

Il fondo e la contrattazione 2015

A cura del dott. Arturo Bianco

Dott. Arturo Bianco

- Esperto in gestione delle risorse umane
- Già presidente Anci Sicilia, già componente la presidenza nazionale Anci, già dirigente Ancitel
- Autore di numerosi volumi, tra cui “La manovra finanziaria 2015” (Cel editore), “La gestione del personale negli enti locali” (Cel editore 2013), “La gestione associata dopo il DL n. 95/2012” (Maggioli editore 2012),, “Contrattazione decentrata e controlli” (Maggioli editore 2012)
- Dirige le riviste telematiche “Oggi PA”, “Il Bollettino del personale degli enti locali”

Il fondo 2015/1

- Per la parte stabile si parte dal fondo 2014
- Articolo 9 comma 2 bis DL 78/2010 come modificato dalla legge 147/2013 “A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo” (nda tetto fondo 2010 e riduzione per diminuzione personale)
- Norma che cristallizza il fondo in modo da rendere consolidati i risparmi che si sono raggiunti negli anni dal 2011 al 2014: circolare 8/2015 RGS. Parere Corte Conti Puglia 64/2015
- Parere 53/2015 Corte Conti Puglia “le decurtazioni effettuate nel periodo 2011-2014 diventano permanenti e non possono più essere recuperate in quanto gli effetti dei tagli operati nel periodo considerato devono essere mantenuti anche in sede di determinazione dei fondi per i periodi successivi”

Il fondo 2015/2

- Possibili sperequazioni:
 - 1) Taglio dei fondi sulla parte stabile, variabile o su ambedue
 - 2) Calcolo della decurtazione per la riduzione del personale
- Possibilità di incremento ex RIA e assegni ad personam dei cessati, possibilità (teorica?) di incremento ex articolo 15, comma 5, CCNL 1.4.1999 parte stabile
- Differenziale degli aumenti delle progressioni economiche disposte dai CCNL (dichiarazioni congiunte 14 CCNL 2004 e 4 CCNL 2006)

Il fondo 2015/3

- Parte variabile: condizioni rispetto patto e tetto spesa personale
- Utilizzo corretto articolo 15 comma 2: deliberazione, motivazioni, attestazione
- Utilizzo corretto articolo 15, comma 5: deliberazione preventiva, servizi esterni, quantificazione motivata, destinazione prevalente personale impegnato, raggiungimento obiettivi, di regola non ripetizione
- Utilizzo corretto piani razionalizzazione
- Utilizzo corretto risorse previste da specifiche norme di legge, in particolare avvocati, tecnici e vigili

Il fondo

- Costituzione rapida
- Determinazione dirigenziale
- Deliberazione per la parte variabile
- Informazione successiva ai soggetti sindacali
- Decisione unilaterale sulla eventuale utilizzazione parziale per il recupero di somme illegittimamente inserite nei fondi degli anni precedenti (DL 16/2014)

La contrattazione

- Procedure inalterate: direttiva, stipula bozza, parere revisori, deliberazione giunta, stipula definitiva, trasmissione Aran e Cnel, pubblicazione sul sito: attenzione al rispetto per la durezza delle sanzioni
- Necessità di rivedere i CCNL stipulati prima del 15.11.2009 (data di entrata in vigore del DLgs n. 150/2009)
- Incertezza sulle conseguenze
- Possibilità di “sanatoria parziale” ex circolare 60 Gab 2014 Affari regionali, Funzione Pubblica, Economia

Le materie trattabili per l'Aran/1

- Criteri ripartizione e destinazione risorse decentrate;
- Criteri sistemi di incentivazione del personale;
- Criteri per le indennità di specifiche responsabilità;
- Criteri progressione economica;
- Importi indennità maneggio valori;
- Criteri per la indennità di disagio;
- Individuazione lavori a rischio;
- Criteri per erogazione compensi incarichi di progettazione;

Le materie trattabili per l'Aran/2

- Criteri per la erogazione dei compensi per gli avvocati dipendenti/dirigenti dell'ente;
- Criteri per la erogazione dei compensi altre disposizioni di legge;
- Criteri per la erogazione dei compensi recupero evasione;
- Incentivi per attività ulteriori degli educatori asili nido;
- Aumento del limite individuale per il lavoro straordinario;
- Criteri di incentivazione personale part-time;
- Criteri di incentivazione previsti da disposizioni di legge;
- Definizione del limite annuo straordinario per banca ore

Le materie trattabili per l'Aran/3

- Incentivi per le attività ulteriori docenti scuole enti locali;
- Interventi per le pari opportunità;
- Linee di indirizzo condizioni ambiente di lavoro (materia di cui personalmente si dubita per la inclusione tra quelle oggetto di contrattazione dopo il DLgs n. 159/2009);
- Pausa inizio o fine turno per particolari figure;
- Situazioni che consentono la elevazione quota part-time.

Aran:le materie non più trattabili

- Criteri generali politiche orario lavoro;
- Programmi formazione personale;
- Articolazione tipologie orario di lavoro.

Aran: materie oggetto di relazioni sindacali

- Conferimento e valutazione periodica degli incarichi alle posizioni organizzative;
- Criteri progressioni verticali (materia che si deve considerare abrogata dopo il DLgs n. 150/2009;
- Metodologia di valutazione delle prestazioni e dei risultati;
- Risorse aggiuntive fondo per la progressione economica (materia che si deve considerare superata dopo il CCNL 22.1.2004 e la suddivisione del fondo in parte stabile e parte variabile);
- Valutazione posizioni organizzative e graduazione delle funzioni.

Aran: materie non trattabili né oggetto di relazioni/1

- Buoni pasto;
- Comitato paritetico sul mobbing (sostituito dal Comitato Unico di Garanzia);
- Comitato per le pari opportunità (sostituito dal Comitato Unico di Garanzia);
- Contratti individuali;
- Ferie;
- Incremento risorse decentrate con legge regionale;

Aran: materie non trattabili né oggetto di relazioni/2

- Inquadramento personale;
- Istituzione vicedirigenza (istituto abrogato dal DL n. 95/2012, cd spending review);
- Nozione di retribuzione e tredicesima mensilità;
- Permessi retribuiti e permessi brevi;
- Personale a tempo parziale e servizi in convenzione;
- Relazioni sindacali;
- Termini di preavviso.

Aran: le tendenze rilevate/1

- “Forte rallentamento dell’attività contrattuale”; nel 2011 comparto regioni ed autonomie locali 52% delle amministrazioni
- “Frammentazione dell’attività contrattuale”: nel 2011 comparto regioni ed autonomie locali 7%.
- La gran parte dei contratti trasmessi nell’anno 2011 si riferisce ad intese che erano state stipulate nel corso del 2010. “Il dato assume un valore segnaletico dei ritardi nella conclusione dell’attività contrattuale, rispetto alla situazione ideale di una contrattazione definita e chiusa nei primi mesi nell’anno, soprattutto se di carattere economico”.
- “Netta prevalenza di contratti annuali di natura economica (84%).
- “Nell 18% il contratto non è corredato di relazione illustrativa e nel 15% non è presente la relazione tecnico-finanziaria”.

Aran: le tendenze rilevate/2

- “Netta prevalenza delle materie a carattere economico della ripartizione e destinazione delle risorse decentrate (materia presente in poco più del 75% dei contratti), seguita dai criteri per i sistemi di incentivazione del personale (presente in poco più del 40%). Evidenziano inoltre una presenza significativa, con valori di incidenza intorno al 25%, gli istituti delle specifiche responsabilità e delle progressioni economiche”.
- “Il resto delle materie oggetto di contrattazione che abbiano un’incidenza superiore al 10% sono tutte relative a indennità che remunerano condizioni di disagio o di rischio, come maneggio valori, lavori disagiati, lavori a rischio ecc.”
- Una percentuale di un certo rilievo, si segnala anche sulla definizione dei criteri per corrispondere i compensi incentivanti attribuiti in relazione alla progettazione e ad altre attività connesse alla realizzazione di lavori pubblici”.

Aran: indice CCDI/1

- Disposizioni generali

1) Premessa politica, clausola meramente eventuale – serve ad evidenziare gli obiettivi perseguiti dal contratto integrativo;

2) Durata e ambito di applicazione, dovrebbe essere privilegiata la durata annuale alla luce dell'assenza dei contratti nazionali. Il contratto si applica ai dipendenti a tempo indeterminato e determinato: si applica anche al “personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale”. Per i lavoratori somministrati e per quelli assunti con contratto di formazione e lavoro le risorse necessarie per il salario accessorio vanno finanziate fuori dal fondo per la contrattazione decentrata;

Aran: indice CCDI/2

- Criteria generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi
 - 1) “i sistemi di incentivazione del personale devono essere finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di qualità dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati
 - 2) Si dovranno stabilire in questa sede anche i criteri generali per ripartire le risorse destinate alla produttività tra i diversi possibili impieghi.
 - 3) Non è invece questa la sede per stabilire quali e quanti progetti obiettivo realizzare né per individuare i nominativi del personale da impiegare nei singoli progetti di produttività”;

Aran: indice CCDI/3

- Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria
 - 1) Non si possono stravolgere le indicazioni dettate dai contratti collettivi nazionali di lavoro;
 - 2) “la definizione dei criteri di valutazione e la decisione dell’ente di attivare nuove progressioni orizzontali in un determinato anno devono intervenire ed essere conosciute dal personale sempre in via preventiva rispetto al periodo temporale cui si riferisce la valutazione stessa”;
 - 3) il numero delle progressioni orizzontali deve essere concretamente limitato in relazione alla quantità di lavoratori che possono concorrere.
 - 4) Dal 2011 al 2014 le progressioni economiche producono solamente effetti giuridici e che comunque le relative risorse vanno rese da subito indisponibili dal fondo

Aran: indice CCDI/4

- Compensi per particolari attività o responsabilità:
 - 1) il contratto integrativo definisce solo le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori;
 - 2) non spetta al contratto decentrato stabilire anche i nominativi dei dipendenti cui devono essere corrisposti i compensi;
 - 3) la stessa condizione di lavoro non può legittimare la contemporanea erogazione di due o più compensi;
 - 4) ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa”.
 - 5) In tale ambito sono compresi le attività disagiate, il rischio, il maneggio valori e le due fattispecie di compensi per specifiche responsabilità.
 - 6) Quella fino a 2.500 euro annui “non può essere riconosciuta indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legata al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell’ambito del profilo posseduto dal lavoratore;

Aran: indice CCDI/5

- Incentivi economici per le attività del personale educativo e docente;
- Incentivi di produttività a favore dei messi notificatori;
- Incentivi per il personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di comuni, dai servizi in convenzione o da enti tra loro convenzionati;
- Disciplina dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa per i dipendenti a tempo parziale;
- Trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione in telelavoro;
- Rimborsi spese per consumi energetici e telefonici per i telelavoratori;
- Attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dal CCNL 1/4/99, al personale con contratto di formazione e lavoro (con risorse non tratte dal fondo per le risorse decentrate);

Aran: indice CCDI/6

- Indennità di trasferimento;
- Collocazione del personale trasferito in una posizione di sviluppo economico superiore (che si applica nei processi di decentramento e che si può applicare sulla base delle scelte del contratto decentrato anche in caso di mobilità volontaria);
- Correlazione tra compensi professionali (avvocatura) e la retribuzione di risultato (responsabili di posizione organizzativa);
- Riduzione dell'orario di lavoro, lavoro straordinario e banca delle ore (ivi compreso il limite annuo per ogni lavoratore);
- Limiti massimi individuali di lavoro straordinario per il personale che svolge attività di diretta assistenza agli organi istituzionali;
- Pari opportunità (per le finalità e con le procedure indicate dalla legge 125/91);
- Linee di indirizzo e criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili.

Aran: indice CCDI dirigenti

- individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146 del 1990;
- Criteri generali per la formazione e l'aggiornamento dei dirigenti (ancora in vigore dopo il DLgs n. 150/2009?)
- Pari opportunità (ancora in vigore dopo il DLgs n. 150/2009?)
- Criteri generali sui tempi e modalità applicazione sicurezza sul lavoro
- Verifica condizioni incremento fondo
- Criteri incentivazione specifiche attività (superstiti dopo DL 90)
- Criteri generali di distribuzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato
- Criteri e modalità tutela trattamento economico dirigenti a seguito di assegnazione di nuovi incarichi (ancora in vigore?)

La sanatoria: il DI 16/1

- Norma che vuole tendere alla “sanatoria” dei contratti e dei fondi illegittimi
- Richiesta Anci, numerosi comuni ed organizzazioni sindacali
- Disposizione molto confusa ed ambigua
- Il comma 1: il recupero delle somme illegittimamente inserite nei fondi; superamento di un vuoto normativo (almeno fino al nuovo contratto nazionale); incertezza sulla applicabilità agli enti che hanno deciso in precedenza recuperi per un arco temporale più lungo. Permane il vincolo del recupero per le erogazioni illegittime.
- Previsione del taglio delle dotazioni organiche per arrivare a questo risultato: 10% del personale e 20% dei dirigenti per le regioni; entro il rapporto dipendenti popolazione previsto per gli enti dissestati
- Relazione al Governo

La sanatoria: il DL 16/2

- Il rapporto, sulla base del Decreto del Ministro dell'Interno del 24 luglio 2014 è il seguente:

1/78 comuni fino a 499 abitanti, 1/103 comuni da 500 a 999,

1/123 comuni da 1000 a 1999, 1/137 comuni da 2000 a 2999,

1/143 comuni da 3000 a 4999, 1/151 comuni da 5000 a 9999,

1/145 comuni da 10000 a 19999, 1/133 da 20000 a 59999;

1/117 comuni da 60000 a 99999, 1/107 da 100000 a 249999,

1/179 comuni da 250000 a 499999, 1/75 oltre 500000 abitanti
- Estensione delle disposizioni del DL n. 95/2012 sul collocamento in quiescenza dei dipendenti che hanno o stanno per raggiungere i requisiti per il collocamento in quiescenza pre legge cd Fornero

La sanatoria: il DL 16/3

- Il comma 2: possibilità di destinare al recupero anche le risorse provenienti dai piani di razionalizzazione e risparmio di cui all'articolo 16 del DL n. 98/2011. Occorre chiarire la possibilità di destinazione di tutti tali risparmi o solo della parte destinata alla incentivazione del personale (cioè il 50%)
- Il comma 3: non maturano né la nullità né la inapplicabilità per le disposizioni con cui le amministrazioni hanno autorizzato la ripartizione in modo illegittimo dei fondi. Il che dovrebbe determinare l'effetto di esonero dalla responsabilità e dal vincolo al recupero.

La sanatoria: il DL 16/4

- Le condizioni per la sanatoria sono 3:
 - atti adottati prima della cessazione degli effetti dei contratti decentrati sottoscritti precedentemente alla entrata in vigore del DLgs n. 150/2009 (31.12.2011 –come sembra- o 31.12.2012?);
 - Rispetto parametri virtuosità (patto, spesa personale, rapporto spesa personale e corrente, vincoli DL 78/2010, articolo 9 (trattamento economico individuale, fondo, progressioni, assunzioni flessibili)
 - Mancato avvio azione responsabilità L'ampliamento nel testo della legge di conversione.
 - Da chiarire in particolare l'effetto sulle progressioni orizzontali illegittime

La Conferenza Unificata e la circolare del Governo

- Calcolo del taglio del fondo
- Niente recuperi sul lavoratore
- Differenziazione tra gli errori nella costituzione del fondo e gli errori nella ripartizione del fondo
- Modalità di recupero del fondo
- Utilizzazione per intero dei proventi dei piani di razionalizzazione
- Invito alla PA a rivedere i fondi per la contrattazione decentrata