

Funzioni Locali



Piattaforma unitaria per il rinnovo del CCNL 2022/2024



La stagione contrattuale scandita dai rinnovi dei CCNL 2016-2018 e 2019-2021, non è stata che il primo ma importante passo verso un processo di rinnovamento del condizione lavorative nel comparto delle Funzioni Locali, dopo una fase di lungo blocco della contrattazione. Si sono così gettate le basi per un processo di sviluppo che può e deve proseguire con i prossimi rinnovi, avendo come principali obiettivi un significativo aumento salariale, il rifinanziamento delle progressioni verticali per una concreta valorizzazione, un piano straordinario di assunzioni.

Con il rinnovo del CCNL del comparto 2019 – 2021, reso possibile anche grazie agli interventi legislativi adottati a seguito del Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e della coesione sociale del 10 marzo 2021, sottoscritto dal Governo e da Cgil, Cisl e Uil, è stato definito un nuovo sistema di classificazione ed inquadramento professionale, che, da un lato, consente di valorizzare e riconoscere le professionalità acquisite in lunghi anni di blocco delle assunzioni e richieste dalle numerose trasformazioni dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, dall'altro, apre una prospettiva di carriera nuova e diversa cui guardare da parte delle giovani generazioni, finalizzata a rendere più attrattivo lavorare negli enti locali. Purtroppo, il contratto ha potuto agire solo parzialmente sul versante della riqualificazione professionale e della valorizzazione economica, stanti i noti vincoli legislativi e di spesa del personale del comparto.

Le limitate facoltà assunzionali e le ridotte capacità finanziarie di molti enti, nonché la resistenza da parte delle amministrazioni, però, ancora non mette nelle condizioni la contrattazione integrativa di realizzare gli obiettivi che pure il CCNL ha consegnato.

Lo stanziamento pari allo 0,55 per cento del monte salari 2018 per ciascun ente appare insufficien-

te a consentire il riconoscimento professionale, da realizzare entro il 31/12/2025 tramite le procedure di prima applicazione, per il passaggio alle Aree immediatamente superiori del personale inquadrato nelle Aree degli operatori, operatori esperti ed istruttori, permettendo il giusto riconoscimento della crescita professionale già acquisita e, soprattutto, per favorire l'innovazione organizzativa che il nuovo sistema deve traguardare. Occorrono politiche ed interventi del Governo centrale e degli Enti locali a tutto tondo, per consentire il pieno riconoscimento del ruolo che il d.lgs 65/2017 ha affidato al settore educativo scolastico, per riconoscere il segmento 0-6 anni come parte integrante del sistema scuola, rimuovendo le iniquità e le differenze ancora presenti rispetto al segmento gestito dal settore statale; così come è ormai non più rinviabile una riforma delle Polizie locali che, fermo restando l'ancoraggio della disciplina contrattuale agli enti locali, consenta il pieno riconoscimento e la valorizzazione delle funzioni svolte e l'equiparazione delle tutele previdenziali e assistenziali oggi riconosciute alle altre forze di Polizia dello Stato. Occorre, inoltre, continuare l'azione di valorizzazione del personale delle professioni sanitarie e socio sanitarie e di quello iscritto a ordini o albi professionali.

Alla luce di quanto sopra e ancor più in considerazione della situazione di crescita inflazionistica cui è sottoposto il nostro Paese, riteniamo che l'avvio del negoziato per il rinnovo del CCNL, confermando la vigenza 2022 – 2024, richieda la definizione di alcune condizioni preliminari:

- incrementi delle retribuzioni tabellari (stipendio di area + differenziali stipendiali) utili a salvaguardare l'effettivo potere d'acquisto in ragione della pesante inflazione verificatasi negli ultimi due anni e della previsione per il 2023 dell'Ipc al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati al 6,6% (bollettino Istat del 7 giugno 2023). A tale scopo si chiede di rimuovere le disparità presenti fra settore pubblico e settore privato nel regime fiscale di tassazione dei premi di produttività. Le prestazioni sociali (a partire da una riconsiderazione dell'importo dei buoni pasto) possono costituire uno strumento importante di miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei dipendenti.
- rifinanziamento e proroga delle procedure di progressione verticale "in deroga", di cui all'art. 13 del CCNL 2019/2021 per il completamento del passaggio dal vecchio al nuovo sistema di classificazione del personale,
- ulteriore superamento del tetto al salario accessorio di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs 75/2017 (con esclusione dal tetto delle risorse finanziate ai sensi dell'art. 208 del C.d.S per progetti di potenziamento dei servizi di polizia stradale per consentire agli enti e alle amministrazioni il rifinanziamento dei FRD per accompagnare le innovazioni tecnologiche e organizzative anche connesse alla realizzazione dei progetti del PNRR di ammodernamento e digitalizzazione della PA. ;
- potenziamento degli investimenti in formazione finalizzati a garantire l'aggiornamento professionale del personale in tutti gli enti del comparto, tramite la fissazione da parte di Conferenza delle Regioni, Anci e Upi di uno standard minimo di livelli formativi.
- Potenziamento delle tutele relative alla genitorialità garantendo la massima flessibilità di utilizzo dei congedi e eliminando ogni penalizzazione in caso di utilizzo dei permessi.
- Miglioramento delle relazioni sindacali , consentendo il confronto delle OO.SS. con gli enti e le amministrazioni su tutti gli atti connessi al PIAO, sul Piano triennale dei fabbisogni del

personale, sull'adozione delle progressioni verticali ordinarie e sulla costituzione dei fondi per il trattamento accessorio, al fine di rafforzare la coesione sociale e la collaborazione dei lavoratori e delle lavoratrici nelle scelte relative all'organizzazione del lavoro e dei servizi, dando piena attuazione a tutti gli istituti contrattuali. Reinserire tra le materie oggetto di confronto i criteri generali per il conferimento delle mansioni superiori (art. 8 ccnl 14.9.2000). e tra le materie oggetto di contrattazione l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30 in merito all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni.

- Introdurre una "camera di compensazione" prima del rilascio dei pareri da parte dell'ARAN, con un'informativa preventiva al rilascio stesso al fine di prevenire possibili contenziosi e applicazioni degli istituti non omogenee da parte degli enti
- Completare la revisione del sistema di classificazione professionale per determinare effettive possibilità di passaggio fra le aree e valorizzazione professionale per tutto il personale inquadrato nelle diverse aree.

FP CGIL, CISL FP e UIL FPL, ribadiscono la necessità di realizzare, a partire dalla legge di bilancio 2024, un piano straordinario di assunzioni negli enti del comparto adottando ogni iniziativa utile a sostituire il personale cessato negli ultimi anni e non sostituito e in previsione dei pensionamenti stimabili nel prossimo triennio in tempi rapidi.

A tal fine chiediamo al Governo la stabilizzazione dei precari già in servizio, lo scorrimento delle graduatorie degli idonei ai concorsi effettuati e la definizione di piani di fabbisogni del personale, attraverso la contrattazione in ciascun ente con le organizzazioni sindacali, finalizzati a riallineare gli organici di fatto alle reali necessità organizzative e ad aprire concretamente la prospettiva di valorizzazione dei funzionari nell'Area di Elevata Qualificazione.

