



Federazione Confsal-UNSA

Coordinamento Nazionale
ORDINI PROFESSIONALI

Via Napoli, 51 – 00184 Roma - Tel. 06 4828232

Mail: info@confsal-unsal.it; info@sidop.org

LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Maurizio Duronio

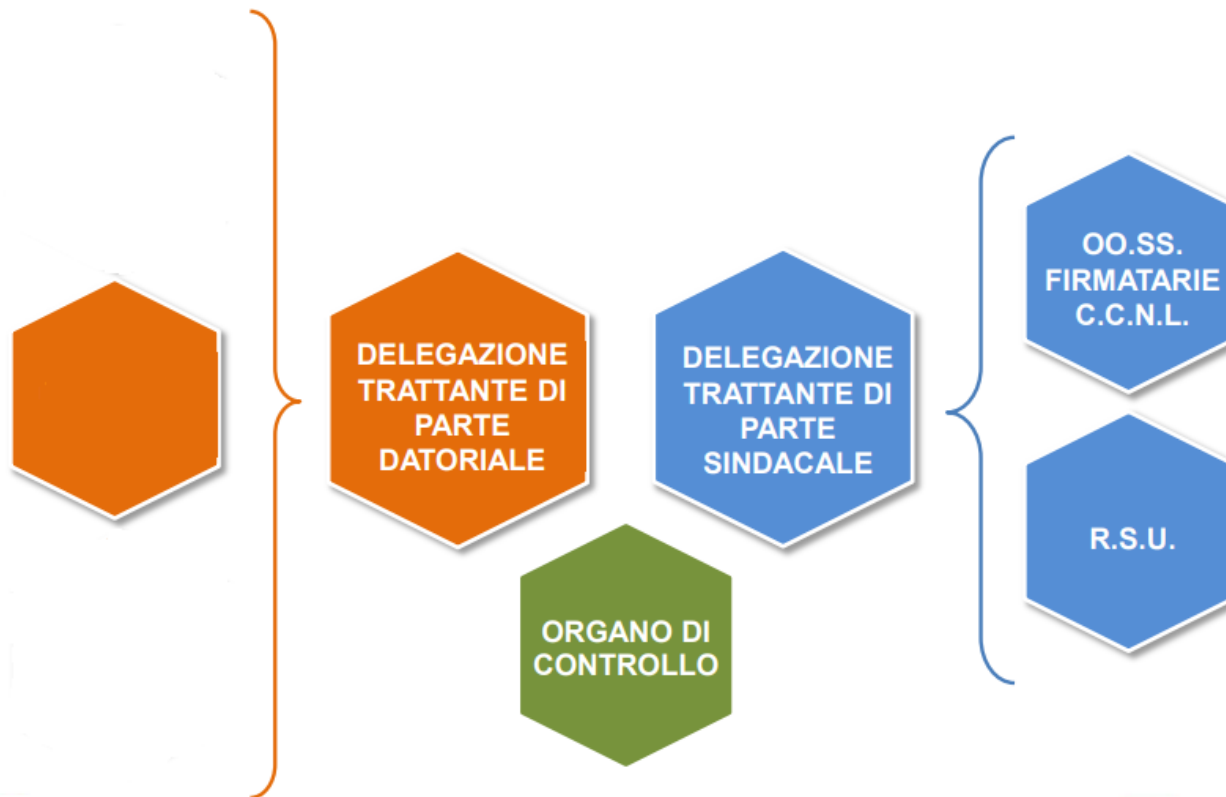


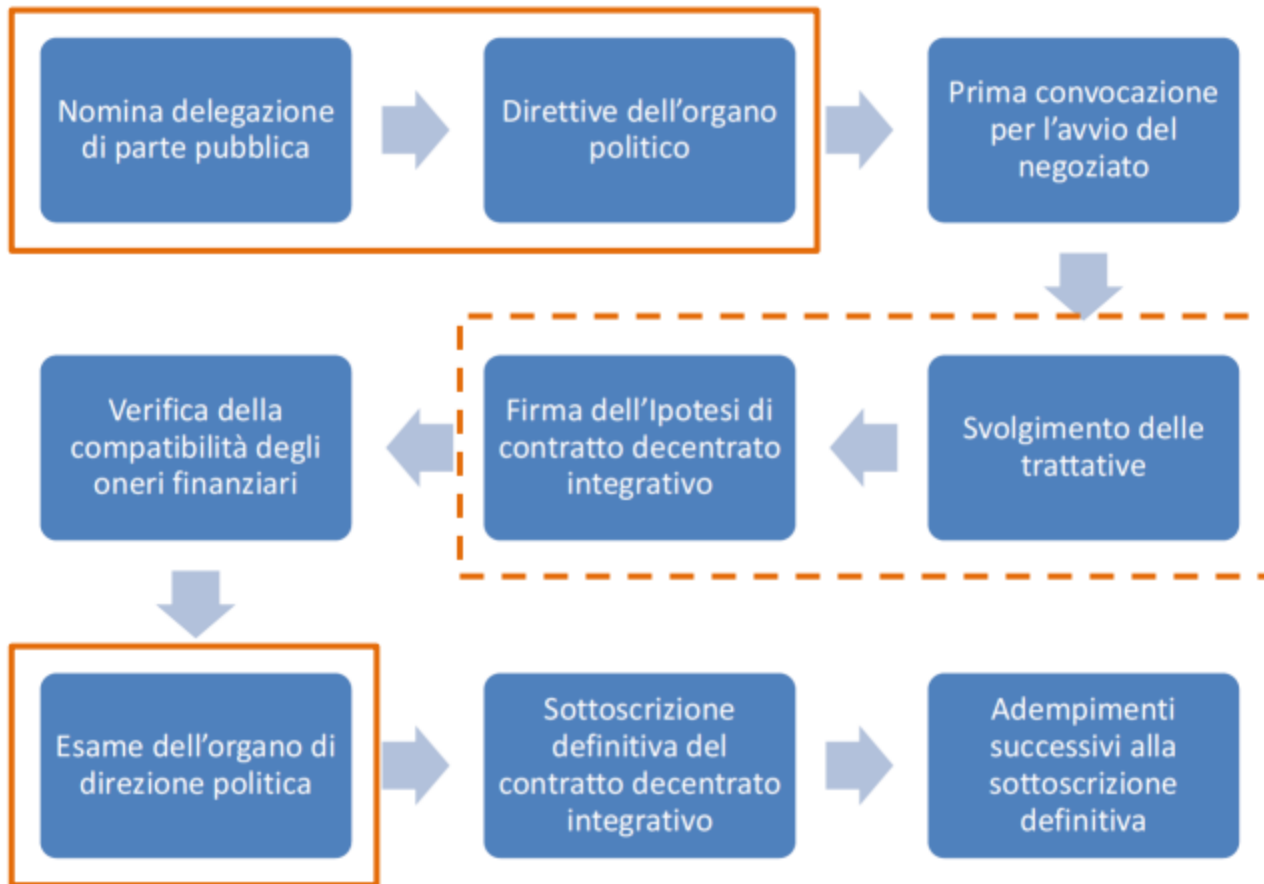
Gli attori della contrattazione integrativa

Tempi e procedure

Le materie oggetto della contrattazione integrativa

Gli attori della contrattazione integrativa





La nomina della delegazione trattante di parte datoriale

- entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL (cfr. art. 8, c. 2, CCNL)
 - delegazione in forma collegiale. Deve prevedere un Presidente (cfr. art. 7, c. 5, CCNL 21.05.2018)
 - ampia autonomia dell'esecutivo nella nomina, la cui disciplina è rimessa ai singoli ordinamenti (cfr. art. 7, c. 5, CCNL), tuttavia:
 - non sono ammessi componenti esterni all'Amministrazione (cfr. parere ARAN RAL_1216)
-

Le direttive alla contrattazione integrativa

- sono approvate dall'organo politico;
 - definiscono gli obiettivi strategici e i vincoli alla contrattazione, anche di ordine finanziario;
 - definiscono gli interventi prioritari, comprensivi delle modalità di utilizzo delle risorse stabili e variabili in relazione ai diversi istituti del salario accessorio;
 - direttive chiare e puntuali, ma non troppo prescrittive e dettagliate per impedire l'irrigidimento delle posizioni nel negoziato;
-

L'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto integrativo

Il Presidente della delegazione trattante trasmette all'organo politico l'Ipotesi di accordo, corredata del parere positivo dei revisori, all'organo politico per la verifica:

- Corrispondenza alle direttive
 - Conformità dei contenuti dell'accordo alle politiche del personale perseguite dall'Ente
 - Funzionalità dell'accordo rispetto alle esigenze organizzative dell'Ente
 - Coerenza dei costi del contratto integrativo con le direttive finanziarie e coerenza con i vincoli di bilancio e la normativa contrattuale nazionale
 - l'organo politico, anche in presenza di parere positivo dell'organo di revisione, può negare la sottoscrizione
-

**MATERIE RISERVATE ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
ART. 7 CCNL**

A) I CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO;

Art. 50

Fondo risorse decentrate:

1. Le amministrazioni rendono annualmente disponibili per la contrattazione integrativa tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto di quelle che hanno già finanziato, in precedenti annualità,

B) I CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI TRATTAMENTI ECONOMICI CORRELATI ALLA PERFORMANCE;

Art. 50

Fondo risorse decentrate

3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione), comma 4, considerate al netto di quelle che finanziano il comma 2 lett. j) del presente articolo; le stesse risorse sono inoltre destinate, per una quota pari ad almeno il 30%, a finanziare i trattamenti economici correlati alla performance individuale.

C) LA QUOTA DI RISORSE DI CUI ALL'ART. 49 (FONDO RISORSE DECENTRATE: COSTITUZIONE) DA DESTINARE ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE DI CUI ALL'ART. 14 (PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE);

C1) L'INTEGRAZIONE E LA PONDERAZIONE DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE NEI LIMITI DI QUANTO PREVISTO ALL'ART. 14 (PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE);

Art. 14

Progressioni economiche all'interno delle aree

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area - attivata annualmente in relazione alle risorse del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione) destinate a tale finalità

D) I CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ CORRELATE ALL'EFFETTIVO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ DISAGIATE OVVERO PERICOLOSE O DANNOSE PER LA SALUTE;

E) I CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ CORRELATE ALL'EFFETTIVO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ COMPORTANTI L'ASSUNZIONE DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ;

Art. 54

Indennità di specifiche responsabilità

1. Le amministrazioni possono attribuire al personale dell'area degli assistenti compiti che, pur rientrando nelle funzioni proprie dell'area di appartenenza, comportano l'assunzione di specifiche responsabilità. In tale ipotesi, previa contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. x), è possibile riconoscere a tale personale un'indennità di specifiche responsabilità, accessoria, il cui importo, non superiore a € 1.000 annui lordi, viene definito tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, dalla specializzazione richiesta dai compiti affidati.

F) I CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PER I QUALI SPECIFICHE LEGGI OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA;

G) I CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO;

Art. 55

Welfare integrativo

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità

Art. 50

Fondo risorse decentrate

misure di welfare integrativo secondo la disciplina di cui all'art. 55 (Welfare integrativo), ad integrazione delle eventuali disponibilità che le amministrazioni continuano a finanziare fuori fondo per effetto di norme di settore di cui permane la vigenza;

- H) L'ELEVAZIONE DELLE MAGGIORAZIONI ORARIE PER LA REMUNERAZIONE DEL LAVORO IN TURNO PREVISTE DALL'ART. 19, COMMA 5, DEL CCNL 12 FEBBRAIO 2018;
- I) L'ELEVAZIONE DEI LIMITI PREVISTI DALL'ART. 19, COMMA 4, DEL CCNL 12 FEBBRAIO 2018 IN MERITO AI TURNI EFFETTUABILI;
- J) L'ELEVAZIONE DELLA MISURA DELL'INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ PREVISTA DALL'ART. 20, COMMA 6 DEL CCNL 12 FEBBRAIO 2018;
- L) L'ELEVAZIONE DEI LIMITI PREVISTI DALL'ART. 20, COMMA 5, DEL CCNL 12 FEBBRAIO 2018 PER I TURNI DI REPERIBILITÀ;
-

M) L'ELEVAZIONE DEL CONTINGENTE DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE AI SENSI DELL'ART. 57, COMMA 7 DEL CCNL 12 FEBBRAIO 2018;

Art. 57

Rapporto di lavoro a tempo parziale

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area o categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

7. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dalle amministrazioni in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 fino ad un ulteriore 10%. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali.

N) IL LIMITE INDIVIDUALE ANNUO DELLE ORE CHE POSSONO CONFLUIRE NELLA BANCA DELLE ORE, AI SENSI DELL'ART. 27, COMMA 2, DEL CCNL 12 FEBBRAIO 2018;

Art. 27

Banca delle ore

2. Qualora il dipendente ne faccia richiesta, nel conto ore confluiscono le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate, entro un limite complessivo annuo individuale stabilito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 6, lettera n), da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

O) 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;

P) L'ELEVAZIONE DEL PERIODO DI 13 SETTIMANE DI MAGGIORE E MINORE CONCENTRAZIONE DELL'ORARIO MULTIPERIODALE, AI SENSI DELL'ART. 22 DEL CCNL 12 FEBBRAIO 2018;

Art. 22

Orario multiperiodale

- 1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 17, comma 4, lettera e), è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.*
 - 2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.*
 - 3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.*
-

Q) 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. 17, COMMA 2, DEL CCNL 12 FEBBRAIO 2018;

Art. 17

Orario di lavoro

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del d.lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

R) L'ELEVAZIONE DELLA PERCENTUALE MASSIMA DEL RICORSO A CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO, AI SENSI DELL'ART. 54, COMMA 3 DEL CCNL 12 FEBBRAIO 2018;

Art. 54

Contratto di lavoro a tempo determinato

3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascuna amministrazione complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per le amministrazioni che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.

S) PER LE AMMINISTRAZIONI ARTICOLATE TERRITORIALMENTE, I CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DEL CONTINGENTE DI PERSONALE DI CUI ALL'ART. 46, COMMA 1, DEL CCNL 12 FEBBRAIO 2018 (DIRITTO ALLO STUDIO);

Art. 46

Diritto allo studio

1. Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno. Le amministrazioni articolate sul territorio provvedono a ripartire il contingente di personale di cui al presente comma tra le varie sedi.

T) L'INTEGRAZIONE DELLE SITUAZIONI PERSONALI E FAMILIARI PREVISTE DALL'ART. 19, COMMA 9, DEL CCNL 12 FEBBRAIO 2018 IN MATERIA DI TURNI DI LAVORO;

Art. 19

Turnazioni

9. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 26, comma 4, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del d.lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

U) L'ELEVAZIONE DEL LIMITE MASSIMO INDIVIDUALE DI LAVORO STRAORDINARIO AI SENSI DELL'ART. 25, COMMA 3, DEL CCNL 12 FEBBRAIO 2018;

Art. 25

Lavoro straordinario e riposi compensativi

3. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è fissato in 200 ore annue. Tale limite può essere elevato in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, anche in relazione a particolari esigenze o per specifiche categorie di lavoratori. Fino alla definizione, in sede di contrattazione integrativa nazionale, della nuova disciplina in materia, continuano ad applicarsi i precedenti CCNL dei comparti di provenienza.

V) I CRITERI PER LA DEFINIZIONE DEI TRATTAMENTI ECONOMICI DI CUI ALL'ART. 50 (FONDO RISORSE DECENTRATE: UTILIZZO) COMMA 2, LETT. C); (TRATTAMENTI ECONOMICI CORRELATI ALLA PERFORMANCE FINALIZZATI A RICONOSCERE GLI INCREMENTI DI PRODUTTIVITÀ CONSEGUITI PER EFFETTO DEI NUOVI MODELLI ORGANIZZATIVI E DI SERVIZIO CONNESSI AL LAVORO AGILE;

Art. 50

Fondo risorse decentrate: utilizzo

2. c) trattamenti economici correlati alla performance finalizzati a riconoscere gli incrementi di produttività conseguiti per effetto dei nuovi modelli organizzativi e di servizio connessi al lavoro agile;

X) GLI IMPORTI DELL'INDENNITÀ DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DI CUI ALL'ART. 54 (INDENNITÀ DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ);

Art. 54

Indennità di specifiche responsabilità

- 1. Le amministrazioni possono attribuire al personale dell'area degli assistenti compiti che, pur rientrando nelle funzioni proprie dell'area di appartenenza, comportano l'assunzione di specifiche responsabilità. In tale ipotesi, previa contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. x), è possibile riconoscere a tale personale un'indennità di specifiche responsabilità, accessoria, il cui importo, non superiore a € 1.000 annui lordi, viene definito tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, dalla specializzazione richiesta dai compiti affidati.*
 - 2. Al finanziamento dell'indennità di cui al presente articolo si provvede con le risorse di cui all'art. 49. (Fondo risorse decentrate: costituzione).)*
-

Y) LA DETERMINAZIONE DEL TERMINE DI CUI ALL'ART. 14 (PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE), COMMA 2, LETT. A);

Art. 14

Progressioni economiche all'interno delle aree

2. a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate; in sede di contrattazione integrativa tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previsti dall'art. 43 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), al rimprovero scritto;))

Z) L'INDIVIDUAZIONE DELLE FAMIGLIE PROFESSIONALI E DELLE
RELATIVE COMPETENZE PROFESSIONALI;

AA) L'ELEVAZIONE DEI LIMITI MASSIMI PREVISTI PER L'INDENNITÀ DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA DI CUI ALL'ART. 15 (POSIZIONI ORGANIZZATIVE E PROFESSIONALI);

Art. 15

Posizioni organizzative e professionali

2. I valori dell'indennità di cui al comma 1 sono ricompresi tra un minimo di Euro 1.200,00 ed un massimo di Euro 2.600,00 annui lordi per 13 mensilità e sono definiti, per ciascuna posizione organizzativa, in relazione alle risorse del Fondo di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione) destinate alla remunerazione degli incarichi nonché alla graduazione degli stessi.

3. Il limite massimo di cui al comma 2 può essere elevato in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. aa). In caso di elevazione del limite massimo, è possibile prevedere che l'indennità di posizione organizzativa possa assorbire lo straordinario e/o altre voci del trattamento economico accessorio. Fino alla definizione, in sede di contrattazione integrativa, della nuova disciplina in materia continuano ad applicarsi le discipline in atto definite sulla base dei precedenti CCNL dei comparti di provenienza

AB) CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEL PERSONALE DELL'AREA EP; IN TALE AMBITO È ALTRESÌ DEFINITA LA MISURA PERCENTUALE DI CUI ALL'ART. 53, COMMA 5 (TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE DELLA NUOVA AREA EP);

Art. 53

Trattamento economico del personale della nuova Area EP

5. Alla retribuzione di risultato è destinato almeno il 15% delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di posizione e retribuzione di risultato.

AC) LA DEFINIZIONE DI QUANTO DEMANDATO ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DALL'ART. 11 (TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE);

Art. 11

Trattamento economico del personale in distacco sindacale

Il trattamento economico del personale in distacco sindacale si compone:

....

c) di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale non inferiore al 60% e non superiore al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione), con esclusione delle voci di cui all'art. 50 (Fondo risorse decentrate: utilizzo), comma 2, lett. c), d), h), i) e j) eccezion fatta per i compensi incentivanti di cui alla legge n. 88 del 1989.

AD) RIFLESSI SULLA QUALITÀ DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITÀ DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE INERENTI L'ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI.



GRAZIE