Prosegue la trattativa per il rinnovo del CCNL

Nella riunione del 6 febbraio del tavolo di trattativa per il rinnovo del CCNL Funzioni Locali, l'ARAN ha sottoposto le ipotesi di articolato concernenti la classificazione del personale, la flessibilità e la disciplina.

Per quanto riguarda il sistema di classificazione, i punti salienti sono: la soppressione delle infracategorie B3 e D3 (ex V e VIII livello), ferma restando la salvaguardia delle posizioni economiche; la soppressione della categoria A e dei relativi profili fino ad esaurimento, fatte salve le procedure concorsuali in essere.

Sulle Posizioni Organizzative, la novità posta è che a far data dalla sottoscrizione del contratto gli oneri connessi al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato sono a carico dei relativi bilanci, e le relative risorse scorporate, che residuano sui fondi contrattuali e le risorse decentrate stabili si riducono di un importo pari alle risorse complessivamente destinate all'istituto delle P.O. nell'anno 2017. In caso di conferimento ad un lavoratore già titolare di P.O. di un incarico ad interim relativo ad altra posizione, nell'ambito della retribuzione di risultato gli viene attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15 al 25%. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. tornano nella disponibilità di bilancio. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai titolari di P.O. possono essere concessi trattamenti accessori, tra cui: indennità di vigilanza, compensi per funzioni tecniche, compensi professionali degli avvocati, compensi incentivanti connessi ai progetti di condono edilizio e di recupero evasione ICI, compensi di lavoro straordinario elettorale nel giorno di riposo settimanale, ecc.

Flessibilità – Per quanto riguarda le tipologie flessibili del rapporto di lavoro sono state proposte da parte dell'ARAN delle modifiche sui contratti di lavoro a tempo determinato, con particolare riferimento ai contratti per il conferimento di supplenze al personale docente educativo degli enti locali. In tale disposizione viene introdotto il principio che le disposizioni in materia di intervallo fra contratti non trovano applicazione. E' stata anche proposta la possibilità di assumere stagionalmente per attività caratterizzate da picchi lavorativi, che si verificano in limitati e determinati periodi dell'anno, a cui non sia possibile sopperire con il normale organico. Ribadita anche in questa sede la possibilità, per il personale a tempo determinato, di poter fruire di permessi giornalieri retribuiti, riservati sino ad oggi solo al personale a tempo indeterminato, ed in particolare in caso di contratto rinnovato per più volte il limite annuale di 28 gg. di ferie è elevato a 32; ovviamente in caso di durata del contratto inferiore a 12 mesi verrà tutto proporzionato in base alla durata. Inserito quanto disciplinato dal decreto 81/2015, che nel caso di rapporti a tempo determinato è possibile derogare alla durata massima di 36 mesi, in determinati casi e comunque per non più di 12 mesi.

Disciplina – L'apparato normativo è stato aggiornato con le nuove norme (d.lgs. 75 e riforma Madia), ma in realtà aveva già avuto una anticipazione nell'ultima tornata contrattuale, sia per i dirigenti che per i segretari comunali.

LA POSIZIONE DEL CSA

Al termine dell'esposizione si sono susseguiti gli interventi delle OO.SS. Il CSA ha ribadito al tavolo che questo enorme ritardo per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro, ci dà oggi l'occasione per poter dare una risposta concreta a tutte quelle problematiche che in questi anni la categoria ha

dovuto affrontare in modo disomogeneo attraverso i contratti decentrati. Colpa anche di una politica che gli enti hanno effettuato creando una enorme disparità di trattamento tra lavoratori che non si vedono più riconoscere i propri diritti in relazione alle loro attuali funzioni.

In questo rinnovo dobbiamo cogliere l'occasione per modificare nel suo impianto la tipologia dei vecchi contratti, prevedendo sezioni o aree specifiche per alcune categorie: l'area della Polizia Locale, della Scuola, dei tecnici, degli assistenti sociali e degli avvocati degli enti locali etc.

Ribadendo che la nostra organizzazione sindacale è contro l'impoverimento del fondo del salario accessorio, attraverso il trasferimento al bilancio delle amministrazioni delle risorse destinate nell'anno 2017 alle Posizioni Organizzative, come indicato dal Comitato di Settore.

Tutto questo è già stato ribadito nella nostra piattaforma presentata e riteniamo che vada fatto un incontro specifico per entrare nel merito dei punti elaborati dai vari dipartimenti nazionali del CSA.

In merito alle posizioni apicali delle categorie B, C e D la parte sindacale ha richiesto con forza la possibilità di dare un ulteriore avanzamento economico a chi da tantissimi anni è bloccato in tale posizione, proponendo di inserire una ulteriore fascia economica alle attuali.

Altro tema di rilievo è la richiesta di inserire e meglio specificare alcune norme del contratto per evitare le azioni sanzionatorie che in tutti questi anni sono state effettuate nelle varie amministrazioni locali da parte del MEF, come per esempio sulle progressioni economiche orizzontali, con pesanti ricadute economiche sulle buste paga dei lavoratori.

E' stata altresì sottolineata la mancanza della discussione sulle risorse da destinare alla contrattazione, aggiungendo che la nostra valutazione generale sul complessivo contratto

potrà aversi quando ci saranno tutti gli elementi di merito per arrivare ad una conclusione della trattativa che, seppur nella ristrettezza dei tempi, dia una reale risposta a tutti i lavoratori che in questi anni si sono visti negare i propri diritti e il contratto nazionale.

La prosecuzione del tavolo di trattativa è stata aggiornata al 14 febbraio p.v.

Come sempre sarà nostra cura tenervi aggiornati sull’evoluzione.