforma Madia viene interamente riscritto il Codice disciplinare. In particolare, si evidenzia la previsione contenuta **all'art. 55 bis, comma 3, del D.Lgs 165/01** che offre una ulteriore **opportunità per le Province**, nell'ottica della cd. "Casa dei Comuni", di farsi promotrice **di UPD in forma associata**. Vengono introdotte nuove e specifiche sanzioni per le assenze ingiustificate in prossimità dei giorni festivi, in combinato disposto con l'art. 70. Da un punto di vista procedurale, viene introdotta la possibilità di addivenire alla determinazione concordata della sanzione.

TIT. VIII TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 64-66: Incrementi contrattuali

Art 67 Costituzione del fondo risorse decentrate

Tutte le risorse stabili, certificate nel fondo 2017, sono consolidate e rappresentano la base di partenza per anno 2018 e seguenti. Tale importo da inserire, in considerazione della sua importanza a valere anche negli anni successivi, dovrà essere certificato dall'Organo di revisione. Il salario accessorio, complessivamente inteso, comprensivo del Fondo per le posizioni organizzative finanziate dal Bilancio, non potrà superare **il fondo dell'anno 2016 che diventa il tetto di spesa, ex art 23, comma 2, D.Lgs 75/2017.**

La previsione dell'articolo **23, comma 2, del D.lgs. 75/2017** viene a costituire un **teito invalicabile**, anche se la norma presenta la seguente formulazione: "**Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale**, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016**. A decorrere dalla predetta data **l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato**. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016".

Di rilievo il comma 2.

" L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:

a) *di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data **del 31/12/2015**, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019."*

Si ritiene che **per le Province** non sia possibile computare il personale delle funzioni non fondamentali, pur presente alla data del 31/12/2015, trasferito dal 1/01/2016. Questa lettera è difatti da leggere in **combinato disposto con la lettera e) successiva;**

b) *di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 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;"*

Come indicato nella Relazione Tecnico-Finanziaria (pag 19), **le lettere a) e b) del comma 2 dell'art. 67** sono stanziati fuori dal tetto dell'art. 23, comma 2, e sarà ribadito anche in **dichiarazione congiunta** come avvenuto nel CCNL per Funzioni Centrali.

c) *dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;*

d) *di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001;*

e) *degli importi necessari a sostenere a regime gli **oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza**, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi*

corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. della legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;"

f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessadirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;

g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;

h) delle risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. a)."

Al comma 3 viene previsto che

" Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi **variabili di anno in anno:**

a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001;

b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;

c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;

e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;

f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;

g) delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;

h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4;

i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b).

j) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;

k) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la

copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e); le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies.

Al comma 4. *"In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza."*

Ed ancora **al comma 5.** *"Gli enti possono destinare apposite risorse:*

a) in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;

b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c)."

Nel comma 6 si richiama l'attenzione ai vincoli di Bilancio e a quanto previsto dalla normativa di legge vigente in merito alle risorse utilizzabili per la copertura degli oneri conseguenti al mancato rispetto di vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi.

Particolarmente critica è la disposizione contenuta **nell'articolo 67, comma 7:** *"La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 15, comma 5 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017".*

Art. 68 Fondo risorse decentrate: utilizzo

Declinazione puntuale della destinazione risorse:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/09/2000;
- e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/09/2000;

- i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-*quater*, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g), ed eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
- j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

La regola più ostica è contenuta al **comma 3 dell'articolo 68**:

"La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse".

Ricordiamo che le risorse citate dall'articolo 67, comma 3, sono quelle variabili.

ART. 69 DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE: nuovo meccanismo premiale a favore di una quota limitata di personale che consegua valutazioni più elevate. Maggiorazione non inferiore al 30% del premio medio procapite attribuito.

ART. 70 MISURE PER DISINCENTIVARE ELEVATI TASSI DI ASSENZA DEL PERSONALE: disciplina espressamente demandata al CCNL dal D,Lgs 75/2017, al fine di contenere il fenomeno dell'assenteismo.

Ruolo incisivo del **Comitato paritetico per l'innovazione** per il monitoraggio del fenomeno e la proposizione di soluzioni migliorative. Sistema sanzionatorio su due piani: il primo definito a livello nazionale in merito al divieto di utilizzo degli incrementi delle risorse variabili, l'altro, demandato alla contrattazione integrativa, con effetto sulla premialità individuale.

ARTT. 70 BIS INDENNITA CONDIZIONE DI LAVORO: semplificazione del sistema indennitario con l'accorpamento delle indennità di disagio rischio, maneggio valori, fermo restando i presupposti legittimanti; **70 TER COMPENSI ISTAT, 70 QUATER CASE DA GIORCO, 70 QUINQUIES SPECIFICHE RESPONSABILITA'**: alzato il valore a 3000 €.

ART. 72 WELFARE INTEGRATIVO: create le basi da sviluppare in sede di contratto integrativo; introduzioni di novità di rilievo per il comparto già presenti nel settore privato:

- "a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;*
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;*
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;*
- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;*
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale."*

Stralcio pianificazione strategica della Provincia di Ferrara

 PROVINCIA DI FERRARA	MODULO	M-DIR-09
	PIANIFICAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI TIPO STRATEGICO	Revisione 0 Pag. 13 di 13

Prospettiva	Scelta strategica	Obiettivo strategico	Indicatori della performance	Valore base	Target 2018	Target 2019	Target 2020
APPRENDIMENTO	Orientare il personale in funzione delle scelte strategiche	Finalizzare la formazione e l'aggiornamento del personale in funzione del cambiamento	1. Realizzazione di percorsi formativi mirati a supportare il cambiamento nel rispetto della parità di genere e nel rispetto degli obiettivi del Piano delle azioni Positive				
			2. Formazione e aggiornamento sul Nuovo Regolamento DGPR - Privacy				
PROCESSI INTERNI	Rimodellare l'organizzazione interna	Adeguare l'organizzazione al cambiamento istituzionale in un'ottica di razionalizzazione	Riassetto organizzativo rispondente all'evoluzione del riassetto istituzionale: studi e sperimentazioni di gestioni associate				