
Il nuovo CCNL: cosa cambia?

Il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro 2016/2018

- **Si archivia la concertazione**, il sistema delle relazioni sindacali viene articolato nei due modelli relazionali della partecipazione e della contrattazione integrativa;
- A sua volta **la partecipazione è articolata in informazione**, confronto e organismi paritetici di partecipazione, **negli Enti con più di 300 dipendenti**;
- **La disciplina della contrattazione integrativa viene semplificata** e aggiornata rispetto alle problematiche emerse nel corso degli anni in sede applicativa. Ora sono regolamentati in modo puntuale i soggetti, i livelli, le materie, la tempistica e le procedure.

Ordinamento professionale e PEO

- è **eliminato l'ingresso giuridico nella categoria intermedia D3**, favorendo la mobilità del personale;
- si prevede **un nuovo livello economico in ciascuna categoria**, a carico delle risorse stabili del fondo, e quindi senza oneri aggiuntivi sulla finanza pubblica;
- **viene completamente revisionato l'istituto delle progressioni economiche**, ancorandole al processo di valutazione delle prestazioni individuali: non più due distinti sistemi di valutazione. Si semplifica la disciplina procedurale, eliminando i dubbi applicativi in merito alla decorrenza dell'istituto;
- si dà mandato ad una **Commissione paritetica** di approfondire le tematiche attinenti alla **revisione dell'attuale classificazione del personale**;
- **vengono istituiti i nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione**, in attuazione della legge n. 150/2000 in tema di comunicazione pubblica;
- l'aspetto più rilevante riguarda la nuova configurazione **delle posizioni organizzative ed alte professionalità**.

Le nuove posizioni organizzative



- **Si riduce la tipologia di PO**, eliminando quelle connesse ad attività di staff/studio/ricerca/ispettive/di vigilanza/controllo e quelle di alta professionalità introdotte dal CCNL 22/1/2004;
- **Si rende possibile la creazione** attraverso modifiche dei regolamenti di organizzazione, **della vice-dirigenza, con possibilità di delegare il potere di firma agli incaricati di posizione organizzativa, cioè ai quadri intermedi;**
- La **durata massima** dell'incarico di PO **è ridotta da 5 a 3 anni;**
- **Si sottraggono le risorse che pagano le indennità di posizione organizzativa dalla contrattazione decentrata, che vengono allocate nel bilancio degli enti;**
- **Si risolvono le problematiche specifiche che hanno riguardato i piccoli comuni e le unioni di comuni**, prevedendo per questi enti regole più flessibili per il conferimento degli incarichi di responsabilità degli uffici.



La sezione contrattuale per la Polizia locale



- *Viene riconosciuta la specificità delle mansioni prestate dagli agenti di polizia locale, attraverso un'indennità di funzione, legata anche al grado ricoperto, e ad **un'indennità di servizio esterno**, che remunera in modo significativo il personale impiegato nei servizi operativi;*

- ***Si disciplinano i compensi per le attività di sicurezza e polizia stradale necessarie per lo svolgimento di iniziative di carattere privato**: le ore di lavoro aggiuntivo sono compensate al pari dello straordinario, non concorrono al rispetto del limite individuale di 180 ore di straordinario annue, possono dar luogo a riposo compensativo, il tutto con risorse a carico dei privati.*



La flessibilità nel rapporto di lavoro



- *Le disposizioni contrattuali sul lavoro flessibile vengono coordinate alla normativa sul lavoro a tempo determinato introdotta dal Jobs Act e dal decreto Madia;*
- *Si tiene conto conto delle specificità e delle funzioni proprie degli enti territoriali, in ragione dei servizi erogati;*
- ***Si rafforza il principio di non discriminazione, estendendo ai lavoratori a tempo determinato alcuni istituti del tempo indeterminato (ferie, assenze per malattia, permessi, etc)***
- ***Si disciplina il ricorso all'istituto del contratto di somministrazione a tempo determinato***, archiviando definitivamente il lavoro interinale e prevedendo comunque una serie di esenzioni da limiti quantitativi per specifiche fattispecie;
- *La disciplina del part-time viene aggiornata, prevedendo anche la possibilità di definire una durata massima all'articolazione parziale del rapporto di lavoro.*



Piccoli comuni e gestioni associate



- *le nuove regole relative al conferimento degli incarichi di responsabilità degli uffici tengono conto della condizione dei piccoli comuni sotto-organico: **è ora possibile coprire le posizioni apicali in base al criterio della competenza e non solo dell'inquadramento contrattuale;***
- *è più facile individuare ed incentivare il responsabile di uffici comuni tra più enti, incrementando fino al 30% la relativa indennità;*
- ***viene potenziata la contrattazione di livello territoriale, che consente di aggregare più comuni in un'unica sede di confronto con i sindacati:** è eliminato il limite dimensionale (massimo 30 dipendenti) ed il vincolo di contiguità territoriale;*
- ***l'Unione di Comuni** può assumere l'iniziativa per la contrattazione integrativa di livello territoriale;*
- *Viene semplificata la disciplina relativa ai fondi per la contrattazione decentrata dei Comuni associati in Unione, in coerenza con il comma 114 della legge n. 56/2014.*



Il trattamento economico fondamentale e accessorio



- ***Si risolve l'annosa questione del corretto finanziamento delle risorse da destinare alla contrattazione di secondo livello;***
- ***Si prevede il consolidamento in unico importo delle risorse cosiddette stabili riferite all'anno 2017;***
- ***Vengono individuate in modo dettagliato le risorse che alimentano ulteriormente la parte stabile del fondo;***
- ***Vengono individuate le risorse che anno per anno le amministrazioni possono decidere di aggiungere al fondo (parte variabile), con un'importante semplificazione degli istituti che nel corso degli anni hanno determinato problematiche applicative e verifiche ispettive negli enti;***
- ***Si rivede il sistema della premialità.***

