

FUNZIONI LOCALI

**PIATTAFORMA UNITARIA
2019-2021**



Premessa

Il comparto delle Funzioni locali negli ultimi anni è stato interessato da profondi cambiamenti sia sul piano istituzionale, sia sul piano economico. Le scarse risorse a disposizione hanno fortemente indebolito la capacità di questi Enti di finanziare servizi fondamentali e, la drastica riduzione degli addetti, ha prodotto enormi carenze che ne stanno pregiudicando le attività.

Serve, a fronte di ciò, una profonda inversione di tendenza che consenta di recuperare le necessarie risorse e di avviare una stagione straordinaria di nuove assunzioni con una particolare attenzione per i servizi destinati alla persona ed al presidio del territorio.

Serve valorizzare il personale investendo in formazione, riqualificazione, ma soprattutto occorre partire da un contratto che dia a tutti il giusto riconoscimento alle competenze professionali e che diventi strumento per il miglioramento dei servizi degli enti anche nella percezione che ne hanno i cittadini, alla luce di un necessario progetto di riordino del sistema autonomie locali maggiormente rispondente ai bisogni espressi dalle comunità di riferimento.

Il CCNL del comparto Funzioni locali 2016-2018 ha rappresentato solo il riavvio di una stagione contrattuale. Con l'ultimo contratto, infatti, siamo riusciti a dare una risposta parziale sul piano salariale, non siamo riusciti ad avviare una rivisitazione del sistema di classificazione; ma soprattutto, nonostante sia ripresa una nuova stagione nell'ambito della contrattazione integrativa, ci è mancata la possibilità di beneficiare di tutti i nuovi strumenti negoziali introdotti.

Ciò è dovuto principalmente ai vincoli legislativi ancora in vigore che limitano la capacità di spesa. È necessario, su questo versante, sia dare la possibilità agli enti di integrare le risorse a disposizione della contrattazione decentrata; sia garantire il totale reintegro di risorse stabili, quali la RIA e gli assegni ad personam del personale cessato; sia sfruttare al meglio le eventuali risorse aggiuntive derivanti dalle norme di legge, a partire dai proventi derivanti dalla violazione del codice della strada.

La piattaforma per il rinnovo del CCNL 2019-2021 si pone i seguenti obiettivi:

Restituire dignità e valore al ruolo della contrattazione collettiva integrativa di Ente o territoriale e all'azione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie dei lavoratori con il **perfezionamento e il rafforzamento di un più efficace sistema di relazioni sindacali**;



Aggiornare la parte normativa e adeguare il sistema dei diritti individuali di chi opera nelle amministrazioni pubbliche mutuando laddove necessario le condizioni di miglior favore riconosciute nel settore privato;

Valorizzare e qualificare il lavoro, introducendo un nuovo sistema di classificazione del personale che nell'ambito delle attuali categorie sia in grado di riconoscere le evoluzioni delle molte professionalità presenti nel sistema delle Regioni, delle Autonomie locali e delle Camere di Commercio, già in parte individuate nelle Sezioni dell'attuale CCNL, nonché di superare le tante situazioni di sotto inquadramento presenti negli enti. Apprezzarne quindi la qualità e l'esperienza, prevedendo un costante accrescimento della professionalità lungo tutta l'attività lavorativa con il riconoscimento del diritto all'apprendimento continuo;



Tutelare maggiormente il lavoro pubblico, sempre più oberato da carichi di lavoro al limite della sostenibilità e il progressivo incremento dell'età media degli addetti per effetto del blocco del turnover, con politiche di prevenzione e nuovi modelli organizzativi che facilitino la conciliazione tra le attività lavorative ed oggettive esigenze di natura personale. Sviluppare forme di welfare aziendale anche su base territoriale;



La necessaria ripresa dell'evoluzione retributiva attraverso l'**incremento dei valori stipendiali e il rifinanziamento dei fondi per la contrattazione integrativa e decentrata** rimuovendo blocchi legislativi invasivi della autonomia finanziaria propria delle Autonomie Locali;

Rendere pienamente esigibile la definizione e condivisione degli obiettivi di programma destinati alle comunità di riferimento al fine di una consapevole e diffusa crescita delle problematiche di particolare rilevanza sociale da affrontare.

Per questo la nuova stagione dei rinnovi contrattuali non può arrestarsi dopo il CCNL 2016-2018 e la contrattazione integrativa e decentrata deve conoscere un nuovo slancio.

Migliorare le relazioni sindacali

Migliorare e incrementare i servizi pubblici attraverso una contrattazione che sia esigibile, valutando la necessità di estendere il CCNL alle società partecipate di natura strumentale degli Enti Locali anche al fine di garantire omogenee politiche di sviluppo del personale.

È necessario garantire all'Organismo paritetico per l'innovazione il pieno esercizio di competenze progettuali su tutto quanto abbia una precisa dimensione organizzativa garantendo altresì al Cug l'esercizio di materie conferite per legge con specifica attenzione alla tutela dei singoli lavoratori in termini di benessere e conciliazione vita-lavoro.

L'Organismo paritetico per l'innovazione deve essere previsto per tutti gli enti con un numero di dipendenti pari ad almeno 50 e in tutti gli Enti provincia. Per gli altri enti può essere costituito in forma associata attraverso la contrattazione collettiva territoriale. L'Organismo può contribuire al potenziamento della contrattazione decentrata.

Rendere obbligatoria, attraverso un accordo in sede negoziale decentrata, l'attuazione di progetti e programmi che le OO.SS. o i gruppi di lavoratori, ai sensi dell'art. 6 comma 4 del CCNL, possono presentare all'Organismo paritetico per l'innovazione qualora questo si pronunci positivamente in merito alla fattibilità dei medesimi.

Il sistema delle relazioni sindacali deve evolversi ulteriormente inserendo, da una parte, tra le materie di informazione, previste dal CCNL, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70; dall'altra, integrando tra le materie del confronto il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale, le

determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti la gestione dei rapporti di lavoro, quali ad esempio le mobilità, le mansioni superiori, le attività formative, i regolamenti organizzativi, i calendari scolastici, i piani di razionalizzazione, ulteriori aspetti relativi al

sistema di valutazione del personale dipendente, lo straordinario.

L'informazione deve comunque svolgersi in tempi certi definiti dalla contrattazione integrativa.

Definizione dei tempi di costituzione dei fondi e previsione della tempistica annuale con cui devono essere contrattati ai fini della loro erogazione, garantendo che la contrattazione decentrata avvenga almeno entro i primi sei mesi dell'anno.

Stabilire regole certe circa la validità e l'efficacia del Contratto Decentrato anche in relazione alla effettività della rappresentanza delle parti sindacali che lo sottoscrivono.

Riconoscere al tavolo decentrato la possibilità di riclassificare materie dal confronto alla contrattazione, in particolare con riferimento a quelle materie che possono produrre riflessi, anche indiretti, sul fondo, o che hanno a che fare con la qualità dei servizi erogati al cittadino o con il benessere lavorativo.

Estendere la previsione dell'art.7, comma 4, lett. j), del CCNL del 21.5.2018 anche ai premi di risultato (performance) del personale non titolare di posizione organizzativa ove esso sia condiviso dalle parti in sede decentrata.

Aumento delle agibilità sindacali per le RSU.

Tema contrattazione territoriale ed esternalizzazione

La contrattazione territoriale deve essere obbligatoria per i comuni appartenenti ad una unione comunale o in caso di servizi associati ai sensi di legge. Individuare criteri per la costituzione dei fondi. In caso di accordo territoriale decentrato deve essere obbligatoriamente costituito l'Organismo paritetico per l'innovazione.

Articolare meglio la contrattazione a livello di Unione o per le transizioni in caso di fusioni.

Prevedere sessioni specifiche di confronto sul tema delle esternalizzazioni anche qualora non implicino una cessione di personale ma solo di servizi, nonché sul monitoraggio dei servizi già affidati in gestione a soggetti non pubblici.

Maggiore potere alle relazioni sindacali

Incremento agibilità sindacali per RSU

Investire sulla professionalità e Posizioni Organizzative

Tema nuovo sistema di classificazione

Revisione complessiva del sistema di classificazione e delle declaratorie, nonché delle relative esemplificazioni, in cui le caratteristiche dell'Ente, l'apporto professionale, le competenze richieste, la formazione certificata e l'esperienza siano elementi caratterizzanti un nuovo sviluppo delle carriere interne anche in termini di re-inquadramento per il riconoscimento di competenze di tipo "evolute". In questo quadro occorre trovare, per tutte le aree, delle soluzioni per valorizzare il personale chiamato a svolgere mansioni non previste dall'area di inquadramento pur in assenza di titolo di studio.

Un nuovo sistema di classificazione che superi la categoria A e che apprezzi le esperienze, le competenze, la formazione.

Superamento della categoria A e relativo re-inquadramento; mantenimento dei due punti di ingresso in categoria B.

Tema delle nuove professionalità

Prevedere un sistema di formazione continua quale diritto del lavoratore ed obbligo dell'ente al fine di garantire un adeguamento delle competenze professionali finalizzato anche agli sviluppi di carriera.

Ai fini delle esemplificazioni delle declaratorie occorrerà tenere conto dell'evoluzione dei titoli di studio e dei criteri di classificazione dei profili professionali adottati, ad esempio, dall'Istat: personale educativo/docente, ispettori fito-sanitari, profili sanitari all'interno delle ex IPAB, ausiliari del traffico, messo notificatore, ufficiale di stato civile, figure connesse ai servizi di protezione civile.

Per specifiche professioni ordinistiche prevedere che l'iscrizione all'ordine sia a carico dell'Amministrazione, qualora la stessa sia un requisito per l'assunzione.

Iscrizione agli Ordini per assistenti sociali e tecnici a carico dell'Amministrazione

Prevedere che la decorrenza delle PEO possa essere dal 1° gennaio dell'anno di competenza dell'accordo stipulato per la loro attivazione.

Tema sezione personale educativo

Riconoscimento dell'evoluzione professionale del settore del personale dei servizi educativi e scolastici. Definire la modalità di computo delle 42 settimane per i nidi, rendendola omogenea a quella delle scuole dell'infanzia.

Chiarire il tema dei rapporti numerici sancendo l'indelegabilità del rapporto medio 1 a 6 per i nidi comunali stabilito dal CCNL, fatte salve normative regionali di miglior favore, e l'obbligo di riduzione del rapporto in presenza di minori disabili nei nidi comunali e nelle scuole d'infanzia.

Una sezione per il settore educativo scolastico che riconosca l'evoluzione professionale del personale e che migliori le condizioni di lavoro.

Affrontare il tema del coordinamento pedagogico dal punto di vista delle responsabilità del ruolo e dei profili professionali coinvolti, alla luce delle previsioni della normativa sul sistema integrato educazione-istruzione 0-6.

Tema sviluppo ulteriore delle altre Sezioni

Nel quadro del nuovo sistema di classificazione un'analisi attenta e specifica andrà definita anche per l'ordinamento professionale della Polizia Locale, con particolare riferimento alle problematiche connesse alle figure addette al coordinamento e alle apicalità nonché per la corretta collocazione e utilizzo delle Avvocature negli Enti Pubblici e dei professionisti della Comunicazione anche alla luce di eventuali modifiche legislative in itinere.

Tema Posizioni organizzative

Consentire alla contrattazione di destinare parte dei residui dell'importo complessivo annualmente destinato alle posizioni organizzative all'incremento della parte variabile del fondo destinato al restante personale.

Individuare tassativamente un periodo minimo di conferimento dell'incarico non inferiore ad un anno e comunque non superiore a tre.

Assicurare adeguate forme di pubblicità e l'adozione di procedure comparative nel conferimento degli incarichi limitando la "sostanziale" discrezionalità nell'affidamento degli stessi, tenuto conto della tipologia d'incarico da ricoprire.

Garantire adeguate e tempestive informazioni e livelli di conoscenza alle P.O. incaricate in merito agli obiettivi da raggiungere, ovvero consentire di verificare la congruità degli stessi in relazione alle risorse economiche e strumentali assegnate.

Migliorare le condizioni di lavoro e i servizi ai cittadini

Tema ferie e festività

Estensione a tutti gli enti delle ferie ad ore, così come prevista nelle regioni.

Limitare i casi di diniego del datore di lavoro in occasione della richiesta ferie.

Migliori condizioni di lavoro per la polizia locale

Il numero delle giornate di lavoro del personale turnista non deve superare quello dei lavoratori non su turni (per eliminare effetto festività infrasettimanali). Garantire l'applicazione della legge 260/1949 anche al personale turnista.

Ampliare le casistiche di fabbisogno ammesse dall'art. 30 del CCNL per la fruizione di ferie e riposi solidali (oggi limitate al solo figlio minore).

Tema formazione ed aggiornamento

Accentuare la programmazione e verifica delle attività formative per lo sviluppo delle carriere anche ai fini degli avvicendamenti conseguenti alle misure organizzative di natura anti corruttiva.

Prevedere la fruizione di permessi retribuiti per la formazione programmata o concordata del personale anche presso strutture accreditate, al pari di altri CCNL del pubblico impiego.

Chiarire le modalità di fruizione delle 150 ore a favore dei lavoratori che seguono corsi erogati da Università telematiche.

Garantire nei passaggi ai profili infungibili il necessario percorso formativo.

Tema permessi, aspettative, pause

Riconoscimento al padre dei giorni per nascita del figlio come nel privato realizzando per via contrattuale quel percorso di armonizzazione della disciplina previsto per i pubblici dipendenti dall'art. 1, commi 7 e 8 della legge 92/2012.

Esplicitare che i trenta giorni per malattia del figlio previsti dall'art. 43 comma 4 del CCNL non riducono la tredicesima mensilità.

Disciplinare i tempi di vestizione/svestizione per quei profili per i quali indossare una divisa è un'attività obbligatoria ai fini dello svolgimento della prestazione lavorativa (a titolo esemplificativo polizia locale, cuochi, cantonieri, giardinieri, etc.).

Prevedere tassativamente che i periodi di orario multiperiodale non superino le tredici settimane.

Consentire la fruizione dei permessi orari di cui all'art.35 del CCNL anche per visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici riferiti ai pazienti entro il secondo grado.

Specificare che in presenza dei presupposti previsti dalla disciplina contrattuale l'ente, anche in presenza di esigenze di servizio, non può negare al dipendente la fruizione dei permessi orari per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, di cui all'art. 35 del CCNL.

Esclusione delle assenze dovute ad infortunio o malattia conseguenti a calamità naturale o evento eccezionale dal periodo di comporta.

Prevedere che in caso di calamità naturale o eventi eccezionali, l'amministrazione, a domanda del dipendente, sia tenuta a concedere ferie o un'aspettativa non retribuita per motivi di famiglia nel caso in cui il lavoratore o i suoi famigliari fino al secondo grado ne vengano coinvolti.

Permettere che in contrattazione decentrata possa essere elevato il periodo entro il quale va recuperato il debito orario relativo alla flessibilità, per non lasciarlo rigidamente legato al mese di maturazione. In alternativa, prevedere che il recupero avvenga entro i due mesi successivi. Immaginare uno strumento che contempli forme di flessibilità positiva.

Rinviare alla contrattazione decentrata la possibilità di indicare diverse modalità di gestione e durata della pausa, ferme restando le previsioni di legge.

Consentire la fruizione ad ore dei congedi parentali per frazioni orarie superiori o inferiori alla metà dell'orario giornaliero.

Prevedere che nel caso di prestazione di lavoro con contratto part-time verticale superiore al 50% dell'orario ordinario, indipendentemente dalla modalità di articolazione oraria (se sulla settimana, sul mese o sull'anno) non vengano riproporzionati i permessi ex legge 104/1992.

Altri istituti

Riconoscimento del buono pasto anche in caso di turno pomeridiano o serale, nonché in favore del personale in Telelavoro e Smart working.

Assicurare la transizione del buono pasto da cartaceo a elettronico.

In riferimento alla dichiarazione congiunta n. 2 del CCNL del 5 ottobre 2001 è necessario prevedere che l'amministrazione rinunci al preavviso stesso. Qualor-

ra un dipendente presenti le proprie dimissioni per assumere servizio presso altro ente o amministrazione a seguito di concorso pubblico e la data di nuova assunzione non sia conciliabile con il vincolo temporale del preavviso stesso.

Chiarire gli effetti della risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inidoneità alla mansione consentendo la possibilità di accedere ai benefici di cui all'art.7 della legge 379/1955 e all'art.13 della legge 274/1991.

Introdurre la disciplina contrattuale dello Smart working compresa la contrattazione relativa alle modalità di accesso a tale istituto. Prevedere nel CCNL percentuali minime di accesso al lavoro agile.

Superare il regime sperimentale del Telelavoro.

Prevedere l'inibizione del ricorso al contratto di lavoro in somministrazione per i profili che erogano servizi particolarmente delicati (polizia locale, servizi educativi e scolastici, sociali, servizi demografici).

Prevedere un diritto di prelazione all'aumento della percentuale del part-time in favore del personale già in servizio in caso di nuove assunzioni part-time per il medesimo profilo.

Reinserire il trattamento di trasferta

Considerare in servizio un dipendente qualora venga chiamato a rendere testimonianza davanti alle autorità giudiziarie su questioni inerenti l'attività resa presso altra pubblica amministrazione.

Introdurre un obbligo di lavaggio dei dispositivi di protezione individuale nonché le uniformi a carico degli enti.

Tema adeguamento istituti contrattuali alla luce del dlgs 81/2008

Rafforzare le forme di tutela della salute e della sicurezza.

Assicurare l'impegno delle amministrazioni nella prevenzione delle aggressioni e costituirsi parte civile in caso di violenza nei confronti dei pubblici dipendenti e nel sostenere gli oneri giudiziari conseguenti.

**Stop
alle
aggressioni**

Tema semplificazione e facilità di utilizzo delle risorse del fondo

Superamento della distinzione tra parte fissa e parte variabile del fondo con riferimento alle voci di derivazione contrattuale, a partire dal consolidamento della voce di cui all'art. 67, comma 4 del CCNL (1,2%).

Possibilità per gli enti di integrare, attraverso la contrattazione, le risorse a livello decentrato, individuando ulteriori fattispecie oltre a quelle già indicate nell'art. 67 del CCNL.

Chiarire il tema della permanenza minima in fascia economica per il personale neo assunto.

Consentire di portare a bilancio l'indennità di particolari responsabilità dei servizi anagrafici, demografici ed elettorali della protezione civile e del personale degli uffici comunali del giudice di pace come fatto in passato per altre categorie.

Aggiornamento dei valori massimi delle indennità di specifiche e di particolari responsabilità.

Nell'ambito della Polizia Locale prevedere una rivalutazione dei valori massimi delle indennità di funzione, con particolare riferimento alle figure adatte al coordinamento e controllo ed alle apicalità degli ordinamenti nei servizi e nei corpi della Polizia locale.

**Riconoscere la
professionalità al
personale nei servizi
demografici**

Se risultano attivati sistemi di controllo di gestione a rilevazione periodica, consentire di erogare in via anticipata quote di performance di struttura nel corso dell'anno solare di riferimento.

In caso di omissione o tardiva attribuzione degli obiettivi su risorse negoziate occorre introdurre un meccanismo che ne permetta comunque l'esigibilità.

Rivisitazione del sistema di valutazione della performance superando, o eventualmente riducendo, la percentuale minima di premialità a favore dei dipendenti con una maggiore valutazione.

Deve essere prevista obbligatoriamente la possibilità di contestazione della scheda di valutazione individuale con tempistiche certe ed obbligo di risposta da parte del valutatore. Garantire l'assistenza delle OO.SS. o della Rsu in caso di contestazione.

Ridefinizione dei criteri di costituzione del fondo per Asp e Ipab alla luce delle specifiche caratteristiche degli enti.

Tematica del welfare contrattuale

Eliminare il vincolo del precedente stanziamento ai fini della previsione di sistemi integrati di welfare contrattuale.

Consentire forme di aggregazione fra Comuni o il coinvolgimento di Città Metropolitane e Province, per lo sviluppo di piattaforme di welfare contrattuale, sulla base di modelli già sperimentati nel settore privato.

Parte economica

Il rinnovo 2016-2018 ha consentito di riavviare il ciclo delle contrattazioni con un livello di risorse sufficiente, ma non ancora adeguato a garantire tutti gli obiettivi che ci siamo posti.

Per questo, ferma restando la necessità di superare preliminarmente e per via legislativa il tetto di spesa imposto al finanziamento e all'utilizzo dei fondi di contrattazione integrativa e decentrata, **il prossimo CCNL 2019-2021 dovrà avere i seguenti obiettivi:**

Consolidamento e conglobamento nella retribuzione tabellare dell'elemento perequativo;

Integrazione degli importi non riconosciuti dell'elemento perequativo per i soggetti datoriali non ricompresi nel dlgs 165/2001 e per le nuove apicalità;

Esplicitare che l'istituto della "vacanza contrattuale" va riconosciuto ed applicato a tutti i soggetti che applicano il CCNL;

Conglobamento nella retribuzione tabellare dell'indennità di comparto;

Incremento della retribuzione tabellare, al netto dei conglobamenti precedenti, di un valore economico non inferiore a quello attribuito nel 2018;

Finanziamento del nuovo sistema di classificazione, utile al superamento della categoria A;

Finanziamento del nuovo sistema di classificazione, utile alla valorizzazione e agli sviluppi professionali.



