

## ATTO DI INDIRIZZO PER IL RINNOVO CONTRATTUALE DEL TRIENNIO 2022-2024 PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE FUNZIONI LOCALI.

### 1. Premessa

Il presente atto individua gli indirizzi relativi al rinnovo contrattuale per il triennio 2022-2024.

Sono confermati gli indirizzi generali contenuti nella cornice negoziale dell'atto di indirizzo quadro per i rinnovi contrattuali del triennio 2022-2024 per il personale delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.lgs. 165 del 2001, definiti in accordo con i comitati di settore Regioni-Sanità ed Enti Locali.

Il presente atto potrà essere integrato, ferma restando la procedura prevista dall'art. 47, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001.

Il presente atto di indirizzo sarà attuato nell'ambito delle risorse a tali fini disponibili nonché nel pieno rispetto della legislazione vigente.

### 2. Quadro finanziario

La tabella seguente mostra la previsione degli oneri per il rinnovo contrattuale del personale del comparto delle Funzioni Locali.

#### Comparto Funzioni locali - Risorse per il rinnovo contrattuale del triennio 2022-2024

	Unità di personale al 31.12.2021 <sup>(1)</sup>	Retribuzione media <sup>(1)</sup>	Monte salari <sup>(2)</sup> (mln. di euro)	Risorse al lordo oneri riflessi (mln di euro)		
				2022	2023	2024
				0,27%	1,62%	5,78%
ENTI LOCALI - non dirigenti	403.633	30.734	16.995	46,25	275,46	982,33
<b>TOTALE COMPARTO FUNZIONI LOCALI</b>	<b>403.633</b>	<b>30.734</b>	<b>16.995</b>	<b>46,25</b>	<b>275,46</b>	<b>982,33</b>

<sup>(1)</sup> Dati da Conto Annuale 2021.

<sup>(2)</sup> La percentuale utilizzata per il calcolo degli oneri riflessi inclusi nel monte salari 2021 è pari al 37%.

Ai sensi dell'articolo 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.

Le risorse contrattuali dovranno essere allocate secondo un criterio di tendenziale proporzionalità tra componenti stipendiali e altre voci della retribuzione.

### 3. .Quadro normativo

La successione dei contratti collettivi 2016/18 e 2019/21 ha consegnato agli enti del comparto discipline esaustive sui diversi aspetti che occupano una trattativa negoziale, ragion per cui si ritiene che i diversi temi oggetto della stessa (trattamento giuridico-economico, relazioni sindacali,

ordinamento professionale, fondo risorse decentrate) debbano in questa nuova tornata essere affrontati solo per aspetti alquanto limitati, così come di seguito indicato

#### **4. Ordinamento professionale**

Il sistema di classificazione e la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione restano confermati così come disciplinati dal Titolo III – Ordinamento Professionale del CCNL del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 del 16 novembre 2022.

In particolare, il Comitato di settore esprime l'indirizzo di confermare il sistema di classificazione, sulla definizione del quadro dei profili professionali, sui criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di elevata qualificazione, sul nuovo sistema delle progressioni economiche.

Con riferimento all'istituto delle Elevate qualificazioni, ribadendo l'unicità dell'Area dei Funzionari, il nuovo contratto confermerà che il dipendente titolare di incarico di elevata qualificazione può coordinare altri dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari.

##### **4.1 Sezione personale educativo e scolastico**

Il Comitato di settore esprime l'indirizzo di prorogare la facoltà di effettuare le progressioni previste dall'art. 13, comma 6, del CCNL 2019/2021, per il personale educativo, docente ed insegnante fino al 31/12/2026.

Il nuovo contratto consentirà altresì la possibilità di inquadrare in uno specifico profilo temporaneo nell'ambito dell'Area degli istruttori, il personale educativo privo del titolo di studio richiesto per l'inquadramento nell'Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni.

#### **5. Relazioni sindacali**

Si conferma l'assetto sul sistema delle relazioni sindacali delineato nella tornata negoziale 2019-2021:

##### **a) Contrattazione integrativa**

Si conferma l'attuale struttura della contrattazione integrativa disciplinata dal titolo II del CCNL del comparto delle Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

Pertanto, sono sottratte alla contrattazione integrativa le materie relative alle determinazioni per l'organizzazione degli uffici, le misure inerenti alla gestione del lavoro, l'articolazione dell'orario di lavoro, comprese turnazione e reperibilità, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici, i sistemi di valutazione, i poteri di delega dirigenziale, il sistema della formazione per tutti gli aspetti non direttamente connessi al rapporto di lavoro, gli aspetti organizzativi del lavoro e la destinazione delle risorse del salario accessorio connesse agli istituti di cui sopra.

La contrattazione collettiva nazionale disciplinerà le modalità di articolazione delle sessioni negoziali di contrattazione integrativa, prevedendo che le stesse si svolgono in modo unitario, evitando la frammentazione degli accordi.

#### **6. Istituti del rapporto di lavoro**

In sede di rinnovo contrattuale le parti valuteranno l'opportunità di porre in essere interventi mirati di aggiornamento degli istituti del rapporto di lavoro al solo scopo di adeguarli alle necessità organizzative degli enti emerse dopo la fase applicativa che ha fatto seguito al CCNL 2019-2021.

##### **6.1 Rafforzamento della dorsale organizzativa**

In considerazione dell'indicazione contenuta nell'Atto di indirizzo quadro per i rinnovi contrattuali del triennio 2022-2024, secondo cui: *“resta fermo che, anche in sede di contrattazione integrativa, sono sottratte alla contrattazione collettiva le materie relative alle determinazioni per l'organizzazione degli uffici, le misure inerenti alla gestione del rapporto di lavoro, l'articolazione dell'orario di lavoro, comprese turnazioni e reperibilità, nonché l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici”*, dovranno essere adottate misure utili ad impedire che la contrattazione sull'utilizzo del fondo risorse decentrate si traduca in una contrattazione sull'operatività degli istituti organizzativi richiamati.

Ancora, con riferimento alle ulteriori indicazioni contenute nell'Atto di indirizzo quadro per i rinnovi contrattuali del triennio 2022-2024, relative alla valorizzazione della valutazione al fine dell'erogazione del trattamento economico accessorio e delle progressioni economiche, i principi ivi affermati devono trovare adeguata declinazione nelle Funzioni locali, tenendo conto delle specificità del Comparto dando maggior enfasi alla performance organizzativa rispetto a quella individuale tenendo conto delle opportune differenziazioni, che tengano conto della tipologia e dimensione degli Enti.

## **7. Trattamento economico**

### **7.1 Rilancio dell'attrattività degli enti del comparto**

I Comitati di settore prendono atto della progressiva riduzione del personale appartenente al comparto delle Funzioni locali, passato dalle 467.397 unità censite in occasione del rinnovo 2016-2018, alle 429.754 unità censite in occasione del rinnovo 2019-2021 alle attuali 403.633 unità. Oltre 10.000 unità di personale perse ogni anno.

A tal fine i Comitati di settore, con l'obiettivo di perseguire la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale, ai sensi dell'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017, esprimono indirizzo di non computare ai fini del limite di cui al secondo comma del medesimo art. 23, gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato erogate ai titolari di incarichi di elevata qualificazione. Ciò in coerenza, anche, con il principio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Di conseguenza, nell'aggiornamento degli istituti economici il nuovo contratto deve tenere in considerazione la fondamentale premessa che la maggior parte degli enti del comparto vive una fase di particolare difficoltà, determinata dalla scarsa attrattività economica dell'impiego, in confronto alle pubbliche amministrazioni degli altri comparti.

In ragione di ciò si assiste ad un duplice fenomeno: da un lato scarsa partecipazione ai concorsi banditi agli enti locali, dall'altro significativi flussi di mobilità in uscita verso altri enti o comparti.

A fronte di ciò, il nuovo contratto dovrà intervenire in modo innovativo sugli istituti del trattamento economico e del welfare integrativo, impiegando tutti i margini utili per potenziare l'interesse all'impiego negli enti attualmente meno attrattivi:-

In questa prospettiva occorre precedere anche una semplificazione delle procedure relative al riconoscimento dei differenziali economici, prendendo in considerazione, con riferimento al requisito dell'esperienza professionale, prioritariamente i servizi prestati presso l'ente.

Il nuovo contratto richiamerà espressamente la facoltà prevista per i comuni privi di dirigenza di incrementare le risorse per remunerare gli incarichi di elevata qualificazione ai sensi della previsione

contenuta nell'art. 11 bis, comma 2, del decreto-legge del 14 dicembre 2018 n. 135 convertito, con modificazioni, dalla legge del 11 febbraio 2019 n. 12.

La percezione indennità collegate allo svolgimento di specifiche mansioni o servizi viene meno a seguito dell'accertamento dell'inidoneità allo svolgimento delle mansioni per le quali le medesime indennità erano attribuite.

Il nuovo contratto dovrà prevedere un adeguamento della disciplina del fondo per il lavoro straordinario, di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999, in considerazione del notevole lasso di tempo trascorso, e delle forti asimmetrie che si sono determinate tra enti dello stesso comparto in applicazione di un vincolo finanziario orizzontale, non rispondente ad un criterio uniforme di sostenibilità finanziaria, ne' adeguato alle reali esigenze organizzative e di servizio. In considerazione di ciò, gli enti del comparto devono essere messi in condizione di adeguare la consistenza del fondo per il lavoro straordinario, ferme le limitazioni contrattuali che impongono limiti quantitativi a tutela dei lavoratori, e nel rispetto dei limiti di contenimento complessivo della spesa di personale.

Infine, allo scopo di adeguare la consistenza del fondo all'incremento del costo orario del lavoro straordinario, il nuovo contratto dovrà anche prevedere che il fondo per il lavoro straordinario, di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999, sia incrementato di una percentuale pari alla somma dei valori percentuali degli incrementi contrattuali a regime e futuri, con decorrenza dal triennio economico 2016/2018, al netto degli oneri riflessi.

## **7.2 Welfare contrattuale.**

Assume un ruolo fondamentale la previsione di un nuovo modello welfare aziendale/integrativo quale strumento di attrattività del lavoro alle dipendenze di una pubblica amministrazione, comparabile al settore privato. In tale prospettiva il ruolo della contrattazione nazionale è decisivo per definire la cornice delle regole nel cui ambito si cala la contrattazione integrativa.

La contrattazione nazionale dovrà prevedere interventi in grado di soddisfare le diverse esigenze del personale, anche in considerazione delle caratteristiche delle singole amministrazioni, in particolare per il sostegno agli affitti, alla genitorialità, alle prestazioni sanitarie, all'istruzione e alla mobilità sostenibile, valorizzando quegli istituti del welfare aziendale che possono fruire di agevolazione fiscale e contributiva compreso quello per favorire la previdenza complementare, anche mediante l'utilizzo delle risorse previste nel quadro economico.

Nell'attuazione dei presenti indirizzi dovrà tenersi conto degli orientamenti consolidati della Corte dei Conti (da ultimo, Piemonte, n. 14/2024) secondo cui i fondi che finanziano gli istituti del welfare contrattuale non soggiacciono al limite finanziario previsto dall'art. 23, comma 2, del d.Lgs. n. 75/2017, in considerazione della funzione assistenziale e non retributiva dell'istituto.

## **8. Patrocinio legale**

La disciplina del vigente CCNL sarà aggiornata prevedendo l'assunzione a carico dell'amministrazione delle spese per il patrocinio legale anche nel caso in cui il dipendente nomini il legale o il consulente tecnico di propria fiducia, comunicandolo tempestivamente all'amministrazione, salvo che questa esprima il proprio motivato diniego.

### **9. 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.