numero
1
2022

BOZZA & RISPOSTA

Dalle norme ai modelli operativi

IL CONTRATTO INTEGRATIVO 2022

La nostra bozza di contratto integrativo per chiudere l'anno 2022 prevedendo, eventualmente, le progressioni orizzontali.

Bozza & Risposta
Numero 2022-**1**
17 novembre 2022

Coordinamento
editoriale
e scientifico
di Gianluca Bertagna

publika

EDITORIALE
PRESENTAZIONE DELLA RIVISTA

Di Gianluca Bertagna

È iniziata una nuova avventura.
State leggendo il primo numero di Bozza & Risposta, una rivista che nasce con la finalità di agevolare il vostro lavoro nell'ambito della gestione delle risorse umane degli enti locali.
Negli ultimi anni le difficoltà operative sono aumentate, nel mettere insieme tutti i pezzi, dalla programmazione all'azione: meno dipendenti e meno tempo a disposizione, con adempimenti sempre crescenti, non hanno di certo consentito un'attività lavorativa pacata e attenta.

Anche noi di Publika, spesso, abbiamo notato che al termine di un corso o in calce ad un quesito ci veniva chiesto: ma non potete aiutarci un po' di più? E il più delle volte la domanda era molto semplice: "**Non avete una bozza dell'atto o del documento?**".
E così, ecco la nascita di questa nuova rivista. Bozza & Risposta. Se preferite, un **modello operativo in risposta alle vostre questioni più importanti**.

La struttura di ogni numero è molto snella. La redazione propone una tematica del momento, viene predisposto un articolo di poche pagine di presentazione e inquadramento giuridico, si conclude con la bozza di un atto, regolamento, documento. Il tutto, ovviamente, in formato editabile, in modo che poi, da parte vostra, possiate fare le adeguate integrazioni e modifiche in base alla specifica situazione del vostro ente.

Bozza & Risposta uscirà almeno 15 volte in un anno. Non abbiamo voluto una scadenza precisa proprio per essere liberi di gestire gli argomenti più importanti senza essere obbligati a proporre per forza qualcosa di non attuale. In base al momento dell'anno vi faremo avere gli strumenti operativi che riteniamo più urgenti.
E se pensiamo all'anno che ci aspetta, quello di prima applicazione effettiva del Piao e di attuazione del nuovo CCNL Funzioni Locali, **il materiale non mancherà di certo!** Programmazione dei fabbisogni, spazi assunzionali, costituzione del fondo 2023, estratti del contratto integrativo, revisione dei profili professionali, progressioni verticali e orizzontali, elevate qualificazioni, accesso all'impiego; sono solo alcuni degli argomenti che *per forza* dovremo affrontare e con riferimento ai quali condivideremo con voi le nostre bozze.

Un ultimo appunto: noi ci mettiamo il nostro impegno e la nostra professionalità. Quello che chiediamo a voi, se vi abbonerete, è la correttezza nella gestione dei modelli: condividerli senza autorizzazione

a chi non si abbona è sbagliato. La vostra serietà serve a garantire la nostra professionalità e che Bozza & Risposta possa continuare il suo viaggio.

Quindi... partiamo!



IL CONTRATTO INTEGRATIVO 2022

Di Davide d'Alfonso

Premessa

L'articolo 8, comma 1, del Ccnl 21/05/2018 prevede che la durata del contratto collettivo integrativo (CCI) è *triennale* e che esso mantiene la propria vigenza fino alla stipula del successivo. Il medesimo comma prevede però **la possibilità**, per le Parti, **di trovarsi una volta all'anno per contrattare i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo**, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera a). La stessa impostazione, peraltro, viene mantenuta nell'ambito del Ccnl 2019/2021.
È per questa ragione che presso moltissime amministrazioni le Parti si incontrano una volta all'anno per stabilire come le disponibilità del fondo per le risorse decentrate debbano essere ripartite tra le varie voci che il Ccnl pone a carico del medesimo, stipulando il cosiddetto "*accordo economico annuale*". Naturalmente, **le scelte rimesse alle Parti risultano limitate dal fatto che una quota rilevante risulta impegnata per il pagamento di voci accessorie che sono stabilite a monte dal contratto nazionale**: si tratta delle voci c.d. "*indisponibili*", il cui finanziamento è posto, peraltro, obbligatoriamente a carico della parte stabile.
Stiamo parlando: del costo annuale delle progressioni economiche orizzontali (p.e.o.) già attribuite al personale, dell'indennità di comparto (quota B), di alcune indennità del personale educativo, nonché dell'indennità tuttora spettante al personale proveniente dalla ex VIII qualifica funzionale.
A queste si aggiunge poi, in molti casi, il costo di quelle voci il cui pagamento sorge dall'attivazione, presso l'amministrazione, di certe particolari modalità o articolazioni nello svolgimento della prestazione lavorativa: l'indennità di turno, di reperibilità, i compensi per il lavoro straordinario effettuato nel giorno del riposo settimanale (ex articolo 24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000).
Inoltre, la costituzione del fondo potrebbe ricomprendere somme che hanno una loro *predestinazione* di utilizzo: trattasi degli importi correlati a specifiche disposizioni di legge (incentivi per le funzioni tecniche, incentivi IMU e Tari, compensi Istat etc.); ma anche delle quote che vengono inserite sul fondo per compensare alcune attività dei messi notificatori o del personale delle case da gioco.
Infine se le Parti, in sede di contratto *normativo* triennale, hanno regolato altri istituti quali l'indennità di condizioni lavoro o l'indennità di servizio esterno della Polizia Locale, definendo altresì un importo giornaliero spettante al personale che ne ne sia interessato, altra quota del fondo disponibile risulterà "assorbita" dal costo di tali indennità.
Una volta proceduto ad utilizzare il fondo per tutte le voci di cui sopra, è possibile che rimanga uno "spazio contrattuale" per definire la

destinazione delle somme residue, siano esse finanziate con parte stabile o variabile. Ecco che, in sede di *accordo economico annuale*, le Parti potranno stabilire di attribuire risorse (in termini percentuali o definendo un importo) ad altre fattispecie, quali le specifiche responsabilità o la remunerazione della *performance organizzativa* e *individuale*.

Le bozze

Nell'ottica di supportare gli enti nell'attività di cui sopra, proponiamo allora due bozze di lavoro:

- Un prospetto in formato *Microsoft Excel* nel quale è possibile registrare il totale della spesa annua (che attualmente, seppure si sia quasi a fine esercizio, sarà ancora *presuntiva*) per le varie voci poste a carico del fondo, così da evidenziare, a saldo, la disponibilità residua per la remunerazione della *performance*;
- Una bozza lavorabile di contratto integrativo economico annuale, nel quale le Parti, partendo dall'esame del contenuto della bozza di utilizzo, procedono ad approvarla nonché (eventualmente) a destinare risorse specifiche, di parte stabile, al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.

Le bozze, naturalmente, sono una semplice traccia di lavoro **modificabile e integrabile secondo le esigenze e le caratteristiche dell'ente**.

Le istruzioni per l'uso

Il file di calcolo di utilizzo del fondo

Il prospetto di utilizzo del fondo per le risorse decentrate contiene semplici formule che permettono, **partendo dal totale disponibile sul fondo stesso**, di "scalare" man mano il costo delle diverse voci di spesa, giungendo a un saldo finale che, in linea generale, potrebbe essere quello destinabile alla remunerazione della *premialità* (*performance* organizzativa e individuale).

L'ente dovrà a questo fine, avendo cura di compilare le sole celle colorate in azzurro (n.b.: le altre celle contengono formule di calcolo):

- Inserire nella cella **B3** il totale disponibile del fondo, come risultante dalla determina di costituzione, al netto delle eventuali decurtazioni operate, siano esse *consolidate*, per garantire il rispetto del limite 2016 o per procedure di recupero di errori nella costituzione di anni pregressi;
- Individuare e inserire nella cella **B4**, quale quota parte (trattasi cioè di un "*di cui*") dell'importo di cui sopra, le somme stabili disponibili sul fondo, sempre al netto delle eventuali decurtazioni;
- Valorizzare, nelle celle successive (da **B6** a **B10**) le voci di utilizzo *indisponibili*: ciò consentirà di determinare se esistono risorse

stabili ancora "libere" a valle del pagamento delle voci che esse devono garantire. Questa informazione potrebbe risultare essenziale per definire se vi sia spazio, presso l'ente, per l'effettuazione di nuove progressioni orizzontali;
- Valorizzare nelle celle ancora sottostanti, secondo i dati presuntivi di spesa, che saranno desumibili – ad esempio – dai *cedolini* stipendiali mensili, le altre voci che sono in corso di pagamento. Nonché, quale possibile *piattaforma* di utilizzo da proporre alle oo.ss. e RSU, gli importi che la Parte pubblica intende destinare alle voci ancora ulteriori, quali le specifiche responsabilità o le somme che la Giunta abbia destinato a specifici obiettivi del Piano delle performance;
- Inserire infine, **rammentando che qui deve esserci perfetta coincidenza** tra gli importi inseriti in "entrata" nella costituzione del fondo e quelli inseriti in "uscita" nel prospetto di utilizzo (perché trattasi di somme *predestinate* le cui eventuali economie non possono confluire quale resto di utilizzo sulla premialità), le somme previste per *specifiche disposizioni di legge*.

L'inserimento dei dati di cui sopra produrrà in automatico, alla cella B33, un *saldo* di utilizzo, che le Parti potrebbero stabilire di destinare alla performance del personale. **Se si registra una disponibilità, contestualmente, sia in questa cella che nella cella B12** (che come visto segnala il saldo disponibile di parte stabile), **se ne ricava che potrebbe esserci uno spazio teorico per l'effettuazione di nuove progressioni orizzontali**.

Occorrerà, come sempre, **valutare la sussistenza di tale condizione con prudenza**, non solo badando ai suoi effetti nell'anno corrente, ma **valutandone l'impatto e la *sostenibilità* sul fondo e in particolare sulla parte stabile, anche nelle annualità a venire**.

La parte stabile del fondo, infatti, deve certamente essere in grado di garantire, e di farlo nel tempo, il pagamento delle voci *indisponibili*; ma, pur in presenza di risorse variabili (poiché queste hanno natura *incerta* ed eventuale), deve poter sopportare il costo anche delle altre indennità abitualmente poste a carico del fondo presso l'ente.

Il file testuale per la contrattazione integrativa economica annuale

L'ente deve rammentare, innanzitutto, che la scelta di procedere con la definizione annuale dell'utilizzo delle risorse comporta la stipula di quello che è, a tutti gli effetti, un contratto integrativo (sebbene di contenuto parziale). Pertanto, **le fasi saranno le stesse che si seguono alla stipula di qualsiasi CCI**, ovvero:

- Stipula della pre-intesa;
- Invio al revisore per il parere, mediante predisposizione della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria;

- In esito al parere positivo, adozione della delibera della Giunta (o chi per essa, secondo l'ordinamento dell'ente), per l'autorizzazione alla stipula definitiva;
- Stipula dell'accordo;
- Invio all'Aran e al Cnel, mediante caricamento sul sito dell'Agenzia.

Il contenuto della bozza proposta, come detto ampiamente integrabile e modificabile, propone in sostanza, oltre alle premesse generali:
- Una *ricognizione* delle voci e degli importi di utilizzo del fondo, che può riassumersi nel prospetto di cui al paragrafo precedente, che potrebbe, in effetti, costituirne un allegato;
- La possibile previsione dello stanziamento di un *budget* specifico, per l'anno corrente, a una "tornata" di nuove p.e.o. (al ricorrere dei presupposti necessari e secondo le già note regole dell'articolo 16 del Ccnl 21/05/2018). **Si rammenti, infatti, che anche la stipula del Ccnl 2019/2021 non elimina tale possibilità**, in quanto l'articolo 13, comma 4, del nuovo contratto fa salve le procedure avviate secondo il previgente regime fino all'entrata in vigore della *riclassificazione* del personale (primo giorno del quinto mese successivo alla stipula);
- La destinazione alla remunerazione della *performance* delle somme disponibili a residuo finale di utilizzo.

Tra le bozze proposte, nel file *Excel*, un secondo foglio, identico al primo ma contenente una riga apposita, consente di aggiungere alla cella **B7** un importo per nuove p.e.o., aggiornando ovviamente in riduzione il totale disponibile per la *performance*.
Questo secondo foglio, nell'ipotesi in esame, potrebbe essere un secondo allegato al CCI economico, nel quale si darà evidenza della scelta, operata dalle Parti, di destinare somme a quell'istituto e del conseguente aggiornamento del saldo disponibile per la premialità.

MODELLO OPERATIVO
ACCORDO ECONOMICO ANNUALE 2022

Comune di _____
Provincia di _____

IPOTESI DI ACCORDO ECONOMICO ANNUALE 2022
Ex art. 8, comma 1 e art. 7, comma 4, lett. a) del Ccnl 21/05/2018
a integrazione del
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCI)
TRIENNIO 2019 - 2021

In data ___/___/_____ alle ore _____ presso la residenza municipale del comune di _____, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte pubblica:

Presidente – Dott. _____ – Segretario comunale	P [ ] A[ ]
Componente – Dott. _____ – Responsabile del Settore ____	P [ ] A[ ]

- la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale CGIL FP – _____	P [ ] A[ ]
OO.SS. Territoriale UIL FPL – _____	P [ ] A[ ]
OO.SS. Territoriale CISL FP – _____	P [ ] A[ ]
OO.SS. Territoriale CSA – _____	P [ ] A[ ]
R.S.U. Aziendale – _____	P [ ] A[ ]
R.S.U. Aziendale – _____	P [ ] A[ ]
R.S.U. Aziendale – _____	P [ ] A[ ]

Premesso che:

- In data _____ è stato sottoscritto il CCI per il triennio 2019-2021;
- A norma dell'art. 8, comma 7, del Ccnl 21/05/2018, i contrattivi integrativi hanno durata triennale e conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi;
- *È in fase di stipula definitiva/È stato definitivamente stipulato* il Ccnl 2019/2021, che all'articolo 80, comma 4, dispone che la decorrenza della nuova disciplina di utilizzo delle risorse decentrate è fissata dall'anno 2023;
- Le Parti provvederanno, non appena possibile e previa quantificazione del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2023 da parte dell'Amministrazione comunale, all'apertura delle trattative per la stipula del CCI 2023/2025, che sarà definito alla luce delle novità introdotte dal Ccnl 2019/2021 su richiamato;

Considerato che :

- l'art. 8, comma 1, del Ccnl 21/05/2018, ora applicabile, prevede che i criteri per la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione tra le diverse modalità di utilizzo, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a) del medesimo contratto collettivo, possono essere negoziati con cadenza annuale;
- le Parti ritengono di addivenire, in data odierna, all'accordo per l'utilizzo delle risorse economiche disponibili a valere sul fondo per le risorse decentrate dell'anno 2022;

Rilevato che:

- l'Amministrazione ha provveduto a costituire il fondo per le risorse decentrate dell'anno 2022, ex art. 67 del Ccnl 21/05/2018 ridetto, con determinazione n. ____ del _____;
- in applicazione delle norme del Ccnl 21/05/2018 (art. 68) e delle disposizioni assunte, nelle materie previste, in sede di contrattazione integrativa, l'utilizzo presuntivo del fondo in parola per l'anno corrente è riepilogato nel prospetto **allegato A)** al presente accordo decentrato.

Atteso che, dall'esame dell'utilizzo presuntivo di cui sopra, emerge una disponibilità residua pari a Euro _____, di cui Euro _____ riconducibili alla parte stabile del fondo.

(per gli enti che intendono destinare risorse stabili a nuove p.e.o. nell'anno 2022)
Richiamati:

- *l'art. 16 del Ccnl 21/05/2016, in materia di progressioni economiche orizzontali, che ai sensi della disciplina pattizia summenzionata risulta vigente e applicabile nell'anno 2022;*
- *l'art. _____ del vigente CCI, di disciplina integrativa del medesimo ambito;*
- *l'art. 13, comma 4, della preintesa del Ccnl 2019/2021 / del Ccnl 2019/2021, che prevede che le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale, di cui all'art. 13, comma 1, sono portate a termine e concluse secondo la previgente disciplina.*

Stabilito quindi di destinare la somma di Euro _____, a valere sulla parte stabile tuttora disponibile del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2022 all'effettuazione di nuove progressioni economiche orizzontali in favore del personale dipendente, secondo la disciplina dell'art. 16 del Ccnl 21/05/2018 e dell'art. _____ del vigente CCI 2019/2021, fissando la decorrenza delle stesse dal 01/01/2022.

Osservato che, per effetto della destinazione di tale somma a nuove p.e.o. l'utilizzo presuntivo del fondo dell'anno 2022 risulta rideterminato come da prospetto allegato B) al presente accordo decentrato.

Considerato, in particolare, che, in esito all'utilizzo come sopra quantificato:

- l'importo residuo destinato alla remunerazione della performance del personale, ammonta presuntivamente a Euro _____;
- Tale importo viene destinato nel seguente modo:

1. Performance Organizzativa: Euro_____
2. Performance Individuale: Euro_____

- *(per i Comuni, o, sostituendo il comma relativo, per Regioni e Province) Tale importo di performance individuale potrebbe subire una rideterminazione in esito alla obbligatoria verifica a consuntivo dell'adeguamento del limite ex art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017, operato dall'Amministrazione ex art. 33, comma 2, ultimo periodo, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ai sensi della Nota della RGS n. 12454/2021.*

LE PARTI STABILISCONO,

al termine della riunione, di sottoscrivere la presente ipotesi di accordo annuale per l'utilizzo economico delle risorse del fondo dell'anno 2022, ex art. 8, comma 1, e art. 7, comma 4, lett. a), del Ccnl 21/05/2018, a integrazione al contratto collettivo decentrato integrativo (CCI normativo) vigente per il triennio 2019 – 2021.

Per la delegazione di parte pubblica Il Presidente

_____

Per la delegazione sindacale

OO.SS. Territoriale CGIL FP _____

OO.SS. Territoriale UIL FPL _____

OO.SS. Territoriale CISL FP _____

OO.SS. Territoriale CSA _____

R.S.U. Aziendale _____

R.S.U. Aziendale _____

R.S.U. Aziendale _____

ALLEGATO
FILE DI CALCOLO DI UTILIZZO DEL FONDO

Il file è reso disponibile in formato Microsoft Excel ed è scaricabile dal sito www.bozzaerisposta.it.

Bozza & Risposta

Numero 2022-1 del 17 novembre 2022
Supplemento al numero 2022-21 di Personale News

Bozza & risposta è una pubblicazione senza periodicità fissa che tratta di aggiornamenti professionali in materia di pubblico impiego ed esce come supplemento a Personale News, periodico registrato in data 16/12/2011 al numero 11/2011 del Registro Stampe e Periodici presso il Tribunale di Mantova - ISSN 2465-2431.
Direttore responsabile: Marco Paini.
Coordinamento Editoriale: Gianluca Bertagna.

Comitato di redazione:

Hanno collaborato a questo numero:
Davide d'Alfonso, esperto di personale degli enti locali.

Microsoft Word e Microsoft Excel sono marchi registrati di Microsoft Corporation negli Stati Uniti e/o in altri Paesi.

Editore e proprietario: Publika S.r.l.
Via Pascoli 3, 46049 Volta Mantovana MN
Tel. 0376/1586860
Sito internet: www.publika.it
E-mail: abbonamenti@publika.it

Distribuzione: vendita esclusivamente per abbonamento

Abbonamento annuale: Euro 400,00 € IVA 4% INCLUSA

Per ordini inviati entro il 31/12/2022 l'abbonamento annuale 2023 è in promozione al prezzo di 300 € (iva 4% inclusa) anziché 400 €.

Sul sito **www.bozzaerisposta.it** è possibile richiedere un **abbonamento di prova** per ricevere **GRATIS** i numeri in uscita fino a fine dicembre 2022.