FNOPI

SEMINARI FORMATIVI OPI

12-13 GIUGNO 2025

L’obbligo di contrattazione integrativa negli OPI: teoria e pratica

Indice

1. Case study: la prima contrattazione integrativa dell'ente
   I. Descrizione del caso pratico
   II. Metodologia
2. Contrattazione nel pubblico impiego
   I. Normativa di riferimento
   II. I livelli della contrattazione
3. Il processo: le fasi della contrattazione integrativa
   I. La fase preliminare
   II. La fase di definizione degli accordi integrativi
   III. La fase conclusiva, sottoscrizione e adempimenti successivi

1. Case study: La prima contrattazione integrativa di un OPI

I. Descrizione del caso pratico
II. Metodologia

Case study: La prima contrattazione integrativa di un OPI - Descrizione del caso pratico

Un Ordine provinciale di medie dimensioni, alla fine dell'esercizio annuale, ha necessità di procedere per la prima volta alla sottoscrizione della contrattazione collettiva integrativa.

- La pianta organica dell'Ordine è composta da n. 1 funzionario (con n. 1 ex progressione orizzontale storicamente acquisita pari a € 1.100,00) e n. 2 assistenti.
- Le spese per il personale, rilevate da bilancio di previsione, sono pari ad € 120.000,00
- Per l'anno 2021 il monte salari dell'Ordine è pari ad € 70.000,00.

Case study: La prima contrattazione integrativa di un OPI - Metodologia

- Durante la sessione formativa, offerto il necessario inquadramento normativo, verrà descritto l'intero processo che, in concreto, porta alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo, soffermandosi sui diversi istituti che la contrattazione di secondo livello è chiamata a regolare.
- Definito il contenuto del contratto collettivo integrativo, saranno affrontati i principi generali e gli elementi pratici utili per la costituzione del Fondo Risorse Decentrate, al fine di consentire, in sede di redazione del bilancio di previsione, il corretto stanziamento delle relative somme.
- Infine, verranno richiamati gli adempimenti che l'amministrazione è chiamata ad assolvere successivamente alla firma degli accordi.

2. Contrattazione nel pubblico impiego

I. Normativa di riferimento
II. I livelli della contrattazione

Contrattazione nel pubblico impiego – Normativa di riferimento

- D. Lgs. 165/2001, c.d. «***testo unico del pubblico impiego***»
- D.P.R. n. 487/1994, «Regolamento recante norme sull'**accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni** e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi»
- Legge n. 150/2009, in materia di **ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico** e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni (*performance)*

Contrattazione nel pubblico impiego – Normativa di riferimento

…segue

- **D.L 101/2013, conv. Legge n. 125/2013**, in materia di perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni
- **Legge n. 124/2015 (c.d. Riforma Madia),** in materia di riorganizzazione del pubblico impiego e rafforzamento delle disposizioni in materia di anticorruzione;

Contrattazione nel pubblico impiego – I livelli della contrattazione

Nel settore del pubblico impiego, esistono due distinti livelli contrattazione collettiva:

- **I Livello** → contrattazione collettiva **nazionale**, ha il compito di **definire i principi generali**, le condizioni economiche e normative che regolano il rapporto di lavoro per tutti i dipendenti pubblici all'interno di un medesimo comparto.
- **II Livello** → contrattazione collettiva **integrativa**, ha il compito di **adattare gli istituti previsti dal CCNL alla realtà della singola amministrazione**, occupandosi delle sole materie che le sono demandate

A sua volta, il contratto collettivo integrativo si articola in due tipologie di accordo:

- accordo normativo: recepisce gli istituti normativi del CCNL adattandoli all'amministrazione; dunque, è sottoscritto, di norma, ogni tre anni solo in occasione dei rinnovi di CCNL.
- accordo economico: negozia annualmente le risorse economiche previste per gli istituti del CCNL (ad esempio, importi per le indennità di posizione organizzativa e per gli incarichi di specifica responsabilità)

Contrattazione nel pubblico impiego - I livelli della contrattazione: il I livello

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – **comparto Funzioni centrali**

- Si applica **a tutte le amministrazioni «centrali»**, di cui fanno parte anche gli **Ordini provinciali**

- I **soggetti firmatari** del CCNL Funzioni centrali sono **ARAN** – Agenzia per la Rappresentanza della Pubblica Amministrazione e le **Organizzazioni sindacali** maggiormente rappresentative

Contrattazione nel pubblico impiego - I livelli della contrattazione: il I livello, i soggetti firmatari

I soggetti firmatari per la **parte datoriale**

- **ARAN** – Agenzia per la rappresentanza della pubblica amministrazione
  - Rappresenta tutte le pubbliche amministrazioni e firma per loro conto tutti i CCNL
  - Questo rende il CCNL Funzioni centrali applicabile a tutte le amministrazioni e, dunque, a tutti gli OPI

I soggetti firmatari per **parte dei lavoratori**

- Organizzazioni sindacali **maggiormente rappresentative**

Contrattazione nel pubblico impiego - I livelli della contrattazione: il I livello, il contenuto del CCNL

Il CCNL regola i rapporti tra amministrazione, dipendente e organizzazioni sindacali ed è articolato in tre sezioni principali:

- Relazioni sindacali: regola i rapporti con le organizzazioni sindacali
- Parte normativa: regola il rapporto di lavoro tra amministrazione e dipendente
- Parte economica: regola il trattamento economico del lavoratore

Contrattazione nel pubblico impiego - I livelli della contrattazione: il I livello, il contenuto del CCNL

I sezione→ Relazioni sindacali

Confronto (art. 5 CCNL Funzioni Centrali 2022-2024): «*modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione*».

Le materie oggetto di Confronto sindacale (art. 5, co. 3 CCNL Funzioni Centrali 2022-2024)

- criteri generali dei sistemi di valutazione della *performance*;
- criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile.

Ai fini della contrattazione integrativa, la parte datoriale e le organizzazioni sindacali utilizzano tale modalità di relazione.

Contrattazione nel pubblico impiego - I livelli della contrattazione: il I livello, il contenuto del CCNL

I sezione→ Relazioni sindacali

Informazione (art. 4 CCNL Funzioni centrali 2022-2024): «*l'informazione consiste nella trasmissione puntuale di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla*».

Co. 4: Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali l'art. 5 (Confronto) e l'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Co. 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, nonché il numero delle cessazioni dal servizio intervenute nell'anno precedente con indicazione degli importi di eventuali differenziali stipendiali in godimento di ciascun dipendente cessato.

Contrattazione nel pubblico impiego - I livelli della contrattazione: il I livello, il contenuto del CCNL

I sezione→ Relazioni sindacali

Organismo paritetico per l'innovazione (art. 6 CCNL Funzioni Centrali 2022-2024): «*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*»;

Ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali nonché da una rappresentanza dell'Amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;

L'Organismo favorisce «relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e 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'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa» → strumento utile alla definizione del contratto collettivo integrativo

Contrattazione nel pubblico impiego - I livelli della contrattazione: il I livello, il contenuto del CCNL

II sezione→ Parte normativa

- **Classificazione del personale -** definizione dei livelli, categorie e profili professionali;
- **Orario di lavoro**: durata settimanale, turni, straordinari, flessibilità;
- **Ferie e permessi**: giorni spettanti, modalità di fruizione;
- **Congedi**: maternità e paternità, malattia, studio, lutto, ecc.;
- **Diritti e doveri**: codice disciplinare, obblighi del lavoratore e del datore di lavoro;
- **Lavoro agile e telelavoro**: regole per il lavoro a distanza.

Contrattazione nel pubblico impiego - I livelli della contrattazione: il I livello, il contenuto del CCNL

III sezione→ Parte economica

- **Trattamento economico**: paga base, indennità di ente
- **Fondo Risorse Decentrate**: trattamenti economici correlati alla *performance*, retribuzione degli straordinari, ecc…
- **Progressioni**: criteri generali e limiti per l'attribuzione dei differenziali stipendiali e delle progressioni tra le aree

Contrattazione nel pubblico impiego - I livelli della contrattazione: il II livello, obbligatorietà

L'obbligatorietà della contrattazione integrativa:

art. 40, co. 3-*bis* del D. Lgs 165/2001

«Le pubbliche amministrazioni attivano **autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa**, ... La contrattazione collettiva integrativa assicura **adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici**, **incentivando l'impegno e la qualità della performance**, *destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati*.

La contrattazione collettiva integrativa si svolge **sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali**, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono».

Contrattazione nel pubblico impiego - I livelli della contrattazione: il II livello, il contenuto del contratto collettivo integrativo

Le materie demandate alla contrattazione collettiva integrativa

Individuate all'art. 7, co. 6 del CCNL 2022-2024, possono essere raggruppate in quattro macro-aree:

1. remunerazione **attività che richiedono un maggior *effort* da parte del lavoratore** (elevazione dei limiti massimi previsti per l'indennità di posizione organizzativa, definizione dei limiti per le indennità di specifiche responsabilità, elevazione dei limiti delle ore di straordinario);
2. remunerazione della **qualità del lavoro svolto**, come i criteri per l'attribuzione dei trattamenti economici correlati alla **performance**;
3. completare l'**ordinamento professionale** (definizione delle famiglie professionali) e definire se e in che misura attuare **percorsi di carriera economica *(differenziali stipendiali e progressioni tra le aree)***
4. *Work-life balance* (welfare integrativo, flessibilità oraria…)

Contrattazione nel pubblico impiego - I livelli della contrattazione: il II livello, il Fondo Risorse Decentrate

Il Fondo Risorse Decentrate (FRD) è un insieme di risorse che l'ente destina alla contrattazione integrativa e ai trattamenti accessori. La costituzione del FRD rappresenta per l'ente condizione preliminare essenziale per poter avviare e concludere la contrattazione collettiva integrativa e provvedere alla remunerazione degli istituti presenti negli accordi sottoscritti.

Contrattazione nel pubblico impiego - I livelli della contrattazione: il II livello, i soggetti firmatari

- Delegazione di parte sindacale (Art. 7, co. 3 CCNL 2022-2024)
  - **RSU** – Rappresentanza sindacale unitaria
  - Rappresentanti territoriali delle **organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL** triennale.
- Delegazione di parte datoriale (art. 7, co. 5 CCNL 2022-2024)
  - « *I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti*» → per gli OPI, l'organo competente alla designazione è il **Consiglio Direttivo.**

Contrattazione nel pubblico impiego - I livelli della contrattazione: il II livello, la Rappresentanza sindacale unitaria

La Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) è un organismo fondamentale che **rappresenta i lavoratori nei confronti del datore di lavoro, svolgendo funzioni di contrattazione, tutela e informazione**. La RSU ha il compito di tutelare i lavoratori collettivamente, intervenendo in caso di problematiche e cercando soluzioni.

Funzioni principali della RSU:

- partecipa alla contrattazione collettiva integrativa, definendo insieme all'amministrazione o al datore di lavoro le modalità di applicazione del contratto e le condizioni di lavoro specifiche.

- interviene per tutelare i lavoratori singolarmente, cercando di risolvere eventuali controversie con il datore di lavoro e, se necessario, passando la questione al sindacato o agli avvocati.

- ha il compito di informare i lavoratori sugli argomenti di interesse collettivo, come le novità contrattuali, le modifiche organizzative e i diritti sindacali.

- rappresenta i lavoratori in tutte le sedi, sia in azienda, in sede di contrattazione che in caso di contenzioso.

- ha il diritto di convocare l'assemblea dei lavoratori, di usare la bacheca aziendale per diffondere informazioni e di accedere ai permessi retribuiti per svolgere le proprie attività sindacali.

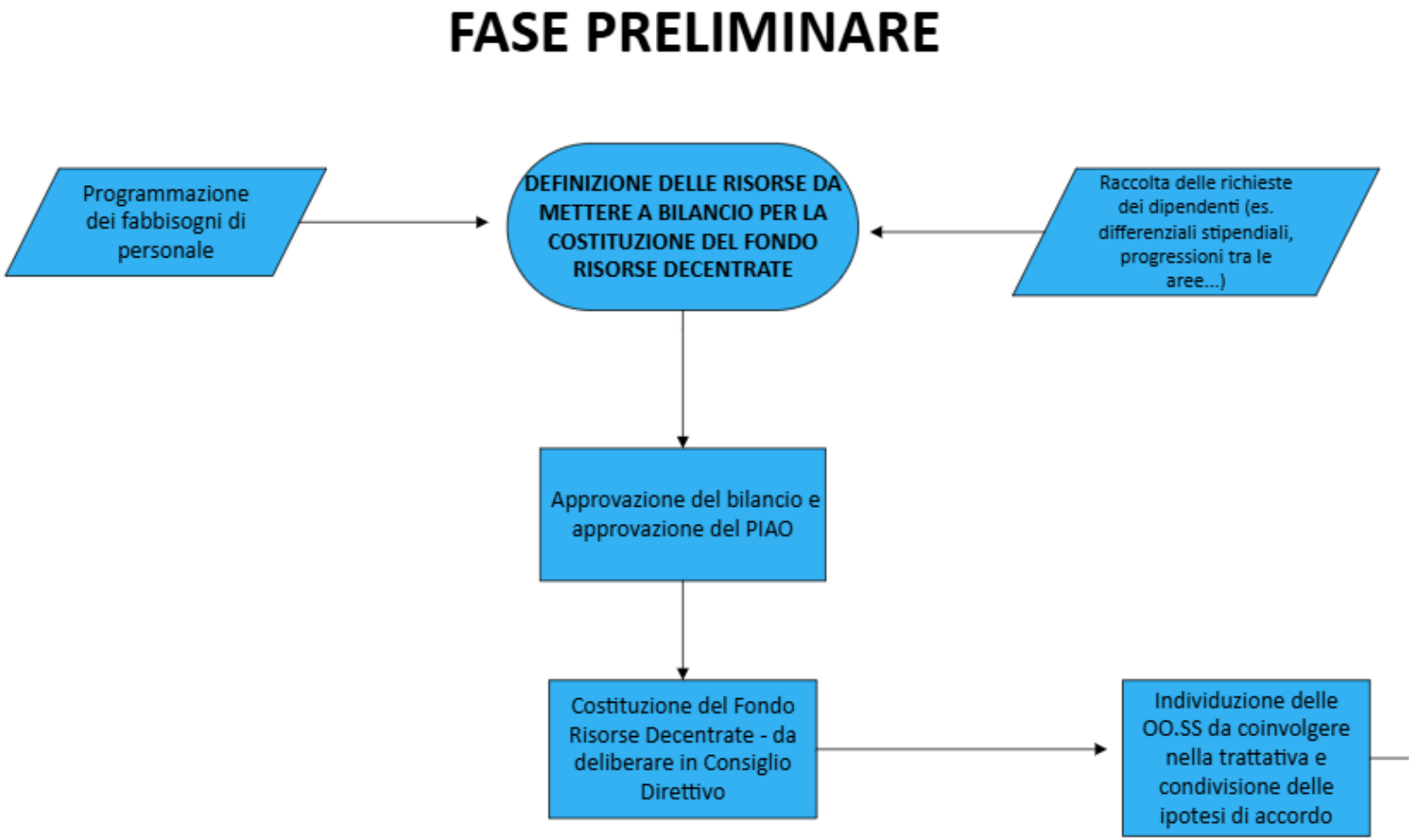
- Al suo interno, può essere nominato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), che ha il compito di vigilare sulla sicurezza sul lavoro e di garantire che i lavoratori siano informati e formati sui rischi.

3. Il processo: le fasi della contrattazione integrativa

I. La fase preliminare
II. La fase di definizione degli accordi integrativi
III. La fase conclusiva, sottoscrizione e adempimenti successivi

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase preliminare



Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase preliminare

La fase «preliminare» comprende tutti gli adempimenti propedeutici alla definizione degli elementi da inserire all'interno del contratto collettivo integrativo, ed in particolare:

a) la raccolta delle richieste provenienti dai lavoratori, ai fini dell'elaborazione del bilancio di previsione ed in previsione della costituzione del Fondo Risorse Decentrate
b) l'individuazione delle necessità dell'ente – compresa l'ipotesi di programmazione del fabbisogno di personale che sarà formalizzata nell'ambito del PIAO - ai fini dell'elaborazione del bilancio di previsione ed in previsione della costituzione del Fondo Risorse Decentrate
c) la conseguente definizione delle risorse, che andranno a costituire il Fondo
d) la costituzione del Fondo risorse decentrate
e) l'individuazione dei soggetti che firmeranno il contratto.

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase preliminare, lett. a)

Richieste provenienti da parte dei lavoratori, come ad esempio:

- attivazione di procedure per l'attribuzione di differenziali stipendiali
- attivazione di procedure per le progressioni tra le aree
- aumento del buono pasto

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase preliminare, lett. b)

L'individuazione delle necessità strategiche e organizzative dell'ente, come ad esempio:

- l'ipotesi di programmazione del fabbisogno di personale che sarà formalizzata nell'ambito del PIAO
- Assegnazione di indennità per Posizione Organizzativa (P.O.)
- Assegnazione di indennità per specifiche responsabilità

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase preliminare, lett. c)

La definizione delle risorse da inserire nei capitoli di riferimento («servizio sostitutivo mensa» oppure «buono pasto», «Fondo risorse decentrate», «straordinari») del bilancio di previsione dell'anno successivo.

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase preliminare, lett. d)

La costituzione del Fondo risorse decentrate

In fase di elaborazione del bilancio di previsione, sarà necessario:
- prevedere le risorse da dedicare alla contrattazione integrativa;
- dedicare un apposito capitolo di bilancio (ad es. «Fondo Incentivazione», «Fondo Produttività», «Fondo Integrativo»....), nella categoria «Oneri per il personale in attività di servizio», dove stanziare le risorse

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase preliminare, costituzione del Fondo risorse decentrate

Prima costituzione del Fondo Risorse Decentrate (FRD):

Orientamento applicativo ARAN n. 215 EPNE →l'amministrazione che costituisce per la prima volta il FRD è da considerarsi alla stregua di un ente di nuova istituzione

Si procede ad un confronto con enti (anche solo 3 o 4) di equivalente livello organizzativo, come consistenza di personale;

Appurata la consistenza dei Fondi destinati alla *performance* dei FRD di questi enti, si ricava il valore medio unitario delle risorse che quegli enti destinano alla *performance*

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase preliminare, costituzione del Fondo risorse decentrate

Prima costituzione del Fondo Risorse Decentrate (FRD)–

Esempio di calcolo

ENTE DI RIFERIMENTO	ANNO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO	NUMERO DI DIPENDENTI	IMPORTO DELLE RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE
Ente 1	2023	4	€ 16.000,00
Ente 2	2022	2	€ 10.500,00
Ente 3	2024	3	€ 9.000,00
Importo medio *pro capite*			***€ 3.944,44***

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase preliminare, costituzione del Fondo risorse decentrate

Prima costituzione del Fondo Risorse Decentrate (FRD)–

Esempio di calcolo

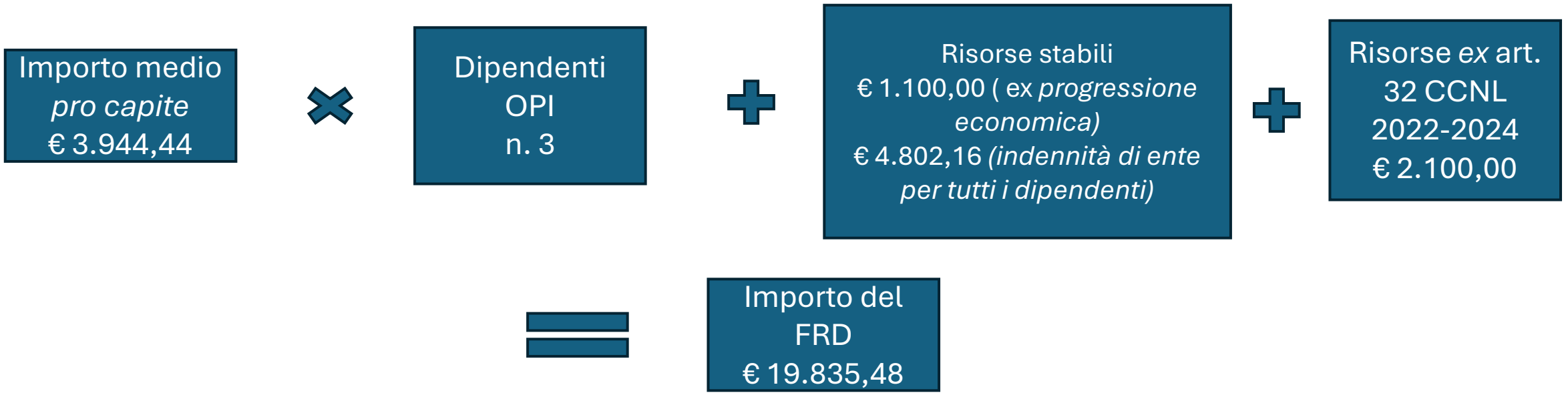
- Una volta ricavato il «valore medio *pro capite*»
  → moltiplicare l'importo ottenuto per il numero di dipendenti dell'Ordine
  →aggiungere al risultato la somma delle c.d. risorse stabili già erogate dall'Ordine (n. 1 ex progressione orizzontale area funzionari e le indennità di ente percepite da tutti i dipendenti)
- Il risultato così ottenuto, va integrato con le somme derivanti dall'applicazione dell'art. 32 del CCNL 2022-2024 (1,28% del monte salari dell'anno 2021 e 0,22% del monte salari dell'anno 2021, a incremento del Fondo sia per l'anno 2024 che per l'anno 2025)
- Deliberazione del Consiglio Direttivo

N.B. Il valore del FRD può essere aumentato a discrezione dell'amministrazione, sempre nel rispetto dei limiti e degli equilibri del proprio bilancio.

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase preliminare, costituzione del Fondo risorse decentrate

Prima costituzione del Fondo Risorse Decentrate (FRD)–

Esempio di calcolo



Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase preliminare, lett. e)

Individuazione dei soggetti che firmeranno il contratto:

- Per la parte datoriale, gli accordi sono sottoscritti da apposita delegazione, nominata con provvedimento espresso da parte dell'organo di governo;
- Per la parte dei lavoratori, gli accordi sono sottoscritti dai rappresentanti territoriali delle medesime organizzazioni sindacali che, a livello nazionale, hanno firmato il CCNL.

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase di definizione degli accordi

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase di definizione degli accordi

La fase qui descritta come di «definizione» comprende:

a) tutte le attività di confronto e discussione tra le parti firmatarie e la predisposizione delle ipotesi di accordo

b) l'acquisizione del parere favorevole da parte del CRC in relazione al rispetto dei vincoli di bilancio per la conferma del testo definitivo dell'ipotesi di accordo «normativo» ed «economico», oggetto di successiva sottoscrizione.

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase di definizione degli accordi, lett. a)

Attività di confronto e discussione tra le parti firmatarie e la predisposizione delle ipotesi di accordo:

- contenuti ipotesi accordo normativo
- contenuti ipotesi accordo economico

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase di definizione degli accordi, lett. a) - contenuti ipotesi accordo normativo

Il contratto collettivo integrativo «normativo» viene sottoscritto tra le parti solo in occasione dei rinnovi del CCNL→ di norma, dunque, dovrebbe essere sottoscritto ogni tre anni.

Ha la funzione di recepire gli istituti previsti dal CCNL e adattarli alla realtà della singola amministrazione.

Il suo contenuto è:

- Definizione del sistema delle relazioni sindacali (es. Informativa, Confronto, Organismo paritetico per l'innovazione, Comitato Unico di Garanzia…)
- Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa
- Criteri per la corresponsione dei compensi per lavoro straordinario
- Criteri per la corresponsione delle indennità al personale dipendente
- Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance*
- Definizione dei criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali e per la progressione tra le aree
- Altre materie oggetto di contrattazione, quali a titolo esemplificativo: modalità di corresponsione dei buoni pasto, attivazione di piani di *welfare* integrativo, eventuale modalità di adozione del lavoro agile…

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase di definizione degli accordi, lett. a) - contenuti ipotesi accordo normativo

Contratto collettivo integrativo di parte *«normativa»*

ART. 1 – Sistema delle relazioni sindacali

ART. 2 – Organismo paritetico per l'innovazione

ART. 3 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo

ART. 4 - Criteri per la corresponsione dei compensi per lavoro straordinario.

ART. 5 - Indennità correlate alle condizioni di lavoro

ART. 6 - Indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità

ART. 7 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

ART. 8 – Trattamenti economici riconosciuti ai titolari delle posizioni organizzative e professionali

ART. 9 – Indennità di Ente

ART. 10 – Progressione tra le aree

ART. 11 – Criteri per la definizione delle procedure per l'attribuzione dei differenziali stipendiali

ART. 12 – Buoni pasto

ART. 13 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

ART. 14 – Istituto della Banca delle ore *ex* art. 27 del CCNL 12 febbraio 2018

ART. 15 – Comitato unico di Garanzia

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase di definizione degli accordi, lett. a) - contenuti ipotesi accordo normativo

Definizione del sistema delle relazioni sindacali e costituzione di:

- **Organismo paritetico per l'innovazione** (art. 6 CCNL 2022-2024) → i componenti si confrontano sulle modalità di attuazione di novità organizzative all'interno dell'amministrazione
- **Comitato unico di Garanzia** (art. 57, co. 1 D. Lgs. 165/2001) → «*contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori*».

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase di definizione degli accordi, lett. a) - contenuti ipotesi accordo normativo

Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo:

- elencazione degli istituti che vengono remunerati con le somme del FRD;
  - Compensi per lavoro straordinario (se non è presente un apposito capitolo di bilancio)
  - Indennità correlate alle condizioni di lavoro
  - Indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità
  - Trattamenti economici riconosciuti ai titolari delle posizioni organizzative
  - Indennità di Ente
  - Differenziali stipendiali
- descrizione delle modalità con le quali vengono utilizzate e distribuite le somme presenti nel FRD dedicate alla *performance* dei dipendenti;
  - Premi correlati alla performance

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase di definizione degli accordi, lett. a) - contenuti ipotesi accordo normativo

Criteri per la corresponsione dei compensi per lavoro straordinario

- I compensi per lavoro straordinario sono corrisposti nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 del CCNL 2016-2018:
  - La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dall'amministrazione sulla base delle esigenze organizzative
  - Limite massimo individuale di lavoro straordinario è fissato in **200 ore annue;** tale limite può essere elevato in sede di contrattazione integrativa
  - Il CCNL definisce le percentuali di maggiorazione del lavoro straordinario

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase di definizione degli accordi, lett. a) - contenuti ipotesi accordo normativo

Indennità per il personale dipendente

- Indennità correlate alle condizioni di lavoro (ad esempio, per prestazioni rese durante il sabato o la domenica);
- Indennità di ente – la misura dell'indennità è definita, per ciascuna area del personale, direttamente dal CCNL
- Indennità di **specifiche responsabilità** – per il personale di **area assistenti**, cui sono affidati incarichi o funzioni specifiche che comporteranno l'assunzione di specifiche responsabilità

  - Per un valore massimo di € 1.000/annui
  - In contratto collettivo integrativo di definisce la specifica responsabilità e la misura dell'indennità assegnata

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase di definizione degli accordi, lett. a) - contenuti ipotesi accordo normativo

- Solo per il personale dell'**area funzionari: indennità di posizione organizzativa**
- Per lo svolgimento di «*incarichi a termine di natura organizzativa o professionale che … richiedano lo svolgimento di compiti di maggiore responsabilità e professionalità, anche implicanti iscrizione ad albi professionali*» (art. 17 CCNL Funzioni centrali 2022-2024)
- Tale indennità può essere attribuita per attività di coordinamento degli uffici ovvero di un particolare settore di attività dell'ente (ad esempio, attività di tesoreria e contabilità, attività di segreteria amministrativa e affari legali)
- Valore ricompreso tra € 1.200 e € 3.500 per 13 mensilità – elevabile in sede di contrattazione integrativa

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase di definizione degli accordi, lett. a) - contenuti ipotesi accordo normativo

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance*

- Premi correlati alla *performance* **organizzativa** e **individuale**
- Definizione delle scale di punteggio
- Definizione delle modalità e delle tempistiche di erogazione

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase di definizione degli accordi, lett. a) - contenuti ipotesi accordo normativo

Progressioni per il personale

- **Progressioni tra le aree (progressioni c.d. verticali)**
  - Applicazione dei criteri definiti dal CCNL 2022-2024
  - fino al 30 giugno 2026, possono essere effettuate mediante meccanismo transitorio

N.B. Il numero effettivo delle progressioni da attribuire e i criteri da adottare per l'attribuzione saranno definiti all'interno dell'accordo c.d. economico

Progressione di area	Requisiti
Da Area degli **Operatori** ad Area degli **Assistenti**	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione; oppure b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione;
Da Area degli **Assistenti** ad Area dei **Funzionari**	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli assistenti e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area degli assistenti e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione;

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase di definizione degli accordi, lett. a) - contenuti ipotesi accordo normativo

Progressioni per il personale

Progressioni economiche all'interno delle aree – «differenziali stipendiali»

- Art. 16, CCNL 2022-2024
- Art. 14, CCNL 2019-2021
- Hanno lo scopo di «*remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e della famiglia professionale*»
- La misura del differenziale è stabilità dal CCNL
- Risorse del FRD appositamente stanziate → accordo economico
- Sono attribuite mediante procedura selettiva di area
- Sono attribuiti secondo le modalità e il rispetto di criteri stabiliti da CCNL

→ Bando di selezione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase di definizione degli accordi, lett. a) - contenuti ipotesi accordo normativo

Progressioni per il personale

Progressioni economiche all'interno delle aree

- Art. 16, CCNL 2022-2024: il CCNL definisce la misura del differenziale per aree di appartenenza nonché il numero massimo di differenziali attribuibili nell'arco del percorso professionale di area.

Misura annua lorda e numero massimo dei differenziali stipendiali

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
FUNZIONARI	2.250	5
ASSISTENTI	1.250	5
OPERATORI	800	2

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase di definizione degli accordi, lett. a) - contenuti ipotesi accordo normativo

Buono pasto

- Recepimento di nuove disposizioni previste dal CCNL → ad esempio, dal 28 gennaio 2025, è prevista la corresponsione del buono pasto anche per le giornate di lavoro rese in modalità agile.

N.B. Rimando all'accordo economico per la definizione del valore del singolo buono pasto

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase di definizione degli accordi, lett. a) - contenuti ipotesi accordo normativo

Piani di *welfare* integrativo

- Istituzione del Fondo per il *welfare* integrativo → 1% del costo del personale

N.B. Rinvio all'accordo economico per:

- Definizione annua delle somme
- Definizione del piano di *welfare* (ad esempio, sottoscrizione di polizze sanitarie, erogazioni di buoni spesa…)

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase di definizione degli accordi, lett. a) - contenuti ipotesi accordo normativo

Banca delle ore

- Ai sensi dell'art. 27 del CCNL Funzioni centrali 2016-2018, è istituita, presso ciascuna amministrazione, la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore, «*al fine di consentire una maggiore flessibilità nella fruizione delle ore di lavoro straordinario o supplementare*»
- Il contratto collettivo integrativo individua il numero massimo di ore che ciascun dipendente può accumulare nel proprio conto

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase di definizione degli accordi, lett. a) - contenuti ipotesi accordo economico

Inquadrato il contenuto del contratto collettivo integrativo di parte «normativa», si prosegue con la descrizione degli istituti che sono regolati dall'accordo di parte «economica», con un particolare focus sulla prima costituzione del Fondo Risorse Decentrate (FRD).

L'accordo economico – a differenza di quello normativo che ha valore triennale – viene siglato ogni anno.

Ha il compito di attribuire un valore economico a ciascuno degli istituti previsti nella parte normativa.

! Alcuni istituti economici attribuiti ai dipendenti con l'accordo «economico» (indennità di posizione organizzativa e di specifiche responsabilità, differenziali stipendiali e progressioni tra le aree) sono da intendersi sempre corrisposti a far data dal 1 gennaio dell'anno di riferimento. Con la prima busta paga successiva alla firma dell'accordo, sono recuperate le somme dovute dall'inizio dell'anno.

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase di definizione degli accordi, lett. a) - contenuti ipotesi accordo economico

Il contenuto dell'accordo economico

Destinazione delle risorse del FRD tra i vari istituti:

- Istituti di c.d. parte stabile:
  - Differenziali stipendiali (ex progressioni orizzontali) già percepiti dai dipendenti;
  - Indennità di ente;
  - Ulteriori indennità pluriennali (P.O., specifiche responsabilità…) già assegnate;
- Istituti di c.d. parte variabile:
  - Differenziali stipendiali (ex progressioni orizzontali) da attribuire nel corso dell'anno;
  - Indennità da assegnare nell'anno (P.O., specifiche responsabilità,…);
  - Compensi per lavoro straordinario;
  - Premi correlati alla *performance*;

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase di definizione degli accordi, lett. a) - contenuti ipotesi accordo economico

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della *performance* (SMVP)

L'adozione del SMVP da parte degli Ordini provinciali, pur non rappresentando un obbligo, rappresenta una scelta obbligata per un ente che voglia procedere in maniera corretta alla distribuzione delle somme dedicate alla remunerazione della *performance*.

Il SMVP consente di individuare le scale di punteggio e i parametri di valutazione.

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase di definizione degli accordi, lett. a) - contenuti ipotesi accordo economico

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della *performance* (SMVP)

- L'art. 2, c. 2 *bis*, DL 101/2013 esclude per gli Ordini professionali esplicitamente sia l'obbligo di dotarsi di OIV sia di un Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, ai sensi del D. Lgs. 150/2009.
- Tuttavia, gli stessi Ordini professionali devono adottare un regolamento che disciplini la metodologia permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale non dirigente dell'Ordine.

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase di definizione degli accordi, lett. a) - contenuti ipotesi accordo economico

Individuazione dei progetti obiettivo

L'amministrazione assegna, di norma, due tipologie di obiettivo al proprio personale:

- **progetti obiettivo di natura organizzativa:** il loro raggiungimento richiede il lavoro congiunto dell'intera struttura organizzativa dell'amministrazione;
- **progetti obiettivo di natura individuale:** assegnati a ciascun dipendente dell'ente, il loro raggiungimento dipende dall'*effort* del singolo lavoratore

! I progetti obiettivo NON sono assegnati al personale in somministrazione

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase di definizione degli accordi, lett. a) - contenuti ipotesi accordo economico

Individuazione dei progetti obiettivo

I progetti obiettivo devono contribuire al raggiungimento degli obiettivi strategici che l'amministrazione si prefigge di raggiungere per realizzare con successo la propria *mission*.

A tal fine, l'amministrazione individua attività da assegnare al personale dipendente, che abbia le seguenti caratteristiche:

- natura «extra-ordinaria» delle attività, che devono esulare dalla mera attività ordinaria;
- rispondenza degli obiettivi assegnati al personale con gli obiettivi strategici dell'amministrazione;
- attività misurabile attraverso il SMVP adottato dall'amministrazione.

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase di definizione degli accordi, lett. a) - contenuti ipotesi accordo economico

Esempio progetti obiettivo

LIVELLO	OBIETTIVI GENERALI	OBIETTIVI UNITÀ ORGANIZZATIVA	OBIETTIVI INDIVIDUALI
FUNZIONARIO P.O. GESTIONE DEL PERSONALE	1) Supporto ai neoeletti organi di governo della Federazione e a ciascuno dei singoli componenti nel percorso di pieno insediamento nel ruolo . 2) Supporto agli OPI con particolare attenzione a quelli con organi di governo rinnovati e al primo mandato da realizzarsi attraverso la promozione di iniziative di formazione (seminari in presenza, webinar, assistenza a sportello in favore di organi, cariche e personale amministrativo volte al corretto avvio delle attività amministrative ausiliarie allo svolgimento dell'attività politico-istituzionale. 3) Supporto al Comitato Centrale nell'organizzazione e gestione del Congresso nazionale previsto a Rimini e dei seminari formativi rivolti agli OPI	1) Completamento percorso di miglioramento organizzativo attraverso l'analisi e il superamento delle principali criticità individuate nei processi produttivi e l'integrazione dei processi di U.O nei processi generali a livello di ente 2) Supporto nell'organizzazione e gestione della formazione in favore degli OPI e dei dipendenti della Federazione	1) Definizione Piano triennale formazione in base a scheda del personale comprensiva dei descrittori dei livelli attesi di conoscenze e competenze e del documento di valutazione della formazione 2) Supporto alla attivazione e al positivo espletamento delle procedure concorsuali che la Federazione intenderà organizzare per reclutare personale interno, ovvero per supportare le procedure di reclutamento degli Ordini provinciali nell'ambito del Piano di change.
ASSISTENTE			1) Completamento digitalizzazione documenti del personale nei fascicoli individuali e definizione del processo di aggiornamento. 2) Informatizzazione schede di valutazione progetti obiettivo in collaborazione con ufficio servizi informativi 3) Newsletter amministrativa in collaborazione con ufficio comunicazione

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase di definizione degli accordi, lett. a) - contenuti ipotesi accordo economico

Indennità di posizione Organizzativa

Declinato l'istituto delle posizioni organizzative all'interno del c.d. «accordo normativo», spetta al c.d. «accordo economico»:

1. definire il **contenuto dell'incarico**, destinato al solo personale di area funzionari, riferendolo al coordinamento delle attività di uno specifico ambito:

→*Esempi di definizione di incarichi di posizione organizzativa*

- *Coordinamento ufficio di tesoreria e bilancio*
- *Coordinamento ufficio segreteria amministrativa e affari legali*

2. definire l'**importo della relativa indennità** assegnata per ciascuna delle posizioni organizzative, nei limiti degli importi stabiliti dal CCNL ed eventualmente dal contratto collettivo integrativo.

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase di definizione degli accordi, lett. a) - contenuti ipotesi accordo economico

Indennità di specifiche responsabilità

Declinato l'istituto degli incarichi di specifiche responsabilità all'interno del c.d. «accordo normativo», spetta al c.d. «accordo economico»:

1. definire il **contenuto dell'incarico di specifica responsabilità**, destinato al solo personale di area assistenti, riferendolo allo svolgimento di una precisa attività svolta dal dipendente:

   Esempi di definizione di incarichi di specifica responsabilità

   - *Incarico di gestione eventi patrocinati dall'Ordine*
   - *Incarico di gestione attività presidenza*

2. E' poi necessario definire l'**importo della relativa indennità** assegnata per ciascuna delle posizioni organizzative, nei limiti degli importi stabiliti dal CCNL ed eventualmente dal contratto collettivo integrativo

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase di definizione degli accordi, lett. a) - contenuti ipotesi accordo economico

Importo nominale del buono pasto

Recepito, all'interno del contratto collettivo integrativo «normativo», l'istituto della corresponsione del buono pasto, spetta al c.d. «accordo economico» definire l'importo nominale del buono pasto.

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase di definizione degli accordi, lett. a) - contenuti ipotesi accordo economico

I differenziali stipendiali

Ai sensi dell'art. 16 del CCNL 2022-2024, l'accordo «economico» definisce il numero di differenziali stipendiali assegnabili, per ciascuna area di personale, nel corso dell'anno e i criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali al personale dipendente, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 16, co. 3

L'assegnazione avviene sempre tramite procedura selettiva.

Criterio CCNL	Criterio contrattazione integrativa
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite	Individuazione del punteggio massimo attribuibile alla media delle ultime valutazioni – almeno 40% del totale
Esperienza professionale maturata	Individuazione del punteggio massimo attribuibile all'esperienza professionale – massimo 40% del totale
Ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa …correlati alle capacità culturali e professionali	Titoli di studio valutabili oltre a quello necessario all'ingresso nell'area di appartenenza

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase di definizione degli accordi, lett. a) - contenuti ipotesi accordo economico

Progressioni tra le aree

Ai sensi dell'art. 17 del CCNL 2022-2024, l'accordo definisce requisiti e modalità delle progressioni tra le aree, prevedendo che "*fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno*", le progressioni fra le aree avvengono tramite una procedura comparativa basata sui seguenti criteri:

- valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio
- assenza di provvedimenti disciplinari
- possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno
- numero e tipologia degli incarichi rivestiti

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase di definizione degli accordi, lett. a) - contenuti ipotesi accordo economico

Progressioni tra le aree

…continua

In sede di prima applicazione del nuovo sistema, **l'articolo 18, comma 6, CCNL** ha introdotto una **procedura transitoria**, prevedendo che, **fino al 30 giugno 2026**[1], la progressione verticale ha luogo con procedure valutative cui siano ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei seguenti requisiti →

Progressione di area	Requisiti
Da Area degli Operatori ad Area degli Assistenti	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione; *oppure* b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione;
Da Area degli Assistenti ad Area dei Funzionari	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli assistenti e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione; *oppure* b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area degli assistenti e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione;

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase di definizione degli accordi, lett. a) - contenuti ipotesi accordo economico

Welfare integrativo

Ai sensi dell'art. 34 del CCNL Funzioni centrali, con l'accordo c.d. «economico» sono definiti gli strumenti di welfare integrativo attivati dall'amministrazione, nel rispetto dei criteri generali individuati nell'accordo c.d. «normativo».

Si tratta di benefici assistenziali in favore dei dipendenti, quali:

a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);

b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;

c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;

d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;

e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;

f) altre categorie di beni, servizi ed altri benefici che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase di definizione degli accordi, lett. b)

Acquisizione del parere favorevole da parte del CRC in relazione al rispetto dei vincoli di bilancio per la conferma del testo definitivo dell'ipotesi di accordo «normativo» ed «economico», oggetto di successiva sottoscrizione.

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase di definizione degli accordi, lett. b)

Invio dei documenti al Collegio dei Revisori dei Conti

Raggiunta l'intesa sul contenuto definitivo dell'ipotesi degli accordi integrativi, l'amministrazione li trasmette al CRC, per il dovuto controllo della compatibilità con i vincoli posti dal bilancio dell'ente.

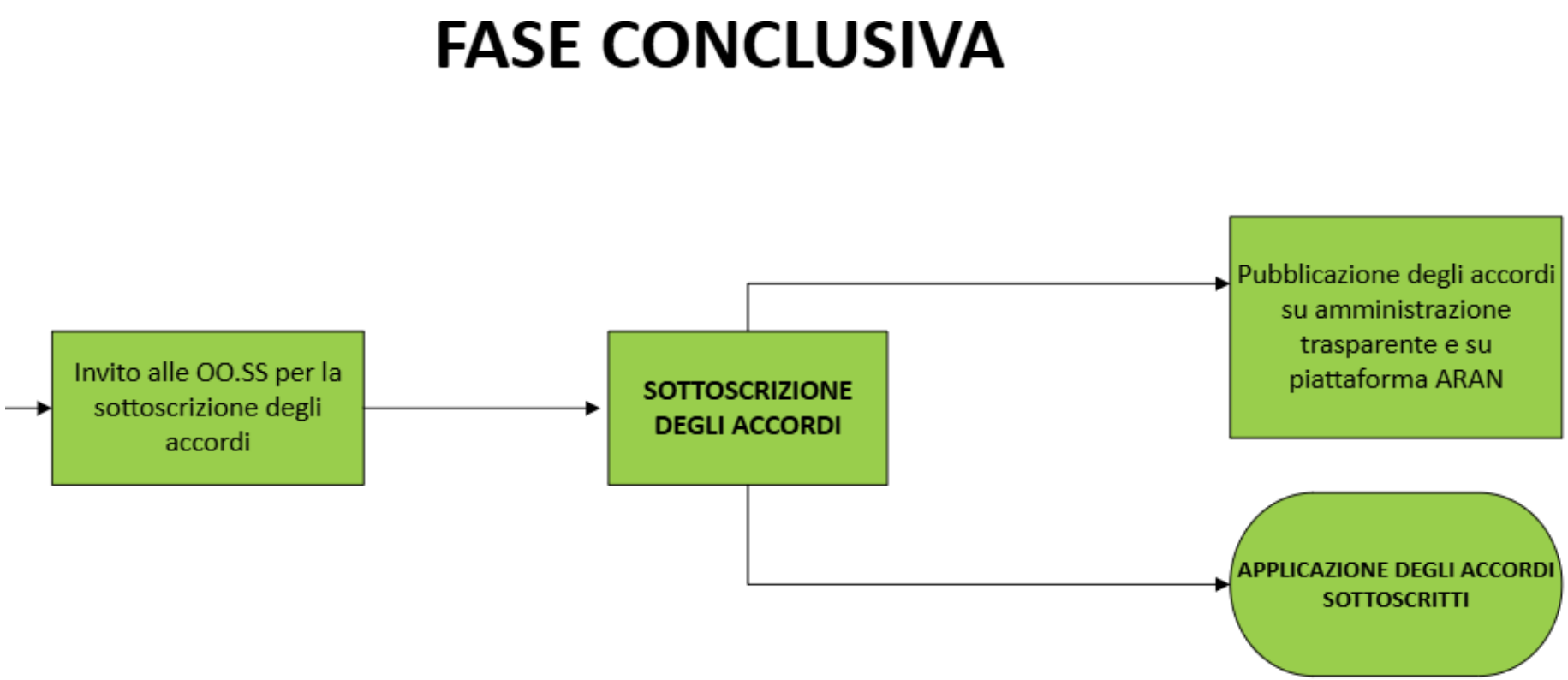
Art. 40-*bis*, D. Lgs. 165/2001: *« Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti...».*

→*Nota per l'invio della documentazione al CRC*

→*Relazione tecnica illustrativa da inviare al CRC*

→*Parere positivo espresso dal CRC*

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa - Fase conclusiva



Il processo: le fasi della contrattazione integrativa – Fase conclusiva

La fase «conclusiva» si compone delle seguenti fasi:

a) Convocazione delle parti e sottoscrizione degli accordi;

b) Pubblicazione degli accordi sulla Amministrazione trasparente

c) Invio degli accordi ad ARAN

d) Applicazione degli accordi (esempio: selezione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali)

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa – Fase conclusiva, lett. a)

Convocazione delle parti per la sottoscrizione

Una volta individuato il testo definitivo del contratto collettivo integrativo, e ottenuto l'assenso da parte del CRC, l'amministrazione invita le parti, comprese le organizzazioni sindacali, per la firma degli accordi.

- Quali Organizzazioni Sindacali firmano il contratto collettivo integrativo?

Come detto, il contratto collettivo integrativo può essere firmato solo dalle stesse OO.SS che hanno firmato il CCNL.

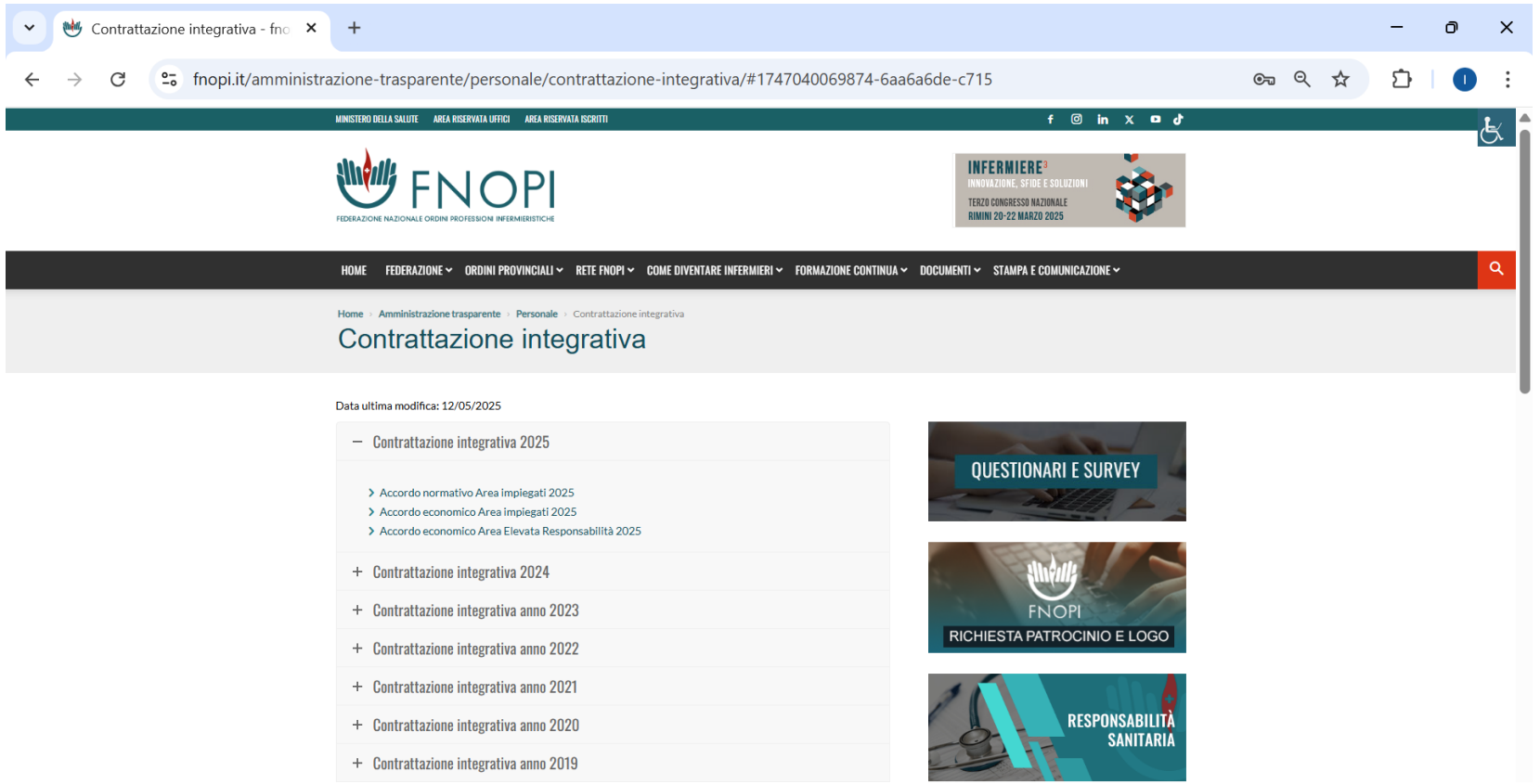
L'ordine che procede per la prima volta alla firma della contrattazione integrativa invita:

a) rappresentati delle OOSS firmatarie del CCNL con le quali abbia già contatti

b) in mancanza, indirizza l'invito alla sezione nazionale delle OOSS

Il processo: le fasi della contrattazione integrativa – Fase conclusiva, lett. b)

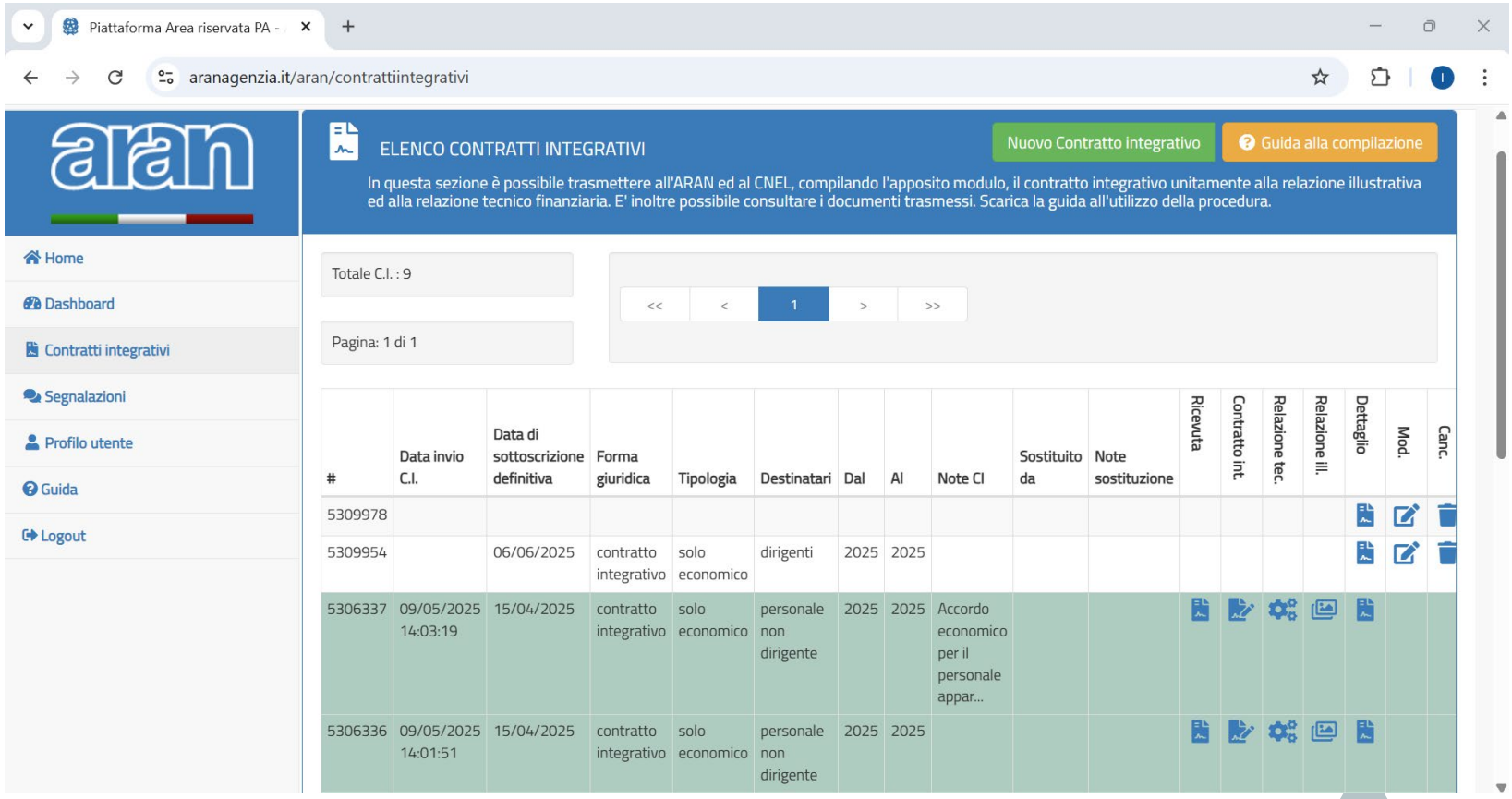
Pubblicazione dei contratti sul sito istituzionale (Art. 21, co. 2, d. lgs. n. 33/2013), in «*Amministrazione trasparente*» - sottosezione «*Personale*» - «*Contrattazione integrativa*»



Il processo: le fasi della contrattazione integrativa – Fase conclusiva, lett. c)

Entro 5 giorni dalla sottoscrizione, i contratti collettivi integrativi devono essere inviati ad ARAN, tramite apposita piattaforma

→*ARAN mette a disposizione una guida per la registrazione e l'invio dei contratti sottoscritti dalle amministrazioni.*



Il processo: le fasi della contrattazione integrativa – Fase conclusiva, lett. d)

Successivamente, l'Ordine da attuazione alle procedure e agli istituti previsti dal contratto collettivo integrativo.

Ad esempio, è a questo punto possibile avviare la procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali →Procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali nell'area degli assistenti e nell'area dei funzionari

QUESTIONARIO DI SODDISFAZIONE

Link per accedere al questionario