

17/11/2022 - Nuovo CCNL Funzioni locali: differenze tra il testo definitivo e la preintesa

Tweet

dal sito NeoPA. it un articolo di Luca Di Donna

Il testo definitivo del CCNL del Comparto Funzioni locali 2019/2021 sottoscritto questa mattina da Aran e parti sindacali ricalca quasi pedissequamente (come è normale che sia) quello dell'Ipotesi di Accordo siglata il 4 agosto scorso.

A ben vedere, tuttavia, da una attenta lettura comparata dei due testi contrattuali qualche differenza sostanziale emerge.

La prima di tali differenze, in ordine di importanza, è quella che riguarda le modalità di finanziamento delle progressioni verticali realizzabili dagli enti locali in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale (dal 1° aprile 2023 fino al 31 dicembre 2025). In base alla nuova formulazione del comma 8 dell'art. 13, infatti, *"Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art.107, sono finanziate **anche** mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL"*.

Dunque, in coerenza con quanto già stabilito per le amministrazioni del Comparto Funzioni centrali, le progressioni verticali effettuate con la procedura transitoria potranno essere finanziate sia con le risorse di cui all'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018), che con le ordinarie facoltà assunzionali dell'ente.

La seconda importante novità riguarda invece la costituzione del Fondo risorse decentrate. Invero, la nuova formulazione del comma 1-bis dell'art. 79 prevede che *"A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 **e tra D3 e D1**. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 **e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3"***.

Pertanto, a far data dal 1° aprile 2023, nella parte stabile del Fondo confluirà anche la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra D3 e D1. Tale integrazione, tuttavia, al pari di quella relativa al differenziale tra B3 e B1, si configura sostanzialmente solo come una partita di giro, in quanto tali risorse saranno destinate prioritariamente a garantire la continuità dei pagamenti dei differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.

Altra novità di rilievo è quella che concerne la disciplina del buono pasto sostitutivo prevista dall'art. 35 del CCNL in esame. Infatti, nel ribadire che *"il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto"*, il testo definitivo dell'Accordo precisa che attualmente il valore massimo del suddetto buono pasto non può in ogni caso eccedere il valore nominale di 7,00 euro ai sensi dell'art. 5, comma 7, del D.L. n. 95/2012 (si v. l'art. 35, comma 7).

Da ultimo, viene ripristinato l'obbligo di redigere una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse al termine del confronto con le Organizzazioni Sindacali (v. art. 5, comma 2, ultimo periodo).

- Pagine visitate da settembre 2019 -

