

«IPOTESI CCNL FUNZIONI LOCALI 2019-2021:  
ANALISI E SPUNTI DI RIFLESSIONE»

*Milano, 14 ottobre 2022*

*Relazione dr. Antonio Purcaro*

L'organismo paritetico per l'innovazione nella  
contrattazione collettiva nazionale  
CCNL 2016/2018 – PREINTESA 2019/2021

- Il sistema delle relazioni sindacali
  - Partecipazione
  - Contrattazione

## PARTECIPAZIONE

- - informazione
- - confronto
- - organismi paritetici

- L'organismo va costituito (o aggiornato nella composizione) entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL
- In caso di mancata istituzione (...e fino alla costituzione) le materie rimesse all'OPI diventano oggetto di Confronto

«è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi .....»

## □ La platea degli enti interessati

CCNL 2018	NUOVO
ENTI CON + 300 DIPENDENTI	ENTI CON + 70 DIPENDENTI (COMPRESSE LE UNIONI DI COMUNI)
POSSIBILITA' DI COSTITUZIONE IN FORMA ASSOCIATA PER PROVINCE	POSSIBILITA' DI COSTITUZIONE IN FORMA ASSOCIATA PER PROVINCE E CITTA METROPOLITANE

Classe di ampiezza demografica	N. comuni	Dotazione organica (a)	Personale in servizio al netto del personale fuori dotazione organica (b)	Personale in servizio fuori dotazione organica	% di copertura della dotazione organica (b/a)
0 - 1.999	3.402	28.599	22.461	101	78,5%
2.000 - 4.999	2.062	46.470	35.127	69	75,6%
5.000 - 9.999	1.177	53.327	40.029	53	75,1%
10.000 - 19.999	708	63.500	48.965	56	77,1%
20.000 - 59.999	413	95.629	73.743	68	77,1%
60.000 - 249.999	93	80.119	65.492	41	81,7%
>=250.000	12	112.004	89.856	65	80,2%
<b>Totale</b>	<b>7.867</b>	<b>479.648</b>	<b>375.673</b>	<b>453</b>	<b>78,3%</b>

*Per tutti i comuni, ad eccezione di quelli di Valle d'Aosta e Trentino-Alto Adige, i dati non prendono in considerazione la categoria dei segretari, né in termini di personale, né di dotazione organica, poiché quest'ultima è tutta in carico all'ex Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali ora confluita nel Ministero dell'Interno.*

*Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2016*

*....una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali (di cui all'art.7, comma 2, lett.b)*

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) la RSU

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.



## □ Il perimetro:

tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.

## □ Le materie

CCNL 2018	IPOTESI
<p>su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi</p> <p>- anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p>	<p>su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo</p> <p>- anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p>

## □ Scopo

al fine di formulare proposte

- all'ente

- o alle parti negoziali della contrattazione  
integrativa.

- **la composizione:** un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;

Nella composizione va assicurata la differente  
composizione rispetto ai soggetti di parte pubblica e  
di parte sindacale del tavolo  
della contrattazione integrativa  
(che sono i destinatari delle proposte dell'O.P.I.)

CCNL 2018	IPOTESI
<p>b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;</p> <p>c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;</p>	<p>b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta <b>l'ente o le organizzazioni sindacali</b> manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;</p> <p>c) trasmette proprie proposte progettuali, all'esito positivo dell'analisi di fattibilità di cui al comma 4, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;</p>

CCNL 2018	IPOTESI
<p>d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;</p> <p>e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 70 (<i>Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale</i>)</p>	<p>d) <b>adotta</b> un regolamento che ne disciplini il funzionamento;</p> <p>e) <b>svolge</b> analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art.70 del CCNL del 21.05.2018;</p> <p>f) redige un report annuale delle proprie attività.</p>

- All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) *o da gruppi di lavoratori*. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità



**CCNL 2018**

Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70.

**IPOSTESI**

Costituiscono, inoltre, oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo, **con cadenza semestrale**, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale

## OPI e Formazione del personale (art.55 ipotesi)

In sede di organismo paritetico, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale alle attività di formazione

Nell'ambito dell'Organismo paritetico:

- a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
- b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
- c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare

- L'Organismo paritetico per l'innovazione nel CCNL dell'Area della dirigenza
- Le sedute congiunte dei due Organismi quale opportunità di accompagnamento alla transizione digitale

- L'INNOVAZIONE NEGLI ENTI DI PICCOLE DIMENSIONI PASSA ANCHE ATTRAVERSO LA CONDIVISIONE NELL'UTILIZZO DELLE RISORSE UMANE

- I SERVIZI IN CONVENZIONE NEL CCNL  
22/01/2004

IL CONSOLIDAMENTO DELLE ESPERIENZE DELLE  
UNIONI DEI COMUNI ...(ART.13)

E STRUMENTI PER LE GESTIONI ASSOCIATE (ART.14)

*(Il termine per l'esercizio delle funzioni in forma associata è stato  
prorogato al 31 dicembre 2022 dal decreto-legge n. 228 del 2021)*

## □ ART.14 - SERVIZI IN CONVENZIONE (ma non solo)

gli enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza.

- La «**convenzione**» definisce, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore.
- La utilizzazione parziale, che non si configura come rapporto di lavoro a tempo parziale, è possibile anche per la gestione dei servizi in convenzione.



- La contrattazione decentrata dell'ente che utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale

- I lavoratori utilizzati a tempo parziale possono essere anche incaricati della responsabilità di una posizione organizzativa nell'ente di utilizzazione o nei servizi convenzionati;
- L'importo della retribuzione di posizione, è riproporzionato in base al tempo di lavoro e si cumula con quello eventualmente in godimento per lo stesso titolo presso l'ente di appartenenza che subisce un corrispondente riproporzionamento.

- **L'art. 1, comma 557, della L. n.311/2004.**
- Il comma 557 dell'art. 1 della legge finanziaria per l'anno 2005 prevede:

*“I comuni con popolazione inferiore a 5000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali, purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza.”.*

- Questa disposizione (cfr. parere del 25 maggio 2005 reso dal Consiglio di Stato, sez. I, n. 2141/2005, su richiesta del Ministro dell'interno), introduce, nel suo ristretto ambito di applicazione, una deroga al principio espresso dall'art. 53, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001 e si attegga come normativa speciale. In sostanza, la norma in questione deroga al principio del dovere di esclusività e del divieto di cumulo degli impieghi cui sono soggetti i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, compresi i dipendenti degli enti locali con regime di rapporto a tempo pieno.

- l'attività presso il comune ricevente può svolgersi solo al di fuori dell'orario di lavoro ordinario e per un numero massimo di 12 ore settimanali, non potendosi superare il limite di durata massima dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario di 48 ore a settimana (vedi SRC della Lombardia, deliberazione n.118/2012/PAR).
- **si è in presenza di due distinti ed autonomi rapporti di lavoro.**

- Comma 554 e posizioni organizzative
- ARAN risposta al quesito CFL 156
- “tenuto conto delle particolari finalità perseguite con la disciplina contenuta all’art.1, comma 557, della legge n.311/2004 a favore di quelle amministrazioni di ridotte dimensioni che debbano reperire personale con competenze adeguate alla assunzione di responsabilità dei servizi, .....

- ..... considerato che, nei casi di specie, si è in presenza di due distinti ed autonomi rapporti di lavoro (in relazione a ciascuno dei quali può essere attribuito un incarico di posizione organizzativa), si ritiene che il limite massimo complessivo, percepito dal singolo dipendente titolare dei due rapporti, pari a 16.000 euro annui lordi di cui all'art. 15, comma 2 del CCNL del 21 maggio 2018 possa essere superato”.

## □ ART.17 CCNL 21/05/2018

Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004,.....



- ....al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente alinea possono altresì corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo non superiore al 30% della stessa.

- ARTT. 22 e 23 IPOTESI CCNL
- Nelle ipotesi di conferimento di incarico di EQ (di cui all'art. 16), a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

- al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, l'ente utilizzatore può, altresì, corrispondere una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa, anche in eccedenza al limite complessivo di cui all'art. 17, comma 2; per finalità di cooperazione istituzionale, **ai relativi oneri può concorrere anche l'ente di provenienza**, secondo quanto stabilito nella convenzione;

- Grazie per l'attenzione