

IL NUOVO CONTRATTO NAZIONALE: LA PRIMA APPLICAZIONE E LE FERIE Di Arturo Bianco

Con la busta paga del mese di giugno le amministrazioni del comparto delle funzioni locali, cioè comuni, regioni, province, città metropolitane, unioni di comuni, camere di commercio Iapab ed altri enti locali, devono corrispondere le forme di trattamento economico che hanno un carattere vincolato. Entro la fine del mese di giugno devono inoltre provvedere alla nomina della delegazione trattante di parte pubblica. Gli enti devono dare corso rapidamente alla costituzione del fondo per le risorse decentrate del 2018 sulla base delle nuove regole. Anche se mancano dei vincoli e dei termini, è assai importante che le singole amministrazioni decidano se dare o meno corso già da subito alla stipula di contratti decentrati integrativi che diano applicazione al nuovo contratto del triennio 2016/2018. E' utile infine ricordare alcune delle più importanti novità dettate in materia di ferie, con riferimento in particolare alle ferie ad ore e a quelle solidali.

LE SCELTE IMMEDIATE

Con la busta paga del mese di giugno tutte le amministrazioni devono corrispondere gli aumenti dettati dal contratto, devono liquidare gli arretrati che sono maturati e devono corrispondere i compensi aggiuntivi che spettano ai dipendenti per le prestazioni del 2016, del 2017 e dei primi mesi del 2018 sia di lavoro straordinario, sia di turno sia svolte nelle giornate festive.

Questo vincolo è l'effetto della disposizione dettata dall'articolo 2, comma 3 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21.5.2018, in base al quale le amministrazioni locali e regionali devono dare applicazione entro i 30 giorni successivi agli istituti contrattuali che hanno un "carattere vincolato ed automatico".

Il primo obbligo da soddisfare con la busta paga di giugno è costituito dalla corresponsione del nuovo trattamento economico fondamentale. Occorre ricordare che deve essere prevista la liquidazione dei miglioramenti dettati dal nuovo contratto, che si applicano a far data dallo scorso 1 marzo. Ed ancora, occorre prevedere nella busta paga l'attivazione dell'elemento perequativo una tantum. Infine, si deve ricordare che dallo scorso 1 aprile è scomparsa la indennità di vacanza contrattuale, che è stata riassorbita nel trattamento economico fondamentale.

Con la busta paga di giugno si devono conteggiare e corrispondere gli arretrati che sono maturati, cioè quelli riconosciuti a partire dallo 1 gennaio 2016, dalla 1 gennaio 2017 e dallo scorso 1 marzo; nonché l'elemento perequativo una tantum che deve essere riconosciuto a partire dallo scorso 1 marzo. Ricordiamo che invece l'inglobamento della indennità di vacanza contrattuale nel trattamento economico fondamentale non determina oneri aggiuntivi.

Il terzo adempimento è che le amministrazioni devono calcolare e corrispondere gli incrementi che si sono determinati sulla indennità che vanno calcolate non con una specifica misura, ma come una quota del trattamento economico fondamentale.

Ricordiamo che tali indennità sono le seguenti: il lavoro straordinario, il turno ed i compensi per le attività aggiuntive svolte nelle giornate festive. L'aumento del trattamento economico fondamentale produce automaticamente anche dei lievi incrementi delle somme da corrispondere. Quindi le prestazioni svolte a questi titoli rispettivamente negli anni 2016, dallo 1.1.2017 al 28.2.2018 e dallo scorso 1 marzo devono essere ricalcolate con gli aumenti dettati dal contratto nazionale.

Sulla base dei principi contrattuali si deve ritenere che la mancata applicazione di queste previsioni faccia nascere in capo ai dipendenti il diritto di richiedere la erogazione degli interessi sui ritardi nei pagamenti.

Altra indicazione dettata dal nuovo contratto (anche in questo caso si riprendono

indicazioni dettate dai precedenti contratti) è la necessità di ricalcolare le indennità di fine servizio, comunque denominate, dei dipendenti che sono cessati o cesseranno tra lo 1.1.2016 ed il 31.12.2018 (cioè nell'arco di validità del contratto stesso), trattamento che deve essere adeguato ai miglioramenti contrattuali applicati alla data in cui si è registrata o si registrerà la cessazione dal servizio. Mentre per il trattamento pensionistico non vi sono differenze rispetto alle previsioni dettate per il personale in servizio.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Tutte le amministrazioni del comparto devono entro 30 giorni dalla stipula del contratto nazionale, cioè entro il 21 giugno, nominare la delegazione trattante di parte pubblica, con una deliberazione della giunta. Il mancato rispetto di questo vincolo non è sanzionato. Si ricorda che le amministrazioni devono, all'interno della delegazione trattante, individuare il presidente ed il soggetto che lo sostituisce in caso di assenza. Le amministrazioni possono anche confermare la delegazione trattante attualmente in carica.

Occorre aggiungere che nella delegazione trattante di parte pubblica non è più espressamente previsto che debba essere necessariamente composta da dirigenti. Dal che sembra trarsi la conclusione che anche gli amministratori possano farne parte; ma il D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che i poteri datoriali spettino solamente ai dirigenti, il che sembra ostativo a tale conclusione.

Si deve ricordare che la mancata nomina della delegazione trattante di parte pubblica impedisce l'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.

IL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE

Sicuramente le amministrazioni devono provvedere rapidamente alla costituzione del fondo per le risorse decentrate del 2018: l'articolo 67 comma 1, del CCNL 21.5.2018 stabilisce espressamente che esso debba essere determinato sulla base delle nuove regole.

Riassumiamole:

- 1) tutte le voci di parte stabile del fondo 2017, per come certificato dai revisori dei conti, devono essere da subito unificate in un unico importo. Da tale importo, negli enti con la dirigenza, occorre sottrarre le risorse destinate nel 2017 al finanziamento delle posizioni organizzative;
- 2) nella parte stabile del fondo devono essere inserite le risorse destinate dal contratto del 2004 al finanziamento delle alte professionalità, cioè lo 0,2% del monte salari del 2001. Il che in molte amministrazioni che non avevano conteggiato queste risorse, determina un aumento del fondo. Il contratto non dice che queste risorse vanno in deroga al tetto del fondo, ma a parere di chi scrive si può trarre comunque questa conclusione;
- 3) occorre calcolare il differenziale delle progressioni economiche del personale in servizio: espressamente ci viene detto che questi incrementi vanno in deroga al tetto del fondo del 2016;
- 4) la RIA e gli assegni ad personam dei cessati vanno nell'anno, per i risparmi che si determinano, nella parte variabile. A partire dall'anno successivo vanno nella parte stabile;
- 5) nella parte variabile, vanno inserite le risorse derivante dalla quota dei risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione ex articolo 16 DL n. 98/2011 che l'ente destina alla incentivazione del personale;
- 6) l'incremento fino allo 1,2% del monte salari 1997 non è subordinato al rispetto dei vincoli di motivazione con il raggiungimento di obiettivi di produttività e/o con i proventi dei risparmi derivanti da scelte organizzative. Ed inoltre che non è più richiesta la relativa e specifica attestazione del nucleo di valutazione;
- 7) l'aumento prima previsto per l'attivazione di nuovi servizi (ex articolo 15, comma 5, CCNL 1.4.1999) viene collegato unicamente alla assegnazione di obiettivi, che possono

essere anche di mantenimento. Questa disposizione non fa venire meno la necessità che la quantificazione di questi incrementi debba continuare ad essere adeguatamente motivata.

LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Il nuovo contratto non impone che i nuovi contratti collettivi decentrati integrativi siano sottoscritti rapidamente dando immediata applicazione alle nuove regole dettate dal CCNL 21.5.2018. In questa direzione vanno le indicazioni per cui la decorrenza delle nuove indennità istituite dal contratto, cioè quelle per la condizione di lavoro, per i vigili impegnati all'esterno e per funzione/grado nella polizia locale, è fissata a partire dalla stipula dei contratti decentrati. Di conseguenza, appare legittima la indicazione per cui i nuovi contratti decentrati integrativi possano entrare in vigore dal prossimo 1 gennaio 2019, anche per superare le inevitabili complicazioni determinate da una entrata in vigore per pochi mesi.

LE FERIE

La materia è disciplinata dal capo IV del titolo IV, articoli da 28 a 30. Le maggiori novità sono la introduzione in tutti gli enti della possibilità di dare corso alle ferie solidali e nelle regioni della fruizione anche ad ore.

Ci viene detto che il trattamento economico è fissato nella "normale retribuzione ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative ed esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle che non siano erogate per dodici mensilità". Non viene chiarito se le indennità per specifiche responsabilità e quella di funzione/grado per i vigili siano erogabili.

Si confermano le differenziazioni nel caso di orario articolato su 5 o 6 giorni la settimana, la penalizzazione per i neo assunti, considerando come tali i primi 3 anni, la concessione di 4 giornate aggiuntive per le cd festività soppresse, l'aggiunta della festività del santo patrono, il vincolo per cui negli anni di assunzione e di cessazione esse vanno determinate in proporzione ai dodicesimi di servizio prestati; la possibilità di fruizione in periodi separati; il diritto a goderne per almeno 2 settimane consecutive nel periodo estivo; le conseguenze del differimento per ragioni di servizio e della mancata richiesta di fruizione; la loro sospensione in caso di malattia e la possibilità –con le relative conseguenze- di essere richiamato in servizio durante i periodi in cui il dipendente ne goda.

Con molta nettezza ci viene detto che esse "sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili .. sono fruiti, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.. l'ente pianifica le ferie dei dipendenti".

Le ferie, in via sperimentale, possono unicamente nelle regioni essere fruiti anche ad ore. Il CCNL detta la quantificazione della durata, che deve essere riproporzionata in caso di part time. Viene comunque stabilito che i dipendenti debbano godere di almeno 20/24 giorni interi a secondo che l'orario di lavoro sia articolato su 5 o 6 giorni alla settimana. La decisione sulla utilizzazione di questo istituto spetta all'ente e la materia è oggetto di confronto. In tale ambito possono essere dettate anche specifiche modalità operative. In tutte le amministrazioni invece si dà corso alla applicazione dell'istituto delle cd ferie ed i riposi solidali. Con tale nozione si intende la cessione a titolo gratuito ad altri dipendenti di ferie per la parte che ecceda le 4 settimane minime che annualmente devono essere godute ex D.Lgs. n. 66/2013 e le 4 giornate di festività soppresse. I beneficiari di tale cessione sono individuati esclusivamente nei dipendenti che hanno "esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di

salute". Quindi, la possibilità non è consentita per l'assistenza al coniuge e/o ad altri congiunti e nei casi differenti dalle ragioni di salute.

La procedura si avvia con la domanda presentata dai dipendenti che intendono fruire di questo istituto. Essi possono fruire fino a "30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata". Il secondo tassello è costituito dalla informazione che l'ente diffonde, ferma ovviamente restando la garanzia dell'anonimato del richiedente. Il terzo tassello è la disponibilità alla cessione di proprie ferie che viene offerta dai dipendenti, con la indicazione della quantità di giornate. L'ente procede alla assegnazione delle stesse, con gli opportuni accorgimenti nel caso di superamento del tetto o in cui si rimanga al di sotto della quantità richiesta. Per la fruizione si deve dimostrare di avere goduto di tutte le proprie ferie, dei riposi compensativi e dei permessi previsti da specifiche disposizioni di legge. Ci viene infine detto che "le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali". E' opportuno infine ricordare che, al di là delle previsioni dettate dal contratto, né le amministrazioni né la contrattazione decentrata si possono spingere. Ed ancora che la disciplina integrativa spetta all'ente e che su questa materia non sono previste né la contrattazione decentrata né il confronto. L'istituto si applica infine a partire dalla data di entrata in vigore del nuovo contratto, quindi dallo scorso 22 maggio.