



COMUNE DI MONTE DI PROCIDA

Provincia di Napoli

Ai Responsabili di Settore
 Ai Componenti la Giunta Comunale
 Al Revisore dei Conti
 Alle RSU

SEDE

CIRCOLARE 4/2017

OGGETTO: DECRETO LEGISLATIVO 25 MAGGIO 2017, N. 75 E NOVITÀ IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA -

L'articolo 11 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, ha introdotto diverse modifiche all'articolo 40 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, rubricato "Contratti collettivi nazionali e integrativi", già modificato dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

La presente circolare ha lo scopo di evidenziare le odierne novità legislative, di seguito evidenziate:

1. La modifica del comma 1 dell'articolo 40 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Intervenendo sul primo comma dell'articolo 40 citato, il legislatore definisce la competenza della contrattazione collettiva, che riguarda il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali.

Viceversa, la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge, nelle materie seguenti:

- a) sanzioni disciplinari;
- b) valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio;
- c) mobilità.

Sono (e restano) escluse dalla contrattazione collettiva, le materie attinenti l'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di altre modalità di partecipazione sindacale, quelle afferenti le prerogative dirigenziali, ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, che attiene alle controversie di lavoro (*)

La comparazione del testo ante e post modifica dimostra che le modifiche sono del tutto contenute. In particolare:

| PRIMA | DOPO |
|--|--|
| 1. La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli | 1. La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità previste dal presente decreto. |

| | |
|--|--|
| <p>uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.</p> | <p>Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità, la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421.</p> |
|--|--|

2. La modifica del comma 3-bis.

Intervenendo sul comma 3-bis, viene definita la questione di dove e come destinare la quota prevalente delle risorse accessorie dei fondi decentrati.

L'annosa faccenda si trascinava dal novembre del 2009, quando l'Articolo 54, comma 1, d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, di modifica dell'art. 40, comma 3-bis, d.lgs. 165/2001, aveva introdotto la seguente modifica: *La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45, comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.*

Autorevole dottrina (A. Sacchi) rilevava che, conoscendo la consistenza dei fondi decentrati degli enti locali ed il loro utilizzo in istituti di carattere stabile o semi-stabile (progressioni economiche, comparto, retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative ed alte professionalità, indennità di rischio, turno, reperibilità, maggiorazione lavoro festivo, indennità di responsabilità, eccetera) la pratica applicazione del principio di prevalenza, avrebbe avuto un effetto dirompente sull'utilizzo dei fondi e, più in generale, sul sistema delle relazioni sindacali. Opportunamente, venne interpretato che la norma avrebbe trovato pratica applicazione dalla contrattazione successiva alla data di entrata in vigore della riforma Brunetta. Come sappiamo bene, da quella data (15 novembre 2009), nessun altro CCNL è stato sottoscritto. Nelle prime bozze del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, si confermava che *la quota prevalente delle risorse complessivamente destinate al trattamento accessorio va devoluta al trattamento collegato alla performance (organizzativa e non più individuale).*

In sede di approvazione finale del decreto, il Governo ha recepito la condizione posta dalla Conferenza Stato-Regioni, inserendo, un ulteriore periodo, che recita: *La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento.*

Parlando di risorse variabili, dal calcolo di tali risorse dovranno essere scomputati quegli istituti che derivano da specifiche disposizioni di legge (art. 15, comma 1, lettera k, CCNL 1° aprile 1999), destinati a una quota limitata di dipendenti, come i compensi per l'avvocatura civica; gli incentivi del d.lgs. 50/2016:

le sponsorizzazioni e i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione.

3. L'atto unilaterale: modifiche al comma 3 ter.

Un'altra modifica introdotta nell'ordinamento dalla riforma Brunetta, era la possibilità per gli enti di approvare un atto unilaterale, quando non si fosse raggiunto un accordo con le parti sindacali, in merito alla definizione del contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) o dell'accordo annuale per l'utilizzo delle risorse.

Tale previsione limitava il potere interdittivo delle organizzazioni sindacali e delle RSU, le quali, prima della modifica, non sottoscrivendo l'accordo, costringevano l'ente ad inutili, interminabili e defaticanti sessioni negoziali, che si potevano protrarre anche per anni, con conseguente malumore e agitazione dei dipendenti interessati.

Il comma 3-ter, del d.lgs. 165/2001 prevedeva: "3-ter. Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis".

La nuova disposizione normativa è intervenuta anche in questo caso con dei cambiamenti, in attuazione del punto 1, lettera c), dell'accordo Governo/Sindacati, sottoscritto il 30 novembre 2016.

In pratica, ora, si stabilisce che nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative **determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa**, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo e proseguire le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.

Agli atti adottati unilateralmente dalle amministrazioni si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico finanziaria, che prevedono una relazione illustrativa, la relazione tecnico/finanziaria e il parere del collegio dei revisori.

Il prossimo contratto nazionale potrà individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo (ultimo periodo, del comma 3-bis).

In aggiunta, si prevede l'istituzione, presso l'ARAN, di un osservatorio a composizione paritetica, che avrà il compito di monitorare i casi e le modalità con cui gli enti adottano l'atto unilaterale.

Gli atti unilaterali, pertanto, dovranno essere debitamente motivati in generale ed, in particolare, in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa.

Rispetto alla versione precedente del 2009, di fatto, si introduce **un criterio più rigoroso e restrittivo** a cui, l'ente che intende adottare l'atto unilaterale, si dovrà attenere.

4. I commi aggiunti: 4-bis e 4-ter

Il comma 4-bis, aggiunto dall'art. 11, comma 1, lettera g), del d.lgs. 75/2017, prevede che il contratto nazionale debba introdurre apposite clausole di riduzione della consistenza complessiva delle risorse destinate alla performance, nei casi in cui i dati sulle assenze, misurati a consuntivo a livello di amministrazione o di sede di contrattazione integrativa, evidenzino significativi scostamenti rispetto a dati medi nazionali o di settore. Tutto ciò, anche, con riferimento alla concentrazione in determinati periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza o, comunque, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale.

In pratica, se ci sono troppi ammalati o ci sono quelli che si ammalano – di norma – il lunedì/venerdì o il 31 dicembre o il 14/16 agosto, si dovrà ridurre la quota del fondo indirizzata a premiare la performance.

Ciò, con tutta evidenza, a danno di coloro che non si ammalano e che, lavorando anche per gli assenti, verranno premiati... con meno risorse.

Il **comma 4-ter**, dell'articolo 40, del d.lgs. 165/2001, anch'esso aggiunto, prevede che il prossimo contratto nazionale, provveda al riordino, alla razionalizzazione ed alla semplificazione delle discipline in materia di dotazione ed utilizzo dei fondi destinati alla contrattazione integrativa.

Si tratta di una norma di carattere programmatico, che rinvia al contratto nazionale l'obbligo di entrare nello specifico della materia.

In conclusione, si chiarisce che mentre nelle prime bozze del provvedimento – febbraio 2017 – si ventilava anche la possibilità di poter trasformare, in sede decentrata, le risorse **VARIABILI** in risorse **STABILI**, tale possibilità è stata definitivamente esclusa dal testo pubblicato in Gazzetta ufficiale.

5. il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro - Conclusioni.

Il D.Lgs. n. 75/2017 nel modificare radicalmente l'art. 40 del Tupo, cerca di tirare le fila della riforma Brunetta e delle successive riforme del c.d. decreto Salva Roma e della Legge di stabilità 2016 in qualche modo fondendole nel nuovo testo.

Difatti il novellato comma 3-quinquies, ultimo periodo, prevede che in caso di superamento dei vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica e del Ministro dell'economia e delle finanze è fatto obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle di cui si è verificato il superamento di tali vincoli. Tuttavia, la riforma al fine di non pregiudicare l'ordinaria prosecuzione dell'attività delle amministrazioni interessate, fissa la percentuale massima di recupero nel 25% delle risorse destinate alla contrattazione integrativa ovvero la dilatazione del termine di recupero fino a cinque anni, a condizione che adottino le misure di contenimento della spesa di cui forniscano dettagliata relazione da allegare al conto consuntivo di ciascun anno in cui è effettuato il recupero. Inoltre il decreto Madia, obbliga i CCNL a prevedere apposite clausole che impediscano incrementi della consistenza complessiva delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori qualora i dati sulle assenze, a livello di amministrazione o di sede di CCDI, rilevati a consuntivo, evidenzino, anche con riferimento alla concentrazione in determinati periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza o, comunque, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, significativi scostamenti rispetto a dati medi annuali nazionali o di settore. Infine, da guardare con favore la semplificazione del calcolo dei fondi predetti che, secondo il neo introdotto comma 4-ter dell'art. 40 cit., è affidato alla contrattazione collettiva nazionale che dovrà provvedere al riordino, alla razionalizzazione ed alla semplificazione delle discipline in materia di dotazione ed utilizzo dei fondi destinati alla contrattazione integrativa.

L'applicazione delle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 75/2017 determina un ampliamento dei margini riservati alla contrattazione collettiva di lavoro, in primo luogo a livello nazionale e, sulla base delle indicazioni che verranno dettate in questa sede, anche a livello di contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Ricordiamo che i contratti collettivi copriranno l'arco triennale 2016/2018, unificando per la prima volta sulla base delle previsioni del D.Lgs. n. 150/2009 la durata della parte normativa e della parte economica.

La presente circolare sarà pubblicata nella sezione trasparenza del sito istituzionale dell'Ente.

IL RESPONSABILE ANTI-CORRUZIONE E TRASPARENZA

SEGRETARIO GENERALE

Dr.ssa Fabiana Lucadamo