

Un articolo di Arturo Bianco

 segretariocomunalivighenzi.it/al-via-le-trattative-per-il-rinnovo-dei-contratti-nazionali



Stanno per partire le trattative per il rinnovo del CCNL del personale delle funzioni regionali e locali per il triennio 2022/2024: a differenza delle altre tornate di rinnovo contrattuale in questa occasione non occorre attendere il rinnovo del contratto del personale delle funzioni centrali.

Si comincia con i comparti delle funzioni locali e regionali perché il relativo personale non è destinatario, in modo obbligatorio, dell'anticipo per tutto il 2024 dell'aumento della indennità di vacanza contrattuale e perché il miglioramento del trattamento economico dei dipendenti di questi comparti è giudicato come una esigenza prioritaria. Ed inoltre viene espressamente indicata l'esigenza di "rilanciare l'attrattività" del rapporto di lavoro nel comparto degli enti locali.

I passaggi preliminari sono stati compiuti: la legge di bilancio 2024 ha fissato il tetto degli oneri per i rinnovi contrattuali; è stato stipulato il contratto collettivo nazionale quadro per la definizione dei comparti di contrattazione per il triennio 2022/2024; il Ministro della Pubblica Amministrazione ed il comitato di settore hanno adottato, rispettivamente, la direttiva quadro per i rinnovi contrattuali di tutto il pubblico impiego e del personale del comparto delle funzioni locali e regionali.

Si può avanzare l'ipotesi che entro l'estate sia firmata la preintesa e che nell'autunno possa di conseguenza essere stipulato il nuovo contratto in via definitiva.

Occorre ricordare che comunque tutte le amministrazioni devono costituire il fondo: non si deve attendere il rinnovo del contratto per il triennio 2022/2024. E' opportuno ricordare che il CCNL 16.11.2022 impone che il fondo sia costituito e che si avviino le trattative di norma

entro il mese di aprile e che, in caso contrario, matura una condizione di inadempimento contrattuale, evitando di commettere l'errore di interpretare questo come un termine non perentorio, con il che si dimentica che siamo nell'ambito non del diritto amministrativo ma del diritto civile.

Non si può mancare di sottolineare che vi è una ambiguità che corre il rischio di pesare negativamente sul nuovo contratto: come si fa a rendere più attrattivo il rapporto di lavoro negli enti locali, i cui dipendenti -non lo dimentichiamo- sono normalmente i peggio pagati di tutto il pubblico impiego, restando all'interno dello stesso tetto fissato per gli aumenti contrattuali di tutti i dipendenti pubblici? E' evidente che, ove non venga modificato il tetto degli aumenti fissato dalla legge di bilancio, si dovranno cercare escamotage per consentire l'incremento delle somme che, a vario titolo, entrano nella busta paga dei dipendenti o determinano per essi un vantaggio economico.

LA DIRETTIVA DEL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Valorizzazione del merito e della formazione, con la introduzione del vincolo per cui i dipendenti devono partecipare ad essa per almeno 24 ore all'anno, nonché introduzione delle famiglie professionali e redazione del testo unico delle norme contrattuali.

Sono queste le principali indicazioni di seguito riassunte contenute nello "Atto di indirizzo quadro per i rinnovi contrattuali per il personale delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001", che è stato dettato dal Ministro per la PA:

1. Restare nell'ambito delle risorse previste dalla legislazione vigente;
2. Restare nell'ambito dei vincoli legislativi per la definizione delle materie oggetto di contrattazione collettiva nazionale, che *"dovrà disciplinare le modalità di articolazione delle sessioni di contrattazione integrativa prevedendo che le stesse si svolgano in modo unitario, evitando la frammentazione degli accordi"*;
3. Valutare la possibilità di avere "testi unici contrattuali";
4. Valorizzare il merito, anche attraverso la valutazione, *"oltre agli obiettivi da raggiungere anche di taluni aspetti collegati ai comportamenti dei dipendenti"*. Va perseguita *"la valorizzazione degli istituti del trattamento economico accessorio collegato alla performance, sia nelle dimensioni di performance organizzativa che di performance individuale"*, in particolare per la dirigenza. Alla *"differenziazione dei giudizi valutativi deve corrispondere una effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati"*. Occorre *"chiarire l'esatta distinzione agli effetti retributivi tra performance organizzativa e performance individuale"*. La performance deve assumere un valore essenziale nelle progressioni economiche, per le quali occorre ribadire che possono avere come destinatari una "quota limitata". Vanno introdotte forme di incentivazione non monetaria della valutazione positiva ed *"i nuovi contratti devono prevedere un cospicuo finanziamento degli istituti collegati alla produttività"*;
5. Confermare le relazioni sindacali di partecipazione;

6. Valorizzare il ruolo della formazione, che deve essere capace di “*creare valore pubblico*” e si deve connettere con le progressioni economiche. Occorre definire “*un ammontare annuo minimo di ore di formazione (non inferiore a 24)*”;
7. Aggiornare gli istituti del rapporto di lavoro;
8. Confermare con correzioni alla luce della esperienza maturata la disciplina del lavoro agile;
9. Effettuare la manutenzione degli istituti connessi all’ordinamento professionale, con la estensione del “*modello delle famiglie professionali ai comparti che ne sono al momento esclusi*”, tra cui quello delle funzioni locali; perfezionare il “*modello relativo alle elevate professionalità*”;
10. Introdurre “*un moderno welfare aziendale/integrativo*”.

LA DIRETTIVA DEL COMITATO DI SETTORE

Aumenti medi di 118 euro lordi al mese; incremento delle risorse destinate al trattamento economico accessorio degli incaricati di elevata qualificazione nelle amministrazioni senza dirigenti con la introduzione della previsione per cui esse devono essere collocate al di fuori del tetto del salario accessorio del 2016; incremento del lavoro straordinario e revisione della sua disciplina.

Sono queste le principali indicazioni contenute nella direttiva del comitato di settore per il rinnovo del CCNL 2022/2024 del personale delle funzioni locali e regionali.

Viene espressamente posto l’obiettivo di rendere più attrattivo il lavoro alle dipendenze delle regioni e degli enti locali, così da contrastare il fenomeno del frequente abbandono dei dipendenti di queste amministrazioni in favore di altri comparti del pubblico impiego

Viene disposto un aumento medio di 118 euro al mese per i 403.633 (dati al 31 dicembre 2021) dipendenti del comparto delle funzioni locali e regionali, che attualmente percepiscono mediamente 30.734 euro, finanziati con un monte salari di 16.995.000.000,00 euro (comprensivo di oneri riflessi calcolati al 37%).

I costi aggiuntivi per gli enti, comprensivi della indennità di vacanza contrattuale già erogata, del suo aumento e degli oneri riflessi e dell’Irap, vanno calcolati rispetto al monte salari nello 0,27% per il 2022, nello 1,62% nel 2023 e nel 5,78% a partire dal 2024. Questi oneri entrano nel tetto di spesa del personale ai fini della determinazione delle capacità assunzionali; occorre chiarire se, come previsto per i CCNL del triennio 2019/2021, gli arretrati vanno esclusi da tale calcolo

Si prevedono i seguenti ritocchi alla disciplina dell’ordinamento professionale: conferma della precedente disciplina; introduzione della previsione, che vuole superare la sentenza della sezione lavoro della Corte di Cassazione n. 36214/2023, che gli incaricati di elevate qualificazioni possano coordinare anche dei funzionari ed introduzione in “*uno specifico*

profilo temporaneo nell'ambito dell'area degli istruttori" del personale educativo privo della laurea, ovviamente per quelli non interessati da progressioni verticali in deroga nell'area dei funzionari.

In tema di relazioni sindacali, la contrattazione decentrata deve diventare effettivamente unitaria, superando lo spezzettamento dei temi ed occorre confermare la disciplina attualmente in vigore.

Si devono modificare le metodologie di valutazione del personale e valorizzare il suo rilievo nella disciplina del trattamento economico accessorio e delle progressioni economiche, per la cui attribuzione la esperienza professionale ed i servizi prestati presso l'ente devono diventare gli elementi centrali.

Per gli incaricati di elevate qualificazioni negli enti privi di dirigenza deve essere ripresa la possibilità prevista dal d.l. n. 135/2018 di aumentare le risorse destinate al trattamento economico accessorio tagliando le capacità assunzionali, possibilità che la maggioranza delle sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti ritiene non più applicabile.

Si deve dare corso alla revisione della disciplina delle risorse per il lavoro straordinario ed aumento della consistenza dello specifico fondo, a partire dal suo adeguamento ai maggiori costi derivanti dagli aumenti contrattuali. Ricordiamo che tali aumenti, ad invarianza del fondo per la contrattazione decentrata, hanno determinato come conseguenza la diminuzione delle ore di lavoro straordinario che possono essere remunerate.

Occorre garantire la centralità delle disposizioni per il finanziamento del welfare integrativo, partendo dalla indicazione delle Corti dei Conti del Piemonte, della Lombardia e della Liguria, per la quale gli aumenti del fondo che finanziano la previdenza e l'assistenza ai dipendenti vanno al di fuori del tetto del salario accessorio. Particolare attenzione in questo ambito va dedicata al sostegno agli affitti ed alla genitorialità, alle prestazioni sanitarie, all'istruzione e alla mobilità sostenibile, nonché alla previdenza complementare, ponendosi in stretta sinergia con le scelte legislative, da ultimo quelle contenute nel bilancio 2024, di introdurre forme di agevolazione fiscale per queste risorse.

Le amministrazioni dovranno sostenere gli oneri per il patrocinio legale dei propri dipendenti, con la previsione che gli avvocati difensori dovranno essere scelti dai dipendenti e gli enti dovranno limitarsi ad esprimere il proprio gradimento.

Si prevede che, anche se in coda al rinnovo, si dia corso alla redazione di un testo unico di tutte le norme contrattuali del comparto, così da risolvere i numerosi dubbi interpretativi ed applicativi che si incontrano in modo crescente nella concreta applicazione dei CCNL.