

Ccnl. FL 2019/2021: le novità per il personale turnista, per altri istituti del rapporto di lavoro e in materia di relazioni sindacali

SCHEDA

L'ipotesi di Ccnl. Funzioni locali, sottoscritta il 4 agosto 2022, oltre ad innovare il [sistema di classificazione del personale](#) ed il [sistema delle relazioni sindacali](#), al Titolo IV – Rapporto di lavoro, dal Capo I al Capo VI, prevede, tra le altre, un'importante novità in merito al personale turnista e ad altri istituti del rapporto di lavoro.

Art. 30 – Turnazioni

Tale disposizione prevede, al comma 5, una maggiorazione oraria per il turno festivo infrasettimanale del 100% della retribuzione.

Art. 35 – Servizio mensa e buono pasto

E' previsto un ampliamento delle fattispecie in cui è possibile usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo: non soltanto qualora la prestazione, iniziata al mattino, prosegua nelle ore pomeridiane, ma anche, alternativamente, nell'ipotesi in cui i dipendenti prestino attività lavorativa *"al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna"*.

Art. 48 – Assenze per malattia

In merito al diritto del dipendente, non in prova, alla conservazione del posto di lavoro, è previsto un periodo di 18 mesi.

Al fine di fornire la dovuta conoscenza al personale del proprio periodo di comporto maturato, l'Ente è obbligato almeno 60 giorni prima della scadenza del periodo di comporto di 18 mesi, a darne comunicazione al dipendente, informando lo stesso che qualora intenda avvalersi della possibilità di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi *"in casi particolarmente gravi"*, deve farne formale richiesta;.

Superati i periodi di conservazione del posto, è data possibilità di risolvere il rapporto di lavoro *"nel caso il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro"* ex comma 5 art. 36 del Ccnl. FL 21 maggio 2018, secondo cui *"nel caso di inidoneità permanente assoluta, l'ente, con le procedure di cui al DPR n. 171/2011, risolve il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo l'indennità di preavviso"*.

Nei primi 9 mesi di assenza spetta al dipendente interessato l'intera retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato.

Nell'ambito di tale periodo, dall'undicesimo giorno di malattia nell'ipotesi di malattie superiori a 10 (non più 15) giorni o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente spetta l'intera retribuzione, nonché le indennità in godimento a carattere fisso e continuativo corrisposte per 13 mensilità, esclusi i compensi per il lavoro straordinario, nonché le indennità legate allo svolgimento della prestazione lavorativa.

In tale ultima fattispecie, viene eliminato il riferimento al riconoscimento del "trattamento economico accessorio come determinato nella Tabella 1 allegata al CCNL del 6.7.1995".

L'ipotesi di accordo prevede anche rilevanti novità in materia di Relazioni Sindacali, agli artt. 4-8, disponendo, tra le altre, un ampliamento delle materie oggetto di confronto e contrattazione demandate alla contrattazione e una maggiore valorizzazione dell'Organismo paritetico per l'innovazione.

Di seguito, le principali novità previste nell'ipotesi di accordo

Art. 4 – Informazione

L'ipotesi di accordo prevede, innovando rispetto all'art. 4 del Ccnl. FL 21 maggio 2018, che l'informazione sia resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti ai soggetti sindacali, tra le altre, anche per gli atti di organizzazione degli uffici (ex art. 6 d.lgs. 165/2001), ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS.

L'ipotesi dispone anche che l'informazione debba *"essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti".*

Gli enti con meno di 70 dipendenti, inoltre, dovranno fornire, semestralmente, informazione relativamente ai dati su:

- ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale;
- monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore;
- contratti a tempo determinato e contratti di somministrazione;
- assenze del personale di cui all'art. 70 del Ccnl. del 21 maggio 2018;
- affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

Art. 5 – Confronto

L'ipotesi di accordo prevede, innovando rispetto all'art. 5 del Ccnl. FL 21 maggio 2018, che i sindacati possano chiedere l'attivazione del entro 5 giorni lavorativi dal ricevimento dell'informazione e l'ente dovrà quindi convocare le parti sindacali entro e non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Al termine del confronto (la cui durata massima continuerà ad essere pari a 30 giorni), non sarà più necessario redigere alcuna sintesi dei lavori e

delle posizioni emerse e l'amministrazione potrà procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

In merito alle materie oggetto di confronto, l'ipotesi ha previsto che siano oggetto di confronto anche le seguenti:

- criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- istituzione servizio di mensa o, in alternativa, l'attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 dell'ipotesi di Ccnl. in commento, in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6, comma 3;
- criteri per l'effettuazione delle procedure inerenti le progressioni verticali (ex art. 13, comma 7);
- gli andamenti occupazionali;
- le linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
- le materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico.

Art. 6 – Organismo paritetico per l'innovazione

Il principale elemento di novità, introdotto dall'Ipotesi di contratto in esame, in merito all'Organismo paritetico per l'innovazione, riguarda l'obbligatorietà di attivazione di tale organismo da parte degli enti con più di 70 dipendenti, abbassando la soglia che nell'attuale Ccnl. FL 21 maggio 2018 è di 300 dipendenti.

Inoltre, è previsto un ampliamento dei dati che costituiscono oggetto di informazione (prevista ora con cadenza semestrale) nell'ambito dell'organismo paritetico, aggiungendo quelli inerenti l'utilizzo della Banca delle ore e sull'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

Art. 7 – Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

Numerose sono le novità introdotte in merito alle materie oggetto di contrattazione integrativa, disciplinate nel comma 4 dell'articolo in commento:

- a) specifica che i criteri di ripartizione delle risorse del Fondo risorse decentrate possano essere espressi sia in termini percentuali che in valore assoluto;
- c) prevede che siano oggetto di contrattazione la "definizione delle procedure per le PEO" e non più soltanto i criteri;
- j) la correlazione tra i compensi aggiuntivi per i titolari di Elevata Qualificazione (EQ);
- l) elevazione dei limiti per i turni notturni effettuabili nel mese;

Aumentano, inoltre, le materie demandate alla contrattazione integrativa, aggiungendo, tra le altre, quelle di seguito specificate:

- aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) dell'ipotesi di contratto in commento;
- ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno anche presso le scuole statali;
- ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d);
- ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario a 35 ore (ex art. 22 Ccnl. 1/04/1999);
- ae) per i soli enti che nel contratto integrativo converranno di correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse decentrate al raggiungimento di uno o più obiettivi, oggettivamente misurabili, riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso) definizione della misura percentuale (tra il 20 ed il 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale valutato positivamente) della maggiorazione del premio individuale da riconoscere ai dipendenti con valutazioni più elevate, nonché della quota limitata massima di personale valutato cui tale maggiorazione può essere attribuita;
- af) criteri per la definizione di un incentivo al personale utilizzato in attività di docenza;

Art. 8 – Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

In merito a tempi e procedure della contrattazione, la novità più rilevante è prevista dal comma 4 dell'articolo in commento, secondo cui *"Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale (...), va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione."*

da self-entilocali.it