



Nuovo CCNL 2019-2022 Funzioni Locali

E CONNESSE RELAZIONI SINDACALI

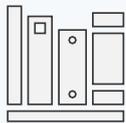
Come noto, lo scorso 4 agosto 2022 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo del CCNL 2019-2021 funzioni locali, la quale ha successivamente dato luogo al testo definitivo del **NUOVO CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI 2019-2021 COME APPROVATO E SOTTOSCRITTO IN DATA 16 NOVEMBRE 2022**.

Nel corpo della presente circolare ci si soffermerà in particolare sulle novità in tema di informazione e confronto, rimettendo al contenuto del webinar D&P del 28 marzo 2023 quanto di stretta attinenza alla contrattazione collettiva.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI 2019-2021 (16.11.2022)

NORME DI PRINCIPIO A FONDAMENTO ALLA DISCIPLINA



“Art. 3 CCNL 16.11.2022: «Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione di conflitti [...]»

Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;
- si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.

UNO SGUARDO D'INSIEME ALLE PRINCIPALI NOVITÀ

Il **CCNL 2019-2021** apporta le seguenti innovazioni rispetto alla previgente disciplina contrattuale:

- ridefinizione della disciplina dell'informazione;
- aumento delle materie oggetto di confronto ed integrazione di altre materie;
- modifiche alla disciplina dell'Organismo paritetico per l'innovazione;
- aumento delle materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa e specificazione di altre materie nei contenuti e nella tempistica.

Sono confermati, invece, gli obiettivi e gli strumenti del sistema delle relazioni sindacali, già previsti dal precedente CCNL 21.5.2018.

Oltre a questo, non può sottacersi come il documento innovi altresì il **sistema di classificazione del personale**, nell'ottica di un doveroso adeguamento alle particolari esigenze organizzative e gestionali degli enti (con un significativo riesame del sistema degli incarichi di posizione organizzativa e di elevata qualificazione, accrescendone l'importanza).

Non soltanto: si è dato forma a un nuovo regime di progressioni economiche orizzontali con la previsione di «differenziali stipendiali» intesi come incrementi stabili del trattamento economico e aventi lo scopo di incrementare la remunerazione a misura che cresca il grado di competenza professionale acquisito dal dipendente nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di classificazione.





L'INFORMAZIONE EX ART 4 CCNL 2019-2021

L'art. 4 del CCNL 2019-2021, disapplicando e sostituendo l'art. 4 del CCNL del 21.05.2018, prevede che l'informazione, presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti, **sia resa dagli enti, preventivamente ed in forma scritta, ai soggetti sindacali (RSU e rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL), mediante la preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, al fine di consentire agli stessi di conoscere ed esaminare la questione trattata.**

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 5 (Confronto) e 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

- Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.
- Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, negli enti in cui non vi sia l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6, o negli enti che non lo costituiscano entro i termini di cui al comma 3 dello stesso articolo, 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, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

IL CONFRONTO DI CUI ALL'ART. 5

L'art. 5 del CCNL 16.11.2022, conferma che **"Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare"**.

Si conferma che il confronto ha lo scopo di realizzare, in tempi certi, un dialogo tra le parti sulle materie specificamente individuate dal CCNL senza che debba essere raggiunto un accordo. Al termine del confronto il datore di lavoro pubblico riprende in toto la propria autonomia decisionale, senza essere in alcun modo vincolato da quanto emerso in sede di confronto.

Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire **non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta.**

L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione.

Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni.

Al termine del confronto, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.



5 GIORNI LAVORATIVI

A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro **5 giorni lavorativi** dall'informazione, il **confronto è richiesto** da questi ultimi.

10 GIORNI LAVORATIVI

L'**incontro**, se richiesto, deve comunque avvenire **non oltre 10 giorni lavorativi** dalla richiesta.

30 GIORNI

Il periodo durante il quale si svolgono gli **incontri non può essere superiore a trenta giorni.**

LE DIVISIONI DELFINO & PARTNERS

<u>CONTABILITA'</u> Supporto agli uffici finanziari degli enti locali nell'attuazione di tutte le attività strategiche ed operative collegate agli adempimenti contabili	<u>FISCALITA'</u> Soluzioni, consulenza e supporto operativo qualificato per la gestione di problematiche ed adempimenti fiscali con proposte personalizzate	<u>TRIBUTI</u> Supporto agli uffici tributari degli enti locali sia nella fase di programmazione che in quella di gestione ordinaria e recupero delle entrate	<u>PARTECIPATE</u> Soluzioni gestionali ed amministrative razionali e coerenti con il quadro normativo vigente a favore delle partecipate ed i loro enti soci	<u>PERSONALE</u> Supporto agli enti locali nella gestione giuridica, economica e strategica del personale impiegato a vario titolo nella loro attività quotidiana
<u>AMMINISTRATIVO</u> Supporto specialistico ed operativo agli uffici degli enti locali nella gestione dei procedimenti amministrativi, nonché in materia di anticorruzione e trasparenza	<u>GESTIONALE</u> Affiancamento amministrativo, economico e strategico, di enti e società, per la valutazione di progetti, forme gestionali di servizi e partenariati	<u>CONTROLLI INTERNI</u> Soluzioni sostenibili ed efficaci per i controlli amministrativi, contabili e gestionali nell'ente locale e per il contrasto alla corruzione	<u>REVISIONE</u> Supporto agli enti locali ed all'organo di revisione nelle procedure di revisione contabile; affiancamento e consulenza per il loro potenziamento	<u>LAVORI PUBBLICI</u> Supporto alle attività dell'ufficio tecnico degli enti locali a carattere amministrativo, contabile, tecnico, progettuale e di controllo