



Approfondimento n. 11 – 25 agosto 2022

IL NUOVO SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI NEL CCNL DELLE FUNZIONI LOCALI

Luca Di Donna



#AreaTributi
#AreaContabilità
#AreaPersonale
#AreaAziendePubbliche



Premessa

Lo scorso 4 agosto 2022, al termine di una trattativa lunga e complicata, ARAN e organizzazioni sindacali hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo del CCNL 2019-2021 relativo al comparto delle Funzioni Locali (il testo del CCNL è consultabile a questo indirizzo <https://bit.ly/3POcSCU>). Il contratto in esame riguarda i circa 430 mila dipendenti di Regioni, Province, Città metropolitane, Comuni e Camere di commercio.

L'accordo si caratterizza per numerose e rilevanti innovazioni concernenti aspetti salienti del trattamento normo-economico del personale.

L'incremento retributivo medio del comparto è pari a euro 100,27 mensili per tredici mensilità, considerando anche le risorse aggiuntive dello 0,55% e 0,22%, l'incremento mensile arriva a 117,53 euro. Gli arretrati medi del contratto sono pari a circa euro 1.727,63.

È stata innanzitutto operata una revisione del sistema di classificazione del personale adeguandolo alle peculiari esigenze organizzative e gestionali degli Enti.

A completamento del sistema di classificazione, è stata prevista una rivisitazione del sistema degli incarichi di posizione organizzativa e di elevata qualificazione, aumentandone la rilevanza.

È stato delineato, inoltre, un nuovo regime delle progressioni economiche orizzontali prevedendo "differenziali stipendiali" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico, finalizzati a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area di classificazione.

Nell'ipotesi è stata individuata una soluzione classificatoria per il personale della Sezione educativa e scolastica, e ulteriormente specificata la disciplina della sezione della Polizia locale, rivedendo il regime di alcune indennità.

È stata poi introdotta un'importante novità relativa alla disciplina del giorno festivo infra settimanale per il personale turnista. Istituita, inoltre, una nuova Sezione per le professioni ordinistiche nella quale viene ricompreso il personale le cui mansioni richiedono obbligatoriamente l'iscrizione ad Ordini professionali.

Anche il sistema delle relazioni sindacali ha visto una importante revisione nella prospettiva di un ampliamento del rilievo dei moduli partecipativi dell'informazione e del confronto e con la valorizzazione dell'Organismo paritetico per l'innovazione.

L'ipotesi ha operato anche modifiche sostanziali ad 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 delle Aziende ed Enti.

Rilievo assume anche 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.

In questa sede ci limiteremo a proporre una breve panoramica delle principali novità introdotte dal nuovo contratto collettivo in materia di relazioni sindacali, rinviando ad altre occasioni la disamina di tutte le altre innovazioni apportate dal contratto stesso al sistema di classificazione del personale e alla struttura retributiva (sia fondamentale che accessoria) dei dipendenti del comparto.

Nuovo assetto delle relazioni sindacali

L'estensione degli ambiti di possibile esplicazione della contrattazione collettiva integrativa e delle forme di partecipazione sindacale rappresenta senza dubbio uno degli elementi più innovativi del nuovo CCNL. Esso, infatti, in linea con gli impegni contenuti nel Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale firmato il 10 marzo 2021 tra Governo e sindacati, contiene una rivisitazione delle materie oggetto di confronto e di contrattazione integrativa diretta a favorire *“processi di dialogo costante fra le parti, valorizzando strumenti innovativi di partecipazione organizzativa, a partire dagli OPI, che implementino l'attuale sistema di relazioni sindacali sia sul fronte dell'innovazione che su quello della sicurezza sul lavoro”*.

I contratti nazionali della tornata 2019-2021, nel ribadire la distinzione tra contrattazione integrativa e forme di partecipazione sindacale, entrambe rientranti nella più ampia categoria delle relazioni sindacali, sostituiscono integralmente le analoghe disposizioni contrattuali contenute nei CCNL della tornata 2016-2018, le quali vengono pertanto disapplicate.

Vale la pena, allora, mettere a confronto i due testi contrattuali per individuarne convergenze e divergenze normative significative; solo una lettura comparata delle disposizioni contenute nei due contratti collettivi, infatti, può restituire il valore delle innovazioni introdotte dall'Accordo in esame in materia di relazioni sindacali.

Informazione

Articolo 4 CCNL 21.5.2018	Articolo 4 Preintesa CCNL Funzioni Locali
1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.	1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) secondo quanto previsto dal presente articolo.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.	2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

<p>3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.</p>	<p>3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.</p>
<p>4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.</p>	<p>4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 5 (Confronto) e 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.</p>
	<p>5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.</p>
	<p>6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, negli enti in cui non vi sia l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6, o negli enti che non lo costituiscano entro i termini di cui al comma 3 dello stesso articolo, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.</p>
	<p>7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 4 del CCNL del 21.05.2018.</p>

L'Accordo commento, pertanto, oltre a ribadire la natura "preventiva" dell'informazione rispetto agli atti e/o alle iniziative che le amministrazioni intendono adottare, amplia notevolmente il novero delle materie riconducibili a tale modello relazionale. Con la sottoscrizione definitiva del nuovo CCNL, infatti, l'informazione da rendere ai soggetti sindacali abilitati (RSU e rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto) non riguarderà più soltanto le materie oggetto di confronto e di contrattazione integrativa (ai sensi dei successivi artt. 5 e 7), ma anche tutti gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. (in quest'ultimo caso, peraltro, il nuovo CCNL individua anche un termine minimo di preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti).

Inoltre, gli enti con un numero di dipendenti non superiore a 70 (per i quali non sussiste l'obbligo di costituire l'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6), dovranno informare semestralmente le OO.SS. sui dati concernenti: le ore di lavoro straordinario e supplementare effettuate dal personale a tempo parziale; il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore; i contratti a tempo determinato e i contratti di somministrazione stipulati dall'amministrazione; le assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018; l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

Confronto

Articolo 5 CCNL 21.5.2018	Articolo 5 Preintesa CCNL Funzioni Locali
<p>1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.</p>	<p>1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.</p>
<p>2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.</p>	<p>2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.</p>
<p>3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2:</p> <p>a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;</p>	<p>3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie):</p> <p>a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;</p>

<p>b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;</p> <p>c) l'individuazione dei profili professionali;</p> <p>d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;</p> <p>e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;</p> <p>f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;</p> <p>g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7;</p> <p>h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;</p> <p>i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.</p>	<p>b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;</p> <p>c) l'individuazione dei profili professionali;</p> <p>d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;</p> <p>e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;</p> <p>f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;</p> <p>g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL;</p> <p>h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;</p> <p>i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;</p> <p>l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;</p> <p>m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;</p> <p>n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso</p>
--	--

	<p>non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6, comma 3, del presente CCNL;</p> <p>o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13 comma 7 (Norme di prima applicazione);</p> <p>p) gli andamenti occupazionali;</p> <p>q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;</p> <p>r) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico.</p>
	<p>4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 5 del CCNL del 21.05.2018.</p>

Tra i livelli di relazione sindacale previsti dal contratto collettivo in esame, il confronto (inteso come dialogo approfondito, non formalizzato, sulle materie rimesse a tale livello di relazione, finalizzato a restituire alle organizzazioni sindacali un ruolo di partecipazione costruttiva sulle determinazioni che l'amministrazione intenderà adottare) è certamente quello che esce maggiormente rafforzato da questa tornata contrattuale.

Il confronto, come noto, può essere attivato attraverso due modalità:

- a) trasmissione dell'informazione sulle materie rimesse a tale livello di relazione e richiesta che le organizzazioni sindacali debbono presentare entro i successivi 5 giorni;
- b) apertura del confronto proposta d'ufficio dalla parte pubblica, nella stessa trasmissione dell'informazione.

La Preintesa, tuttavia, stabilisce chiaramente che in entrambi i casi l'incontro dovrà avvenire entro e non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Al termine del confronto, inoltre, (la cui durata massima continuerà ad essere pari a 30 giorni), non sarà più necessario redigere alcuna sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Ma è soprattutto l'elenco delle materie rimesse a questo specifico modello di relazione sindacale ad uscire profondamente mutato rispetto alla disciplina contrattuale oggi vigente. Nello specifico sono stati aggiunti: i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi; l'istituzione del servizio mensa o, in alternativa, l'attribuzione di buoni pasto sostitutivi; le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del presente CCNL; i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13 comma 7 (Norme di prima applicazione, in particolare quelle per la progressione tra le aree); gli andamenti occupazionali; le linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro; l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa ora anche quella *“a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni”*; tutte le materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico.

Organismo paritetico per l'innovazione

Articolo 6 CCNL 21.5.2018	Articolo 6 Preintesa CCNL Funzioni Locali
<p>1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, negli enti con più di 300 dipendenti, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente. Le province possono costituire l'organismo in forma associata, sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali di cui al periodo precedente.</p>	<p>1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, negli enti, comprese le Unioni dei comuni, con più di 70 dipendenti, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente. Le province e le Città Metropolitane possono costituire l'organismo in forma associata, sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali di cui al periodo precedente.</p>
<p>2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.</p>	<p>2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo -anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro -al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.</p>
<p>3. L'organismo paritetico per l'innovazione:</p> <p>a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b), nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;</p> <p>b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa</p>	<p>3. L'organismo paritetico per l'innovazione è istituito presso ciascuno degli enti di cui al comma 1. Gli stessi enti entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL provvedono ad attivarlo, previa istituzione ove non presente, e ad aggiornarne la composizione.</p> <p>Esso:</p> <p>a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, c. 2. lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), nonché da una rappresentanza dell'Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;</p> <p>b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) (Contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie) manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa,</p>

<p>innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;</p> <p>c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;</p> <p>d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;</p> <p>e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 70.</p>	<p>complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;</p> <p>c) trasmette proprie proposte progettuali, all'esito positivo dell'analisi di fattibilità di cui al comma 4, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;</p> <p>d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;</p> <p>e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 70 del CCNL del 21.05.2018;</p> <p>f) redige un report annuale delle proprie attività.</p>
<p>4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).</p>	<p>4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) (Contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie) o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).</p>
<p>5 Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70.</p>	<p>5. Costituiscono, inoltre, oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, con cadenza semestrale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.</p>
	<p>6. Nel caso in cui l'Organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3, le materie del comma 2 diventano oggetto di Confronto, ai sensi dell'art. 5 (Confronto) del presente CCNL, nel rispetto delle procedure ivi previste.</p>
	<p>7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 6 del CCNL del 21.05.2018.</p>

Tale forma partecipativa, come noto, realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione. Nel comparto delle Funzioni Locali, tuttavia, la sua attivazione è prevista solo al raggiungimento di una certa soglia occupazionale; anzi, proprio l'abbassamento di questa soglia rappresenta il principale elemento di novità introdotto sul punto dall'ipotesi di

contratto in esame. Attualmente, infatti, l'istituzione dell'organismo paritetico per l'innovazione è obbligatoria soltanto per gli enti locali con oltre 300 dipendenti, ma il nuovo CCNL la rende necessaria per tutte le amministrazioni con più di 70 dipendenti.

Tale organismo – che è tenuto ad adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento e che si deve riunire almeno due volte all'anno e comunque ogniqualvolta l'ente o le organizzazioni sindacali “manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale” – costituisce la sede “in cui si attivano stabilmente “relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa”.

Si prevede così che l'organismo possa svolgere analisi, indagini e studi ed esprimere pareri non vincolanti, anche in riferimento all'individuazione di misure volte a disincentivare elevati tassi di assenza del personale, nonché trasmettere proprie proposte progettuali alle parti negoziali della contrattazione integrativa (sulle materie di competenza di quest'ultima) o all'ente. Allo stesso organismo paritetico possono poi essere inoltrati progetti e programmi predisposti dalle organizzazioni sindacali legittimate alla contrattazione collettiva in sede decentrata o da gruppi di lavoratori, dovendo in tal caso l'organismo paritetico esprimersi sulla loro fattibilità.

La preintesa attribuisce a questo organismo paritetico anche la competenza a formulare proposte per la partecipazione del personale ai percorsi formativi e più in generale competenze propositive in materia (art. 55).

Vengono infine ampliati i dati che costituiscono oggetto di informazione (ora prevista con cadenza semestrale) nell'ambito dell'organismo paritetico; a quelli già previsti dal CCNL del 21.5.2018 si aggiungono infatti i dati sull'utilizzo della Banca delle ore e quelli concernenti l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

I soggetti sindacali coinvolti nell'organismo sono, per espressa previsione della fonte collettiva, i soli rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale. L'amministrazione, data la pariteticità dell'organismo, dovrà ovviamente indicare un numero di componenti pari a quelli designati dalle organizzazioni sindacali.

Contrattazione integrativa: soggetti e materie

Articolo 7 CCNL 21.5.2018	Articolo 7 Preintesa CCNL Funzioni Locali
1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.	1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

<p>2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:</p> <p>a) la RSU;</p> <p>b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.</p>	<p>2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:</p> <p>a) la RSU;</p> <p>b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.</p>
<p>3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.</p>	<p>3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.</p>
<p>4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:</p> <p>a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;</p> <p>b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;</p> <p>c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;</p> <p>d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;</p> <p>e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;</p> <p>f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1;</p> <p>g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;</p> <p>h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;</p>	<p>4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:</p> <p>a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;</p> <p>b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;</p> <p>c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art.14 (Progressione economica all'interno delle aree lettere a), b), d), e), f) e g);</p> <p>d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;</p> <p>e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;</p> <p>f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;</p> <p>g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;</p> <p>h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale</p>

<p>i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;</p> <p>j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;</p> <p>k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;</p> <p>l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;</p> <p>m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;</p> <p>n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;</p> <p>o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;</p> <p>p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;</p> <p>q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;</p> <p>r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;</p>	<p>finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2;</p> <p>i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;</p> <p>j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;</p> <p>k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;</p> <p>l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;</p> <p>m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;</p> <p>n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2, del CCNL del 21.05.2018;</p> <p>o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del presente CCNL (Banca delle ore);</p> <p>p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;</p> <p>q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2. del presente CCNL;</p> <p>r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali</p>
---	--

<p>s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;</p> <p>t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;</p> <p>u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;</p> <p>v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;</p> <p>w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;</p> <p>z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.</p>	<p>medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2, del presente CCNL;</p> <p>s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 29, comma 2 (Orario di lavoro) del presente CCNL;</p> <p>t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;</p> <p>u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;</p> <p>v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;</p> <p>w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;</p> <p>z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 9 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;</p> <p>aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;</p> <p>ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;</p> <p>ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5,</p>
--	---

	<p>lett. d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;</p> <p>ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;</p> <p>ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;</p> <p>af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).</p>
	<p>5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 7 del CCNL del 21.05.2018.</p>

Come si nota, quindi, anche le materie demandate alla contrattazione integrativa aumentano di numero e di importanza.

Numerose sono le modifiche di rilievo introdotte in materia dall'Accordo siglato il 4 agosto u.s., ma quella apparentemente più importante di tutte è quella (prevista dalla lettera a del comma 4) che consente alle parti contrattuali di esprimere i criteri di ripartizione del Fondo sia in termini percentuali che assoluti. Come al riguardo precisato dall'Aran nel parere CFL133, infatti, non bisogna dimenticare che *“il primo compito del contratto integrativo si identifica con la esatta individuazione dei criteri per “distribuire” le risorse disponibili tra le diverse finalità di utilizzo, tenendo conto delle caratteristiche delle stesse. Si tratta di un compito di grande rilevanza che richiede equilibrio e senso di responsabilità da parte delle due delegazioni trattanti. Il vincolo della contrattazione integrativa, quindi, si può ritenere sussistente solo in relazione ai criteri di ripartizione delle risorse complessivamente disponibili presso l'ente tra i diversi istituti e le diverse finalità di spesa previste dal CCNL stesso”*. Tuttavia, con la definitiva sottoscrizione del nuovo CCNL, i “criteri contrattati” potranno essere esplicitati finalmente (usiamo questo termine poiché nella prassi quotidiana molti enti già procedono in questo modo) anche in termini di valori assoluti.

Il contratto integrativo, quindi, non dovrà più limitarsi soltanto ad indicare le modalità per determinare i valori economici da assegnare ai vari istituti, ma potrà anche stabilire le cifre esatte da destinare alle varie voci. Da ciò discendono però due rilevanti conseguenze: la prima è quella che questo diverso *modus operandi* rende imprescindibile la quantificazione dell'ammontare complessivo del Fondo delle risorse decentrate prima dell'inizio delle trattative (il che potrebbe creare non pochi problemi agli enti, visto che, come si dirà meglio in seguito, il successivo art. 8 dell'Ipotesi di contratto in esame stabilisce che la sessione negoziale dovrà essere avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, seppure compatibilmente

con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione), mentre la seconda conseguenza è quella che nel contrattare le somme specifiche da destinare ai vari istituti diviene impossibile definire criteri di destinazione delle risorse anche in ottica pluriennale, visto che le risorse complessivamente disponibili possono facilmente variare da un anno all'altro.

Altra novità interessante è l'introduzione della possibilità di contrattare in sede decentrata una riduzione (dal 30% al 20% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale valutato positivamente) dell'importo della maggiorazione del premio individuale da riconoscere ai dipendenti più meritevoli. Questa possibilità verrà tuttavia concessa ai soli enti che nel contratto integrativo converranno di correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse decentrate al raggiungimento di uno o più obiettivi (oggettivamente misurabili) riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso.

Ulteriore elemento di novità rispetto al precedente CCNL riguarda la possibilità di concordare in sede di contrattazione integrativa la destinazione di una parte del Fondo delle risorse decentrate all'attivazione di piani di welfare integrativo, utilizzando a tal fine prioritariamente le risorse rivenienti dall'attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98 (piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa).

Infine, si segnala la previsione della facoltà di introdurre nel contratto integrativo una clausola che consente ai lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett. d).

Contrattazione integrativa: tempi e procedure

Articolo 8 CCNL 21.5.2018	Articolo 8 Preintesa CCNL Funzioni Locali
1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.	1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa soggetti e materie), comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.
2. L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 3 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.	2. L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 3 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
3. L'ente convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, comma 1 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.	3. L'ente convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 1 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.
	4. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti

	<p>contrattuali, la sessione negoziale, di cui al comma 1, ultimo periodo, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).</p>
<p>4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z).</p>	<p>5. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad).</p>
<p>5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D.Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.</p>	<p>6. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af) il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D.Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.</p>
<p>6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.</p>	<p>7. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.</p>

7. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.	8. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.
8. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.	9. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.
	10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 8 del CCNL 21.05.2018

Sotto il profilo più prettamente procedurale, invece, l'unica vera novità in materia di contrattazione integrativa è rappresentata, come detto in precedenza, dall'introduzione dell'obbligo per le amministrazioni locali di avviare la sessione negoziale entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, seppure compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

Quest'ultima clausola contrattuale persegue con tutta evidenza l'obiettivo di porre un argine alla diffusa prassi della cosiddetta contrattazione tardiva, ovvero quella che interviene nell'esercizio successivo a quello di riferimento.

La Magistratura contabile, del resto, ha già più volte ribadito che *"la necessità che l'intero percorso amministrativo e contrattuale si perfezioni entro l'anno con la stipula del contratto decentrato integrativo risponde alla primaria esigenza di garantire sia l'effettività della programmazione dell'ente, cui è connessa (di regola) l'annualità delle risorse a disposizione, sia un utile perseguimento dei suoi obiettivi. In altri termini, non si può trascurare che le prestazioni richieste ai dipendenti e gli obiettivi loro assegnati rappresentano in primo luogo interessi e obiettivi dell'ente stesso. Una mancata o tardiva contrattazione integrativa, nella misura in cui essa costituisce presupposto per il perseguimento e il raggiungimento degli obiettivi, nella sostanza svilisce le finalità sottese all'istituto ora in parola e compromette o rischia di compromettere il raggiungimento dei risultati attesi"*.

È confermato, invece, che nelle materie oggetto di contrattazione integrativa il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede, ma non sempre ha anche un obbligo a contrarre, cioè di addivenire necessariamente alla stipulazione del contratto. Un obbligo a contrarre sussiste solo nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art. 2, comma 3, e dall'art. 45, comma 1, del D.Lgs. 165/2001. La prima norma stabilisce, infatti, che l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni da questi previste, mediante contratti individuali; la seconda che il trattamento economico fondamentale ed accessorio è definito dai contratti collettivi.

Tale riserva è stata conservata anche dalla generale riforma operata dal D.Lgs. n. 150/2009, anche se è stata, in qualche modo, attenuata dalle previsioni dell'art. 40, commi 3-bis e 3-ter, del D.Lgs. n. 165/2001, introdotte proprio dal citato D.Lgs. 150/2001.

Si tratta di disposizioni che, attraverso una deroga alla riserva di contrattazione di cui si è detto, sono, complessivamente, finalizzate ad un rafforzamento del potere di azione unilaterale del datore di lavoro, anche in materia di definizione del trattamento economico accessorio del personale, nel caso di mancato raggiungimento dell'accordo in sede di contrattazione integrativa.

L'art. 8, comma 5, dell'ipotesi di contratto in esame, a conferma che la riserva di contrattazione riguarda solo il trattamento economico, elenca una serie di materie oggetto di contrattazione (non riguardanti il trattamento economico) per le quali viene stabilito che, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative (eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni), le parti "riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione".

Per le materie a contenuto economico, anch'esse specificamente indicate nell'art. 8 (in particolare nel comma 6), si prevede invece un vero e proprio obbligo a contrarre. Quest'ultimo, tuttavia, non può e non deve essere inteso come obbligo ad accogliere ogni richiesta sindacale, anche se in contrasto con vincoli posti dalla legge o dal CCNL. Esso sta a significare solo che la disciplina della materia può essere solo contrattuale, fermo restando che, ove permanga una situazione di stallo nelle trattative, la norma contrattuale concede agli enti la possibilità di adottare atti unilaterali finalizzati ad evitare pregiudizi alla funzionalità dell'azione amministrativa.

Diritto di assemblea

Articolo 56 CCNL 14.9.2000	Articolo 10 Preintesa CCNL Funzioni Locali
1. I dipendenti degli enti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.	1. I dipendenti degli enti del Comparto Funzioni Locali hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Per tutte le altre modalità di esercizio del diritto di assemblea trova applicazione la specifica disciplina contenuta nell'art. 2 dell'Accordo collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7.8.1998.	2. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto secondo la disciplina di cui al Titolo VI.
	3. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali del 4.12.2017.
	4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56 del CCNL 14.09.2000.

La nuova disciplina contrattuale che regola il diritto di assemblea si rivela dunque decisamente poco innovativa rispetto al passato.

Infatti, oltre all'aggiornamento dei rinvii ad altre discipline ivi contenuti, l'unica vera novità è rappresentata dall'estensione del diritto in questione anche ai dipendenti in smart working.