



CSA Regioni Autonomie Locali

SEGRETERIA NAZIONALE

Via Goito, 17 - 00185 - Roma

Tel 06-490036 - Fax 06-4464779

P.e.: coordinamento.csa@csaral.it - Pec: nazionale@pec.csaral.it

<http://www.csaral.it>

Roma, 10 gennaio 2018

Prot. N. 8/SN/CSA

ARAN - Protocollo Entrata



N.0000307/2018 del 10/01/2018

Spett.le ARAN

Via del Corso, 47

00186 Roma RM

RINNOVO CONTRATTO PERSONALE FUNZIONI LOCALI 2016-18

PROPOSTA DI PIATTAFORMA

CONSIDERAZIONI DI CARATTERE GENERALE

Nella fase di rinnovo del contratto nazionale, confermando quanto da noi espresso nel corso delle precedenti riunioni tenutesi all'ARAN (14 novembre e 14 dicembre), riteniamo che l'obiettivo di questa trattativa - che parte con evidente ritardo visto che siamo entrati nell'ultimo anno del triennio di validità (2016-18) - debba essere quello di rilanciare il contratto in oggetto rinnovandolo nella sua impalcatura, ormai obsoleta.

In linea di massima, la necessità comune di portare avanti, con celerità, un lavoro ispirato a criteri di semplificazione e di omogeneizzazione col contratto Funzioni Centrali - anche nel rispetto del CCNQ del 13 luglio 2016 - dovrà essere abbinato al recupero di tutti quegli istituti che nel corso degli ultimi anni si sono persi attraverso decreti legge e/o contrattazioni passate e all'introduzione di nuovi istituti, adeguati alle esigenze attuali, ed in particolare alle nuove disposizioni di legge che hanno rivoluzionato il mondo del lavoro pubblico e di particolari categorie di lavoratori.

D'altra parte, la tendenza all'uniformità non deve far passare in secondo piano tutto ciò che comporta, nella struttura organizzativa degli enti, per quanto attiene ad esempio alla pianificazione e programmazione delle risorse umane, la trasformazione del comparto Regioni e Autonomie Locali in Funzioni Locali, che non elimina le evidenti difformità che persistono fra Funzioni Centrali e Funzioni Locali.

In questo contesto, consideriamo di fondamentale importanza l'introduzione di due aree contrattuali specifiche all'interno del comparto (Polizia Locale e Scuola), come già contemplato dal CCNL 2004 che ha evidenziato la peculiarità delle stesse, determinata anche da altre norme di legge. Inoltre, alla luce dell'attuale contesto generale del pubblico impiego - che pone la duplice esigenza, da un lato di efficientare la struttura organizzativa e i servizi offerti dagli Enti alla cittadinanza, dall'altro di valorizzare le competenze dei lavoratori delle singole aree professionali - si ritiene necessario distinguere nella macro area amministrativa la specificità dei dipendenti Professionisti Tecnici e Assistenti Sociali, che dovranno essere declinate in maniera chiara ed incontrovertibile all'interno del contratto.



D'altronde, le numerose querelle su istituti contrattuali portate nelle aule dei tribunali, le pronunce giurisprudenziali anche tra loro discordanti, gli stessi pareri dell'Aran e l'invasione ispettiva nei Comuni da parte del MEF con censure altrettanto discordanti, hanno generato, negli amministratori degli enti locali, difformità e "timori" nell'applicazione di specifiche indennità contrattuali, creando disparità di trattamento tra lavoratori degli stessi profili professionali.

Il lodevole intendimento manifestato nel contratto 2002-2005 non ha portato alla reale concretizzazione dei sistemi di "classificazione professionale" all'interno del contratto nazionale, bensì ha depresso e uniformato le professionalità nell'ambito dei modelli a fasce larghe, che invece dovevano favorire le "competenze professionali", di cui alcune atipiche, in un più definito ordinamento professionale, senza lasciare alla contrattazione di secondo livello le più fantasiose iniziative che per particolari categorie di lavoratori hanno generato conflitti e rimostranze.

Per tali motivi, e per dare ad ogni lavoratore del comparto certezza sulla norma contrattuale applicabile, è inderogabile in questa contrattazione l'approfondimento e l'analisi delle specifiche tematiche inerenti le categorie sopra citate, come priorità assoluta nel rinnovo del contratto del personale Funzioni Locali, per portare a soluzione tutto un insieme di questioni che sono rimaste a lungo indefinite e che ormai non sono più procrastinabili.

Altro obiettivo di assoluta rilevanza da perseguire con il nuovo contratto è quello di dare maggiore rilevanza al Comitato Unico di Garanzia, istituito ai sensi dell'art. 21 della L. 183/2010, che opera all'interno delle Pubbliche Amministrazioni con l'obiettivo di creare condizioni organizzative orientate al benessere delle/dei dipendenti (uomini, donne, LGBTQ), con attenzione alle situazioni di disparità e disagio, e di contrastare le discriminazioni di genere nonché ogni altra forma di discriminazione, diretta od indiretta, che possa discendere dai diversi fattori di rischio legati alle condizioni di lavoro.

Le ultime direttive, in particolare l'art. 14 della legge 124/2015, danno le linee guida alle Amministrazioni sulla conciliazione dei tempi vita/lavoro, affinché si adottino misure organizzative volte all'attuazione del telelavoro e lavoro agile-*smart working*, strumenti validi anche per il benessere organizzativo e il mantenimento della produttività e dell'efficienza della Pubblica Amministrazione, a condizione che non diventino strumenti per ridurre le piante organiche o per contenere ulteriormente le spese per il personale.

Sempre nell'ottica di conciliare i tempi di vita e i tempi di lavoro è necessario revisionare la disciplina del part-time, rinnovato con modifiche dall'art. 55 dello stesso D.L.gs 81 del 2015.

Nell'ambito del precariato nella Pubblica Amministrazione deve essere fatto valere il principio di non discriminazione rispetto ai dipendenti a tempo indeterminato, rispetto ad esempio l'aspettativa per motivi personali e di studio, permessi, tutela dei lavoratori in particolari condizioni psicofisiche, così come previsto anche da alcune sentenze di Corte Europea.

Il CCNL dovrà altresì individuare delle formule tali da indurre le Pubbliche Amministrazioni ad attivare processi che aiutino a prevenire i danni da stress da lavoro collegato, attraverso iniziative ed attività che favoriscano il benessere psico-fisico delle lavoratrici e dei lavoratori.

Inoltre, al fine di realizzare un cambiamento culturale, la formazione assume un ruolo indispensabile e centrale per agevolare il processo di trasformazione nella pubblica amministrazione. In proposito, va prevista e garantita in sede contrattuale la programmazione della formazione e dell'aggiornamento costanti rivolti a tutto il personale, tenendo conto delle relative specificità, al fine di mantenerne le competenze per ridurre lo *skill mismatch*. Il



CCNL deve altresì riconoscere adeguate risorse per la formazione obbligatoria e di secondo livello (formazione a catalogo).

Non meno rilevante è definire, all'interno del contratto, il quadro ordinamentale dei processi di mobilità dovuti alla soppressione della Legge Delrio e stabilire con chiarezza i criteri dell'operatività delle Province.

Per quanto concerne la contrattazione, si auspica che si giunga all'armonizzazione delle sfere di autonomia giuridica della contrattualistica con i principi generali stabiliti dalla legislazione ordinaria.

Il CCNL dovrebbe altresì prevedere il rafforzamento della contrattazione integrativa decentrata nei singoli enti, con regole chiare e non "interpretative". In proposito, è indispensabile che il CCNL finanzia la contrattazione decentrata, anche ai fini assunzionali.

A parere nostro, oltre a tenere in debito conto taluni aspetti innovativi del Contratto Funzioni Centrali recentemente firmato, bisogna altresì considerare – come sopra rilevato – le problematiche relative alle specifiche figure professionali, come da documentazione allegata.

In particolare:

- ALLEGATO A - Piattaforma contratto di Polizia Locale
- ALLEGATO B - Piattaforma Area specifica Scuola
- ALLEGATO C - Piattaforma proposte modifica/integrazione istituti macroarea Amministrativa - Tecnici - Assistenti Sociali
- ALLEGATO D - Ulteriori considerazioni e proposte concernenti i lavoratori a tempo determinato

Qualora si renda necessario, ci riserviamo di trasmettere ulteriore documentazione.

NOTE A MARGINE SULLA QUESTIONE ECONOMICA

In ultima analisi, come più volte ribadito in tutte le sedi, il CSA ritiene condizione indispensabile quella del riconoscimento ai lavoratori del comparto dell'aumento salariale medio di 85 euro lordi mensili, come assicurato ai dipendenti delle Funzioni Centrali.

In proposito non possiamo nascondere la nostra preoccupazione rispetto alla gravità della situazione economica che attanaglia Regioni, Province e Comuni.

Come è stato ben evidenziato da La Repubblica, nell'articolo intitolato "Contratti: 1,4 miliardi di buco per il rinnovo degli enti locali" (2 gennaio 2018), attraverso le dichiarazioni rilasciate dal consigliere economico del Governo Luigi Marattin: *"Chi (fra i Comuni), ha avanzi e margini per usarli, senza violare le regole del Patto di Stabilità, li userà. Gli altri dovranno ingegnarsi su turnover e spese. D'altro canto ricordo che lo Stato non ha mai coperto questi oneri."*

Nello stesso articolo si sottolinea altresì che altrettanto difficoltoso, alle condizioni attuali, è dare 85 euro ai lavoratori della Sanità, in quanto le Regioni non dispongono dei fondi necessari.

Il Segretario Generale
Francesco Garofalo

