

La riunione del 29 ottobre del tavolo di trattativa per il rinnovo del CCNL F.L.

La prosecuzione dei lavori del tavolo di trattativa per il rinnovo del CCNL Funzioni Locali si è incentrata sulle integrazioni e modifiche effettuate dall'ARAN sugli articoli del contratto sin qui esaminati, alla luce delle osservazioni fatte dalle OO.SS. nella scorsa riunione, dalle quali emergono alcuni aspetti positivi, ma che lasciano in sospeso questioni rilevanti che il CSA ha evidenziato nella sessione odierna.

[Comunicato del 30 ottobre](#)

Riunito oggi all'ARAN il tavolo di trattativa per il rinnovo del CCNL

Si è svolta stamattina in ARAN la seconda riunione del tavolo di trattativa per il rinnovo del CCNL Funzioni Locali.

L'Agenzia ha presentato un articolato concernente le Relazioni Sindacali, il Servizio Mensa e Buono Pasto e gli Infortuni sul lavoro, malattie professionali e per causa di servizio, dove ha apportato prevalentemente modifiche di carattere tecnico, insieme ad altre che tendono a migliorare

in maniera sostanziale le disposizioni contrattuali.

Comunicato 14 giugno

Iniziato all'ARAN il confronto per il rinnovo del Contratto Nazionale per i dipendenti delle Funzioni Locali

In questo primo incontro, al di là delle buone intenzioni manifestate dalla parte datoriale, il CSA ha puntualmente rappresentato che i dati strutturali in cui versa il Comparto delle Funzioni Locali – il calo drammatico degli occupati avvenuto negli ultimi vent'anni (siamo a poco più di 400.000 unità complessive a fronte di 500.000) e l'ulteriore allargamento della forbice retributiva negativa tra la media stipendiale di questo Comparto e quella del restante settore pubblico – sono decisamente preoccupanti.

Comunicato 30 maggio

Gli ultimi orientamenti applicativi Aran

Il 6 settembre l'Aran ha pubblicato alcuni nuovi interessanti pareri concernenti la corretta applicazione del CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022, come di seguito riassunti.

In merito all'istituto delle progressioni economiche, così come oggi disciplinato dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, per il calcolo corretto del requisito di ammissione di cui al comma 2 lett. a) l'anno di attribuzione dell'ultima progressione è da comprendere?

Come indicato al comma 2 lett. a) dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022, possono partecipare alla procedura selettiva di progressione economica i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; nel secondo capoverso della medesima lettera a) si precisa che "ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate"; pertanto, in continuità alla precedente disciplina contenuta all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, ai fini della verifica del requisito di partecipazione (personale che negli ultimi tre anni non abbia beneficiato di alcuna progressione economica) l'anno di attribuzione è da considerarsi compreso.

Esempio: un dipendente che ha beneficiato di una progressione economica con decorrenza 01.01.2020, potrà concorrere ad una successiva procedura, disposta ai sensi della nuova disciplina contrattuale, dal 01.01.2023

Per quantificare in maniera corretta i termini di preavviso, il periodo ricompreso nel preavviso è utile ai fini dell'anzianità di servizio?

La disciplina del "preavviso" è contenuta all'art. 12 del CCNL del comparto Regioni Enti Locali del 9.05.2006, tutt'ora

vigente. Al comma 7 del suddetto articolo si prevede espressamente che “Il periodo di preavviso è computato nell’anzianità a tutti gli effetti”.

Un dipendente, al termine di una lunga malattia chiede di essere autorizzato a fruire di una aspettativa per motivi personali senza un rientro effettivo in servizio. Tale richiesta è compatibile con la norma contenuta all’art. 52 del CCNL del 16.11.2022 in materia di cumulo delle aspettative?

La disciplina prevista in materia di malattia, oggi contenuta all’art. 48 del CCNL del 16 novembre 2022, è sempre stata del tutto autonoma da quella in materia di aspettative, pertanto, nel caso rappresentato, la regola sul cumulo delle aspettative di cui all’art. 52 del CCNL del 16 novembre 2022 non troverebbe applicazione.

Preme evidenziare che, come espressamente previsto dall’art. 39 del CCNL 21.05.2018 in materia di “Aspettativa per motivi familiari e personali”, l’amministrazione conserva in ogni caso la facoltà di valutare la compatibilità dell’aspettativa con le esigenze organizzative o di servizio, potendo pertanto legittimamente non concederla.

La disciplina contenuta all’art. 23, comma 5, del CCNL del 16 novembre 2022, relativa alla maggiorazione della retribuzione di posizione per il personale con incarico di EQ, è applicabile anche nel caso in cui il personale sia utilizzato da altro Ente per un periodo a tempo determinato ma a tempo pieno?

Uno dei presupposti per l’applicazione della disciplina contrattuale prevista dall’articolo 23 del CCNL del 16 novembre 2022, come indicato nella stessa rubrica dell’articolo, è quello che debba trattarsi di “personale utilizzato a tempo parziale”; pertanto, la specifica norma contenuta al comma 5 ultimo alinea, sulla possibilità di aumentare la retribuzione di posizione di un incaricato di EQ fino al 30%, anche in eccedenza al limite complessivo, non è applicabile se il dipendente interessato viene utilizzato da

un altro Ente a tempo pieno.

Quali regole detta il CCNL in ordine al monte ore giornaliero da lavorare per la maturazione del buono pasto?

La nuova disciplina contrattuale introdotta dall'art. 35, comma 2 del CCNL del 16 novembre 2022, come noto, rispetto alla previgente disciplina contenuta negli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000, ha previsto la possibilità di riconoscere il buono pasto (o di usufruire della mensa), oltre che per la prestazione lavorativa svolta al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, anche per attività lavorativa prestata al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, purché sia effettuata una pausa non inferiore ai trenta minuti.

Come in passato, il CCNL si è limitato semplicemente ad individuare i presupposti di carattere generale richiesti per il riconoscimento del buono pasto rinviando all'autonomo potere decisionale, spettante ai singoli enti del comparto, la disciplina di dettaglio degli aspetti applicativi dell'istituto contrattuale, previo confronto con le organizzazioni sindacali ex art. 5, comma 3, lett. m) del CCNL 16.11.2022. Sono gli enti, quindi, che devono definire con il proprio regolamento le regole e le condizioni di dettaglio per la fruizione del buono pasto, ivi compresa l'entità delle prestazioni minime antimeridiane e pomeridiane, pomeridiane e serali o serali e notturne a tal fine richieste al personale.

Sempre in data odierna, l'Agenzia ha pubblicato anche due nuovi orientamenti applicativi riguardanti la ripartizione annuale del monte ore dei permessi sindacali.

Può essere utilizzato il monte ore permessi sindacali delle organizzazioni sindacali rappresentative del comparto per partecipare alle riunioni di contrattazione integrativa, che si svolgono in orario di lavoro, relative al personale appartenente all'area dirigenziale?

Le organizzazioni sindacali firmatarie di contratto sono abilitate a partecipare alla contrattazione integrativa a

livello di amministrazione provvedendo ad accreditare formalmente i propri delegati (cfr. art.3 comma 1, lett. c) del CCNQ 4.12.2017). Il generale principio di rappresentanza consente che gli stessi possano essere liberamente individuati e quindi nulla vieta che possano essere scelti anche fra il personale non dirigenziale per partecipare alla contrattazione integrativa relativa al personale dirigente e viceversa, purché formalmente accreditati dalla organizzazione avente titolo. In tal caso, in occasione di riunioni svolte durante l'orario di lavoro cui partecipi detto personale, lo stesso avrà diritto a fruire dei permessi sindacali di cui all'art. 28 CCNQ 4.12.2017 (Ripartizione dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato nei comparti di contrattazione) qualora spettanti a seguito della ripartizione del relativo monte ore. In particolare, se il lavoratore accreditato è un dipendente del comparto, dovrà attingere dal contingente riconosciuto alla propria organizzazione sindacale nel comparto, indipendentemente dal fatto che il negoziato cui partecipa attenga al personale del comparto o dell'area dirigenziale.

In sede di ripartizione annuale del monte ore dei permessi per l'espletamento del mandato, l'amministrazione è tenuta a comunicare a ciascuna organizzazione sindacale avente titolo solo il numero delle ore spettanti o anche tutti i dati che sono stati utilizzati per il calcolo dello stesso?

Il CCNQ del 4 dicembre 2017 si limita a regolare le modalità di calcolo del contingente generale e i criteri di ripartizione del monte ore dei permessi sindacali, senza disciplinare in dettaglio gli aspetti inerenti alla comunicazione del dato al sindacato. L'amministrazione, pertanto, effettuato ad inizio anno il calcolo e la ripartizione, informa le organizzazioni sindacali aventi titolo ad ognuna comunicando, di norma, solo il proprio contingente a disposizione. Tuttavia, nell'ipotesi in cui una organizzazione sindacale ravvisi la necessità di conoscere anche i dati generali che hanno portato alla determinazione di

quel contingente, questa Agenzia è dell'opinione che, nel rispetto dei principi di affidabilità e buona fede, nulla osta all'accesso ai calcoli del monte ore e della sua ripartizione ai soggetti aventi titolo. Peraltro, i voti riportati dalle OO.SS. nelle elezioni RSU sono già pubblici atteso che vengono affissi all'albo dell'amministrazione, mentre per le deleghe afferenti a ciascun sindacato, si ritiene che anche queste possano essere rese note se fornite in forma aggregata e qualora non si versi nell'ipotesi in cui i numeri siano così limitati da consentire la riconducibilità della delega al singolo lavoratore.

Orientamenti applicativi ARAN CCNL 2019/21

Si propone di seguito il file pubblicato in questi giorni sul sito dell'ARAN

[FAQ condivise – CCNL comparto Funzioni Locali](#)

Il testo integrale del nuovo CCNL Funzioni Locali

Il 16 novembre 2022 l'ARAN e i sindacati hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il triennio 2019-2021, relativo ai circa 430.000 dipendenti del Comparto

delle Funzioni locali, che si caratterizza per numerose e rilevanti innovazioni: la revisione del sistema di classificazione del personale; la rivisitazione del sistema degli incarichi di posizione organizzativa e di elevata qualificazione, aumentandone la rilevanza; l'introduzione di un nuovo regime delle progressioni economiche orizzontali prevedendo "differenziali stipendiali" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico; l'introduzione di una soluzione classificatoria per il personale della Sezione educativa e scolastica, e di ulteriori specifiche per la sezione della Polizia locale, rivedendo il regime di alcune indennità; l'istituzione di una nuova Sezione per le professioni ordinistiche; la revisione del sistema delle relazioni sindacali nella prospettiva di un ampliamento del rilievo dei moduli partecipativi; la modifica di alcuni istituti del rapporto di lavoro, ricercando un equilibrato rapporto tra l'estensione dei diritti dei lavoratori e la salvaguardia delle esigenze organizzative e funzionali degli Enti; l'introduzione di una disciplina più equa per quanto concerne il giorno festivo infrasettimanale per il personale turnista. Infine, la nuova disciplina del lavoro a distanza nelle due tipologie di lavoro agile, previsto dalla legge 81/2017 e lavoro da remoto, che sostituiscono la precedente tipologia del telelavoro.

[**VAI AL TESTO**](#)

I Comitati di Settore

approvano l'atto di indirizzo del Ccnl Funzioni Locali

I Comitati di Settore Regioni-Sanità e Autonomie locali hanno approvato e trasmesso all'ARAN l'Atto di indirizzo per il rinnovo del Contratto collettivo di lavoro per il personale non dirigente del comparto delle Funzioni locali per il triennio 2019/2021, che interessa 430.000 dipendenti di Comuni, Province, Regioni e Camere di Commercio.

“Il nuovo contratto non si limiterà alla distribuzione degli aumenti contrattuali, ma interverrà su alcuni ambiti strategici per il rafforzamento delle nostre organizzazioni e il potenziamento dell'azione amministrativa” affermano Jacopo Massaro, presidente del Comitato di settore Autonomie locali e Davide Carlo Caparini, presidente del Comitato di settore Regioni – Sanità.

“Un primo fronte – spiegano – è quello della **valorizzazione delle posizioni organizzative** a cui sono conferiti incarichi implicanti maggiori responsabilità gestionali o livelli più elevati di autonomia e specializzazione professionale, bilanciata dalla possibilità di orientare il sistema di verifica degli obiettivi anche ai fini della permanenza nell'incarico.

L'Atto di indirizzo chiede poi di proseguire nel percorso delle **semplificazioni procedurali** avviato nella tornata contrattuale 2016/2018. Tale semplificazione deve interessare sia la disciplina delle **progressioni economiche**, per le quali si devono perseguire gli obiettivi di maggiore inclusività e scansione temporale dei passaggi nella vita lavorativa, ferma comunque la correlazione con la valutazione individuale, che le **modalità di costituzione e utilizzo dei fondi per il salario accessorio**, che sono ancora caratterizzati da tecnicismi eccessivi. Rispetto alla distribuzione del fondo,

inoltre, i Comitati di settore chiedono di **concentrare la contrattazione di secondo livello sulle risorse destinabili alla performance, alle premialità e alle progressioni economiche**, rimettendo gli istituti indennitari alle scelte organizzative degli Enti.

Il nuovo Contratto dovrà infine affrontare **la sfida dell'adeguamento degli istituti contrattuali interessati dalle nuove modalità lavorative a distanza**, preservando comunque le competenze datoriali sulle materie relative all'organizzazione degli uffici, e promuovere la formazione come investimento organizzativo sulle competenze professionali e sulle abilità lavorative necessarie per rispondere a una domanda di servizi rivoluzionata in questi ultimi anni".

Per ora prendiamo atto del lavoro svolto dai Comitati, in attesa dell'avvio del tavolo delle trattative, dove porteremo in discussione le nostre proposte.

[ComitSett Comparto Funzioni locali 2019-2021](#)

Chiarimenti ARAN su alcuni aspetti contrattuali

In risposta a un interpello del Comune di Pavia, l'ARAN ha fornito dei chiarimenti su alcuni istituti contrattuali e sui comparti Funzioni Locali in relazione all'emergenza epidemiologica: permessi orari, lavoro straordinario e riposi compensativi, indennità condizioni di lavoro, reperibilità, indennità art.31 e indennità ordine pubblico.

[Risposta Aran quesiti](#)