

La Formazione Asmel direttamente nel  
tuo Ufficio!

Ciclo di seminari online  
(webinar) gratuiti



# LE CRITICITA' DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

21 Ottobre, dalle ore 11,30 alle 13,00

## Programma

- Le progressioni orizzontali
- La performance individuale, organizzativa
- La differenziazione
- La indennità per le condizioni di lavoro
- La indennità per il servizio esterno del vigili
- La indennità di specifiche responsabilità
- La indennità di funzione
- Quesiti

ASMEL Associazione per la  
Sussidiarietà e la Modernizzazione  
degli Enti Locali

[www.asmel.eu](http://www.asmel.eu)

800165654

[webinar@asmel.eu](mailto:webinar@asmel.eu)

Dott. Arturo Bianco

ESPERTO GESTIONE DELLE RISORSE UMANE, CONSULENTE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

AUTORE DI NUMEROSI VOLUMI, TRA CUI “LA GESTIONE DEL PERSONALE NEGLI ENTI LOCALI” (CEL EDITORE 2018), “LA MANOVRA FINANZIARIA 2017” (CEL EDITORE), “CONTRATTAZIONE DECENTRATA, CONTROLLI E RESPONSABILITÀ” (MAGGIOLI EDITORE 2016), “LA GESTIONE ASSOCIATA DOPO IL DL N. 95/2012” (MAGGIOLI EDITORE 2012), “L’APPLICAZIONE DELLA LEGGE BRUNETTA” (SOLE 24 ORE EDITORE 2009)

DIRIGE LE RIVISTE TELEMATICHE “OGGI PA”, “IL BOLLETTINO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI”, | “CITTÀ MIA”, GIORNALISTA, COLLABORA CON IL SOLE 24 ORE

GIÀ PRESIDENTE ANCI SICILIA, GIÀ COMPONENTE LA PRESIDENZA NAZIONALE ANCI, GIÀ DIRIGENTE ANCITEL

GIÀ CONSULENTE DAGLA (PRESIDENZA DEL CONSIGLIO), ANCI ED ARAN

- ▶ Progressioni economiche attribuite in modo selettivo e per una quota limitata con quota a carico della parte stabile del fondo (per la FFPP il tetto del 50%)
- ▶ Aumento di una posizione per ogni categoria
- ▶ Criteri: valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi
- ▶ Requisito minimo: permanenza da almeno 2 anni nella posizione economica
- ▶ Decorrenza dallo 1 gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCDI (la posizione RGS)
- ▶ Procedura limitata al solo anno e personale in comando presso l'ente da cui dipendono

## LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

- ▶ Condizioni preliminari: la assegnazione degli obiettivi e la metodologia di valutazione adeguata al d.lgs. n. 74/2017
- ▶ Il carattere degli obiettivi: applicazione dei vincoli dettati dal d.lgs. n. 150/2009
- ▶ Assegnazione da parte dei dirigenti e/o responsabili: non necessariamente gli stessi
- ▶ Accertamento da parte del Nucleo di Valutazione e/o OIV del grado di raggiungimento
- ▶ Valutazione da parte dei dirigenti e/o responsabili

## LA PERFORMANCE INDIVIDUALE: LA NOZIONE

- ▶ Riserva per questa forma di incentivazione non inferiore al 30% della parte variabile del fondo, senza considerare le risorse previste da specifiche disposizioni di legge
- ▶ Obbligo di differenziazione previsto dai CCNL sulla scorta delle previsioni del d.lgs. n. 75/2017
- ▶ Quota limitata di dipendenti fissata dal CCDI che deve essere incentivato con una somma aggiuntiva non inferiore al 30% rispetto alla incentivazione media pro capite; tale somma aggiuntiva è fissata dal CCDI
- ▶ Carattere vincolante e controllo da parte del conto annuale

## LA PERFORMANCE INDIVIDUALE: I VINCOLI E LA DIFFERENZIAZIONE

- ▶ Incentivazione diversificata rispetto a quella individuale
- ▶ Nozione di performance organizzativa fissata dal d.lgs. n. 159/2009
- ▶ Andamento complessivo dell'ente
- ▶ Andamento del settore
- ▶ Assegnazione di obiettivi ulteriori, cd progetti
- ▶ Rispetto dei vincoli legislativi
- ▶ Customer satisfaction
- ▶ Pari opportunità

# LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ende il posto delle indennità di rischio, disagio e maneggio valori

razione della cifra giornaliera da parte del CCDI tra 1 e 10 euro al giorno

anziamento da parte del fondo

odalità di verifica dell'effettivo svolgimento di tali attività, oltre che della presenza in  
vizio

finizione del rischio, del disagio e del maneggio valori da parte del CCDI

ame di casi specifici (ad esempio vigili che percepiscono il maneggio valori)

omma dei vari fattori?

# LA INDENNITA' PER LE CONDIZIONI DI LAVORO

- ▶ Alternativa alla indennità per le condizioni di lavoro
- ▶ Definizione dell'ambito di applicazione
- ▶ Definizione dello svolgimento "in via continuativa" di questa attività
- ▶ Fissazione della misura giornaliera
- ▶ Possibile differenziazione della misura in relazione alla strategicità della attività ed al disagio che viene provocato dal suo svolgimento
- ▶ Modalità di verifica dello svolgimento di tali attività e della prevalenza o meno del lavoro esterno

## LA INDENNITA' PER IL SERVIZIO ESTERNO DEI VIGILI

- ▶ Obbligo per i comuni, ex articolo 22, comma 3 bis, d.l. n. 50/2017, di istituire e regolamentare i compensi che i privati devono corrispondere al comune per le attività in cui è richiesto l'intervento dei vigili
- ▶ Applicazione delle tariffe fissate per lo straordinario
- ▶ Si va al di fuori del tetto del lavoro straordinario e comunque per le prestazioni aggiuntive diritto al riposo compensativo
- ▶ Erogazione anche ai titolari di posizione organizzativa
- ▶ Applicazione a seguito della disciplina dettata dal CCDI

## I COMPENSI PER I VIGILI NEL CASO DI ATTIVITA' DI CARATTERE PRIVATO

- ▶ Destinatari dipendenti di categoria D, C e B
- ▶ Istituzione da parte del CCDI che deve definire la nozione di specifiche responsabilità, la misura (entro il tetto massimo di 3000 euro), le categorie destinatarie, il rapporto con l'altra indennità di responsabilità, l'applicazione in caso di assenza; la pesatura
- ▶ Possibile il budget di settore
- ▶ Indennità per altre responsabilità da istituire e disciplinare da parte del CCDI e fino a 350 euro
- ▶ Destinabile a: ufficiale stato civile, anagrafe ed elettorale; responsabile di tributi; archivisti informatici; addetti URP; formatori professionali; protezione civile; funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatore

## LA INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'

- ▶ Alternativa alla indennità di specifiche responsabilità
- ▶ Tetto massimo di 3.000 euro
- ▶ Definizione della nozione di specifiche responsabilità e della correlazione che si deve stabilire con il grado
- ▶ Ambiguità della nozione di indennità di funzione
- ▶ Possibile “pesatura” di questa indennità
- ▶ Correlazione con i compiti assegnati

## LA INDENNITA' DI FUNZIONE DEI VIGILI

- ▶ Non vi sono modifiche sulla indennità di turno
- ▶ La turnazione deve essere istituita dall'ente
- ▶ Possibilità per il CCDI di prevedere la presenza equilibrata sui vari turni anche in un arco plurimensile
- ▶ Non vi sono modifiche sulla indennità di reperibilità
- ▶ La reperibilità deve essere istituita dall'ente
- ▶ Possibilità per il CCDI di prevedere il superamento del tetto massimo di 6 collocamenti in reperibilità nell'arco dello stesso mese

## LE ALTRE INDENNITA'

- ▶ LA DECORRENZA DEL CCDI: dalla data di stipula definitiva
- ▶ LA TURNAZIONE: Con un solo vigile non maturano le condizioni per l'erogazione della indennità di turno
- ▶ IL CONTRATTO PONTE: Non vi sono divieti contrattuali o legislativi ad un nuovo contratto ponte per il 2019
- ▶ L'APPLICAZIONE DEL DL 34/2019: Attendere i chiarimenti, nel caso di diminuzione di personale accantonare somme e/o impegnarsi all'eventuale recupero nel 2020

## LE CRITICITA' DEL CCDI QUESITI

- ▶ **DEROGA AL TETTO DEI PART TIME:** Materia rimessa al CCDI entro il tetto di un ulteriore 10% e per ragioni personali. E per la stabilizzazione dei precari?
- ▶ **PART TIME E DOTAZIONE ORGANICA:** Dotazione organica prevista dall'ente e comprende anche i posti vacanti
- ▶ **INDENNITA' PER IL SERVIZIO ESTERNO:** La nozione di impegno in via continuativa deve essere intesa come almeno prevalente
- ▶ **DECORRENZA PROGRESSIONI ECONOMICHE:** Differenza tra Aran e testo CCNL 21.5.2018 e, dall'altra, lettura RGS

## **LE CRITICITA' DEL CCDI QUESITI**

- ▶ **ASSENZA CONTRATTI ANNI PRECEDENTI:** Dubbi di legittimità sulla contrattazione decentrata integrativa tardiva
- ▶ **ASSENZA CONTRATTI DI PARTE GIURIDICA:** Applicazione del principio della ultrattività dell'ultimo contratto decentrato
- ▶ **ERRORI NELLA COSTITUZIONE DEL FONDO:** Rivedere i fondi costituiti in modo errato, anche chiedendo alla RGS la riapertura del conto annuale
- ▶ **PERMESSI VISITE MEDICHE:** Necessaria la giustificazione da parte della struttura presso cui ci si è recati

## **LE CRITICITA' DEL CCDI QUESITI**

- ▶ LA DIFFERENZIAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE: Fissare la quota limitata ed i compensi aggiuntivi e disciplinare ex aequo
- ▶ DISCIPLINA INDENNITA' RISULTATO: L'ente fissa la quota dello specifico fondo ed il CCDI detta i criteri di erogazione, quali fasce e/o valore punto, comunque entro il tetto fissato
- ▶ COMPENSI RICORSO COMMA 557 LEGGE 311/2004: Le indennità da erogare vanno finanziate con il fondo per la contrattazione
- ▶ INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA': Spetta al CCDI stabilire se possono essere erogate contemporaneamente per compiti diversi, anche in misura ridotta

## LE CRITICITA' DEL CCDI QUESITI

- ▶ ANZIANITA' PRESSO L'ENTE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE: Sembra legittimo per il CCDI aumentare l'anzianità minima e stabilire che sia maturata presso l'ente (esclusione delle mobilità)
- ▶ INCENTIVAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE: Almeno il 30% della parte variabile senza considerare i compensi previsti da norme di legge; competenza esclusiva del CCDI per la quantificazione delle somme da destinare ad essa
- ▶ INCENTIVO RECUPERO EVASIONE TRIBUTI: Spetta all'ente decidere, entro la forcella prevista dalla legge, la quota da destinare al personale; spetta al CCDI la definizione dei criteri di ripartizione

## LE CRITICITA' DEL CCDI QUESITI

- ▶ **PROGRESSIONI ECONOMICHE:** Spetta al CCDI prevederle e finanziarle; non vi è alcun diritto individuale a che ciò sia previsto nel corso dell'anno e/o degli anni
- ▶ **MANEGGIO VALORI:** Non si applicano nel caso in cui non vi sia un fattore di rischio di errore umano
- ▶ **TETTO PROGRESSIONI ECONOMICHE:** La quota limitata deve essere prevista dal CCDI, può essere fissata in misura percentuale, può essere differenziata per categorie

## **LE CRITICITA' DEL CCDI QUESITI**