

IL CCNL COME STRUMENTO DI POLITICA DEL PERSONALE E COME LEVA PER PROMUOVERE “BENESSERE” E RENDERE LE NOSTRE ORGANIZZAZIONI PIU “ATTRAENTI”.

LE NOVITA’ DELLA TORNATA CONTRATTUALE 2022-2024 del comparto e dell’area Funzioni Locali – FOCUS WELFARE INTEGRATIVO

di Valentina Lealini

In data 23.02.2026, dopo una lunga trattativa iniziata nel maggio del 2024, si è siglato in via definitiva il CCNL del comparto Funzioni Locali relativo al triennio 2022-2024.

Lo stesso giorno, è stato siglato il CCNL dell’area Funzioni Locali, relativo al triennio 2022-2024, la cui trattativa, a differenza di quella del comparto, si è conclusa dopo sole 3 sedute.

Trattasi di due testi contrattuali che presentano importanti leve strategiche per una nuova gestione del personale, improntata alla flessibilizzazione della prestazione e all’attenzione per la “persona”, capace di innovare ed attrarre.

I contratti collettivi nazionali di lavoro non devono essere visti come meri strumenti regolatori del rapporto di lavoro ma come veri e propri strumenti di gestione delle politiche del personale. **E’ necessario acquisire la consapevolezza che ripensare al lavoro pubblico in chiave più attrattiva già si può.**

Riguardo alle principali tematiche trattate nei testi contrattuali, particolare rilievo assumono, in estrema sintesi, i seguenti elementi che denotano una particolare attenzione del tavolo negoziale alla “persona” e a tutti gli “strumenti di politica del personale” che possono agire sulla **conciliazione dei tempi-lavoro, sul benessere organizzativo, sulla flessibilizzazione della prestazione, sulle politiche di welfare, sulle tutele legali** e a **quelle offerte al personale in condizioni di maggior disagio per motivi di salute per se o propri familiari**, e non da ultimo sulla valorizzazione **delle competenze e della professionalità nel rispetto delle singole specificità intergenerazionali.**

L’analisi di oggi si soffermerà proprio sulle tematiche di maggior rilievo, utili a ad acquisire quella consapevolezza necessaria a capire che il cambiamento è già in corso e che molto di esso dipende dall’operato quotidiano di tutti noi che “abitiamo” la comunità della PA, con un particolare focus sul **welfare.**

I CCNL devono essere conosciuti non soltanto dagli addetti ai lavori degli uffici delle risorse umane, ma da tutti gli attori che determinano le politiche di personale, in quanto ci sono strumenti che non incidono solo sul piano normo-economico in senso stretto ma anche sul benessere del lavoratore in senso lato del termine.

Investire sul benessere organizzativo, vuol dire recuperare efficienza, vuol dire creare valore pubblico, ma non solo, vuol dire generare benefici diretti ed indiretti sul piano umano, sulla salute psico-fisica del lavoratore che si riflette inevitabilmente sia sul piano della prestazione lavorativa, in termini di performance, che sulla sfera personale sociale e familiare.

NOVITA' CONTRATTUALI DI MAGGIOR RILIEVO SUL PIANO DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

FLESSIBILIZZAZIONE DELLE PRESTAZIONE

Settimana corta

Introduzione (solo per il personale del comparto) in via sperimentale, su base volontaria e ferma restando la garanzia del livello dei servizi resi all'utenza, della possibilità di articolare l'orario di lavoro di 36 ore settimanali, su quattro giorni.

Lavoro agile e lavoro da remoto

Ampliata (sia per il comparto che per l'area) la tutela in favore dei lavoratori in condizioni di particolari necessità, nei confronti dei quali è possibile estendere il numero dei giorni a distanza (agile e remoto) rispetto il restante personale
Riconoscimento del buono pasto in lavoro agile, oltre che in lavoro da remoto (solo per il personale del comparto)

Orario flessibile

Riscrittura dell'istituto e ampliamento delle tutele (solo per il comparto).

TUTELE SOCIALI E LEGALI

Politiche di age management (sia per il personale del comparto che dell'area)

Introduzione delle politiche di age-management, attente all'aumento dell'età media dei lavoratori, con invito alle amministrazioni di adottare strategie mirate per il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a) valorizzazione della persona lungo l'intero percorso professionale, garantendo opportunità adeguate per esprimere la professionalità acquisita e favorire lo sviluppo continuo delle competenze;
- b) promozione di ambienti di lavoro che sostengano la produttività individuale e l'efficienza organizzativa, rispettando le specificità e le esigenze personali;
- c) promozione delle migliori condizioni di salute possibili e prevenzione di malattie professionali e infortuni sul lavoro;
- d) formazione continua.

Obiettivi che potranno essere perseguiti attraverso:

- la valorizzazione del ruolo attivo del dirigente o del segretario con maggiore esperienza all'interno dell'amministrazione, come portatore di un prezioso patrimonio di competenze e conoscenze da trasmettere alle nuove generazioni;

- l'introduzione di maggiore flessibilità nella gestione del lavoro del personale, ad esempio attraverso la promozione di modalità di lavoro a distanza;
- il monitoraggio costante delle condizioni ambientali e di salute dei lavoratori;
- formazione specifica.

Permessi e congedi (sia per il comparto che per l'area)

Priorità di accesso alle forme di flessibilizzazione per il personale in particolare condizioni di salute proprie o dei familiari.

Ampliate le casistiche di maggior tutela per poter usufruire del particolare trattamento economico e che non incidono sul periodo di comporta: accessi ambulatoriali, visite specialistiche, esami diagnostici e follow-app specialistico

Ampliamento della possibilità di fruire di più permessi nella stessa giornata

Ampliamento delle fattispecie relative al diritto allo studio (150 ore)

Turnazioni (personale del comparto)

Turno festivo infrasettimanale: maggiori benefici per i lavoratori turnisti. Confermata la maggiorazione al 100% nei casi di turni festivi infrasettimanali.

Introdotta una grande novità per il personale turnista, ai sensi della quale nelle giornate festive infrasettimanali, gli enti possono programmare la presenza di un numero ridotto di lavoratori turnisti, compatibilmente con le esigenze prestazionali e di servizio. Nei confronti dei lavoratori turnisti ai quali non è richiesta la prestazione, tali giornate sono considerate festive, conseguentemente l'assenza non genera (come per i non turnisti) un debito orario

Patrocinio legale

La disciplina, in ottica di maggior tutela per il dipendente, è stata armonizzata con quella prevista per la Dirigenza. Si prevede, innanzitutto, che qualora sia l'Ente ad assumersi direttamente ogni onere a difesa, lo stesso deve comunicare il nominativo del legale all'interessato per il relativo assenso.

È venuto meno il requisito del "comune gradimento", in caso di nomina del legale da parte del dipendente che, comunque, è tenuto a comunicare il nominativo all'Ente. È stata ampliata la tutela ai casi di remissione di querela. È stata data la possibilità, nei procedimenti penali, di concedere il rimborso delle spese sostenute dal dipendente anche in caso di sentenza di assoluzione pronunciata in appello, senza dover attendere la sentenza definitiva. Confermato il rimborso ex post in tutti giudizi, civili, penali e amministrativo-contabili, in caso di formule assolutorie, anche nei casi in cui

inizialmente non era stato possibile per l'ente assumersi gli oneri in via diretta per un conflitto di interesse anche solo potenziale.

Patrocinio legale in caso di aggressione (sia comparto che area)

Introdotta la previsione a carico dell'ente, nell'ipotesi di aggressione nei confronti del personale dipendente ad opera di terzi, di assumere ogni onere a difesa per tutti i gradi di giudizio – ivi inclusi gli oneri relativi a consulenti tecnici e alle fasi preliminari ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio –

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

Estesa la tutela nel comparto, anche nei casi in cui il dipendente sia colpito da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscano la prestazione lavorativa, come è già nella dirigenza.

FOCUS WELFARE AZIENDALE

Come è noto le politiche di welfare aziendale sono tra le leve più efficaci sul tema più generale del benessere organizzativo, sono altresì tra le leve più efficaci sul fronte dell'attrattività.

I nuovi CCNL riscrivono le discipline ma senza particolari novità:

La novità principale la troviamo nel Ccnl dell'area dirigenziale che nella destinazione della retribuzione di risultato - per la prima volta – si spinge verso il welfare integrativo, in alternativa, o in quota parte al compenso incentivante la performance sia per i dirigenti che per i segretari comunali e provinciali.

CCNL AREA 2022-2024

Art. 15 Welfare integrativo

1. Le Amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 21, comma 1, lett. d) e all'art. 29, comma 1, lett. d) (Contrattazione integrativa materie specifiche sezioni) misure di welfare integrativo in favore del personale di cui all'art. 1, comma 1 (Campo di applicazione) del presente contratto, tra i quali, a titolo esemplificativo:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- b) supporto **all'educazione**, 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) incentivazione alla mobilità sostenibile;

g) altre categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già destinate a tale specifica finalità, da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei fondi per la retribuzione di posizione e di risultato di cui agli artt. 57 e 91 del CCNL del 17.12.2020, rispettivamente nel limite del 2,5% e del 5% delle complessive disponibilità degli stessi. Resta fermo quanto previsto dall'art. 57, comma 3, primo periodo e 91 comma 11 del CCNL 17.12.2020.

3. Ai fini della stipula delle polizze di cui al comma 1 lett. e) o, comunque, per una migliore gestione degli interventi previsti in attuazione del presente articolo, le amministrazioni possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 26 del CCNL 16.07.2024.

Art. 24

Incrementi del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 39 del CCNL 16.07.2024 è stabilmente incrementato, a decorrere dal 1/1/2024, di un importo pari al 3,05% del monte salari anno 2021 relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione.

2. Le risorse di cui al comma 1, concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'art. 22 (Incremento del trattamento economico fisso), commi 4 e 5 e per la parte residuale, sono destinate a retribuzione di risultato e welfare integrativo.

Art. 40

Ulteriori risorse destinate a retribuzione di risultato

1. A decorrere dal 01/01/2024, gli enti incrementano le risorse annualmente destinate a retribuzione di risultato, di un importo complessivamente pari allo 0,80% del monte salari anno 2021 relativo ai segretari comunali e provinciali. Le suddette risorse incrementalmente possono essere destinate anche, in tutto o in parte, alternativamente, a welfare integrativo.

CCNL 2022-2024 COMPARTO

Art. 45

Welfare integrativo

1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) supporto **all'educazione**, all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) anticipazioni, sovvenzioni e 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) incentivazione alla mobilità sostenibile;**
- g) altre categorie di beni, servizi e benefici che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.**

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art.79 del CCNL 16.11.2022, nel limite definito in sede di contrattazione collettiva integrativa. Tra le risorse del Fondo sono prioritariamente utilizzate, anche in deroga al limite di cui al precedente periodo, quelle di cui all'art. 67, comma 3, lett. b) del CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21.05.2018.

3. Nelle Camere di commercio l'erogazione delle prestazioni di cui al comma 1, lett. e) può avvenire mediante successiva istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale. In tal caso, il

finanziamento a carico degli enti, che non potrà determinare ulteriori o maggiori oneri, trova comunque copertura nelle risorse di cui al comma 2.

4. Ai fini della stipula delle polizze di cui al comma 1 lett. e) o, comunque, per una migliore gestione degli interventi previsti in attuazione del presente articolo, le amministrazioni possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 82 del CCNL 16.11.2022.

RUOLO CENTRALE DELLE RELAZIONI SINDACALI

Il sistema delle relazioni sindacali è **lo strumento per costruire relazioni stabili** tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, **anche al fine di garantire la esigibilità e la corretta applicazione del contratto e contribuire in tal modo alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.**

La partecipazione è finalizzata ad instaurare **forme costruttive di dialogo tra le parti, su tematiche, atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione, di salute, sicurezza e condizioni di lavoro o di tematiche aventi riflessi sul rapporto di lavoro**

Ampliate, in generale, in entrambi i CCNL, le tematiche in cui parte pubblica e parte sindacale devono dialogare, confrontarsi e contrattare, ricordiamoci sempre che non è possibile contrattare materie legate all'organizzazione (art. 40 comma 1 D.Lgs 165/01).

In merito al tema conduttore di questo intervento:

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

CCNL area 2022-2024

Art. 21 comma 1 lett.d)

d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 15 (Welfare integrativo); i presenti criteri sono applicabili anche ai segretari;

CCNL comparto 2022-2024

Art. 7 comma 4, lett. h)

h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. **45, comma 2 del** presente CCNL;