



Novità Ipotesi CCNL Comparto Funzioni Locali 2022-2024

Un'analisi dettagliata delle principali modifiche contrattuali rispetto alla situazione attuale, con focus sulle relazioni sindacali, l'ordinamento professionale e gli istituti economici.

Relazioni Sindacali: Informativa

Piano Triennale dei Fabbisogni

Per la prima volta è stata introdotta la previsione che l'informativa relativa al Piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere seguita da un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali.

Attualmente questa tematica è solo oggetto di informativa senza obbligo di incontro.

Informazione Semestrale

Implementate le materie oggetto di informazione semestrale, relativamente ai dati sui riflessi delle convenzioni con altre PA e ai dati sulla copertura assicurativa di cui all'art. 58 del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 2 comma 4 del D.Lgs 36/2023.

Attualmente non esiste alcuna previsione in ordine a queste tematiche.



Relazioni Sindacali: Confronto

Modalità Telematiche

Sul piano procedurale è stata introdotta la possibilità di effettuare il Confronto anche con modalità telematiche, ipotesi attualmente non prevista.

Settimana Corta

Tra le materie relative all'articolazione dell'orario di lavoro sono state inserite: l'orario multiperiodale, la collocazione temporale della pausa, nonché l'articolazione - in via sperimentale e su base volontaria - dell'orario di lavoro su quattro giorni settimanali.

Attualmente non è prevista la possibilità di sperimentare la settimana "corta" su 4 giorni.

Nuove Materie

Inseriti tra le materie: i criteri per la scelta dei docenti per percorsi formativi (docenze interne), i criteri relativi alla disciplina dei tempi di vestizione e svestizione, il monitoraggio delle politiche di age management, i criteri per le coperture assicurative, e reinseriti i criteri per il conferimento delle mansioni superiori.

Organismo Paritetico per l'Innovazione

L'Organismo Paritetico per l'Innovazione (OPI) vede un significativo ampliamento delle sue competenze e una maggiore strutturazione delle sue attività:

- Implementate le materie oggetto di relazioni stabili in seno all'organismo: stress lavoro correlato, fenomeni di burn out, cambiamenti conseguenti a percorsi di transizione ecologica e digitale
- Introdotta la previsione che l'OPI si riunisca almeno 2 volte all'anno obbligatoriamente
- Implementate le materie oggetto di informazione semestrale all'interno dell'OPI



Attualmente non esistono previsioni specifiche su queste materie in seno all'OPI e non è prevista l'obbligatorietà delle riunioni.

Contrattazione Collettiva Integrativa: Nuove Materie

1 Incentivi per Convenzioni

Introdotti in CCI i criteri generali per la corresponsione, a carico del Fondo risorse decentrate, di incentivi economici al personale utilizzato a tempo parziale nelle convenzioni.

2 Conciliazione Vita-Lavoro

Introdotti in CCI i criteri per l'implementazione di modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione delle modalità di lavoro a distanza.

3 Funzioni Tecniche

Introdotti in CCI criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di Funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023, dando così un indirizzo univoco alle amministrazioni.

4 Lavoro Agile

Introdotti in CCI i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto, nonché l'individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto.

Contrattazione Collettiva Integrativa: Ulteriori Novità

1

Risorse per Straordinari

Introdotta in CCI la possibilità di destinare ulteriori risorse finanziarie alla corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario, in aggiunta a quelle già previste, senza riduzione delle risorse del Fondo risorse decentrate.

2

Proventi Codice della Strada

Introdotti in CCI i criteri di ripartizione delle risorse derivanti dai proventi del Codice della Strada, in favore del personale di Polizia Locale, tra le diverse finalità di utilizzo previste.

3

Personale in Convenzione

Introdotte in CCI le forme di incentivazione economica e di riconoscimento di trattamenti accessori collegati alla prestazione in favore del personale utilizzato in convenzione.

4

Neo Assunti

Nella definizione del contratto integrativo le parti favoriranno l'adozione di strumenti volti a favorire l'inserimento del personale neo assunto, quali ad esempio politiche di welfare e/o accesso al lavoro a distanza.

Iter Contrattazione Integrativa e Fondo Risorse Decentrate

Introdotta la previsione che entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento:

- L'ente provvede alla costituzione del Fondo delle risorse decentrate almeno di parte stabile
- Avvia, di norma, entro lo stesso termine la sessione negoziale per il riparto delle risorse

Integrata la previsione in merito alla quale l'Ente fornisce una "esaustiva" informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo, nonché i dati a consuntivo sull'utilizzo delle risorse del Fondo dell'anno precedente.



Attualmente il CCNL fa riferimento soltanto all'avvio della sessione negoziale di riparto delle risorse e che in occasione della stessa viene inviato un prospetto della costituzione del Fondo e non anche del consuntivo anno precedente.

Ordinamento Professionale: Progressioni



Progressioni tra le Aree

Proroga del termine per l'espletamento delle procedure in deroga, portato al 31/12/2026 (attualmente al 31/12/2025).



Progressioni all'Interno delle Aree

Introdotta la possibilità di decidere in CCI di portare a 2 anni la condizione del requisito di ammissione e di calcolare la media delle valutazioni sulle ultime 2 anziché 3.

Specificato che in caso di concorrenza delle condizioni che danno diritto alla maggiorazione dei differenziali prevale quello di maggiore importo.



Personale Comandato

Specificato che il personale comandato o distaccato presso altre amministrazioni pubbliche ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali presso l'ente di appartenenza.

Per agevolare la partecipazione nei piccoli Enti alle procedure di progressione, è stata introdotta la previsione – demandata alla Contrattazione Integrativa – di optare per un'unica graduatoria per Ente e non per graduatorie distinte.

Retribuzione di Posizione e Incarichi EQ

Aumento del Limite Massimo

Aumentato il limite massimo di retribuzione di posizione da 18 mila a 22 mila euro.

Estensione a Tutti gli Enti

Estesa a tutti gli Enti (e non solo ai Comuni) una particolare disciplina di affidamento degli incarichi EQ, ove non vi sia la dirigenza.

Durata Incarichi

Per gli enti senza la dirigenza si è specificato che gli incarichi di EQ possono avere una durata fino a 5 anni.

Compensi Aggiuntivi

Per quanto riguarda i compensi aggiunti previsti per gli incaricati di EQ è stato previsto che lo straordinario elettorale non debba più essere subordinato alla previa acquisizione delle risorse.

Polizia Locale

Precisato che per i titolari di EQ appartenenti alla Polizia Locale, a titolo di compensi aggiuntivi si possono aggiungere gli incentivi monetari derivanti dal CdS, nonché l'indennità di ordine pubblico.

Incremento Risorse

Introdotta la possibilità di destinare una percentuale di risparmi permanenti per incrementare le risorse destinate a posizione e risultato, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017 (per gli enti esclusi dall'applicazione del DL PA)



Rapporto di Lavoro: Orario e Permessi

Settimana Corta

Introduzione - in via sperimentale - su base volontaria e ferma restando la garanzia del livello dei servizi resi all'utenza, della possibilità di articolare l'orario di lavoro di 36 ore settimanali su quattro giorni.

Malattia e Terapie

Ampliate le casistiche di maggior tutela per poter usufruire del particolare trattamento economico che non incide sul periodo di comporto: accessi ambulatoriali, visite specialistiche, esami diagnostici e follow-up specialistico.

Permessi Personali

Ampliamento della possibilità di fruire di più permessi nella stessa giornata, attualmente limitata a specifiche ipotesi.

Rapporto di Lavoro: Permessi Studio e Congedi

Permessi per Studio

- Introdotta una misura di maggior favore che consente di scorrere la graduatoria degli istanti alle 150 ore, in caso di rinuncia in corso d'anno di un beneficiario
- Estesa la casistica legittimante la fruizione dei permessi ai casi in cui la frequenza di tirocini/stages sia parte integrante del percorso di studi

Congedi dei Genitori

- Precisato con maggior chiarezza che i periodi di congedo di maternità/paternità e parentale sono computati per intero nella tredicesima mensilità e non comportano riduzioni di ferie e riposi
- Introdotta la possibilità di cumulare nella stessa giornata i permessi del D.Lgs 151/2001

Attualmente, in caso di rinuncia di un beneficiario le ore non fruite non possono andare a favore di altri, e il D.Lgs prevede l'incumulabilità dei permessi, salvo diversa previsione in contrattazione nazionale.



Politiche di Age Management e Lavoro Agile

Age Management

Introdotta per la prima volta una disciplina volta a sensibilizzare gli Enti ad adottare politiche e regole di gestione delle risorse umane che tengano conto dell'età anagrafica dei dipendenti e che incentivino la sinergia positiva tra il personale di diversa età, promuovendo il dialogo e il reciproco passaggio di competenze ed esperienze.

Lavoro Agile e da Remoto

- Ampliata la tutela in favore dei lavoratori in condizioni di particolari necessità, nei confronti dei quali è possibile estendere il numero dei giorni a distanza rispetto il restante personale
- Riconoscimento del buono pasto in lavoro agile, oltre che in lavoro da remoto (attualmente escluso)

Patrocinio Legale e Tutele

Armonizzazione con la Dirigenza

La disciplina è stata armonizzata con quella prevista per la Dirigenza. Se l'Ente si assume direttamente ogni onere a difesa, deve comunicare il nominativo del legale all'interessato per il relativo assenso.

È venuto meno il requisito del "comune gradimento" in caso di nomina del legale da parte del dipendente.

Ampliamento Tutele

È stata ampliata la tutela ai casi di remissione di querela. È stata data la possibilità, nei procedimenti penali, di concedere il rimborso delle spese sostenute dal dipendente anche in caso di sentenza di assoluzione pronunciata in appello, senza dover attendere la sentenza definitiva.

Tutela in Caso di Aggressioni

Introdotta la previsione a carico dell'ente, nell'ipotesi di aggressione nei confronti del personale dipendente ad opera di terzi, di assumere ogni onere a difesa per tutti i gradi di giudizio – ivi inclusi gli oneri relativi a consulenti tecnici e alle fasi preliminari.

Istituti Economici e Welfare

Welfare Integrativo

Ampliate le fattispecie esemplificative: incentivazione alla mobilità sostenibile e altre categorie di beni, servizi e benefici che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

Riposi Compensativi

Ampliata la tutela a favore del dipendente che, per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale, viene difatti esplicitato che il diritto al riposo compensativo deve essere di almeno 24 ore consecutive.

Turnazioni

Introdotta una grande novità per il personale turnista: nelle giornate festive infrasettimanali, gli enti possono programmare la presenza di un numero ridotto di lavoratori turnisti. Nei confronti dei lavoratori turnisti ai quali non è richiesta la prestazione, tali giornate sono considerate festive e non è corrisposto il compenso per lavoro in turno.

Indennità e Tabellari

Previsione della possibilità di incrementare l'importo riconosciuto ai centralinisti non vedenti e parziale inglobamento di quote dell'indennità di comparto nello stipendio tabellare con effetto positivo sul calcolo dei corrispettivi di molti istituti.

