



Roma, 16 aprile 2019

CSA Regioni Autonomie Locali

Aderente CISAL

SEGRETERIA NAZIONALE

Via Goito, 17 – 00185- Roma

Tel 06-490036 – Fax 06/4464970

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

<http://www.csaral.it>

DOCUMENTO DI SINTESI PER LA COMMISSIONE PARITETICA PER LA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Lo spirito che guida il CSA nei lavori di questa Commissione Paritetica è quello di costruire un nuovo sistema di classificazione che risponda realmente alle esigenze della PA e possa, nel contempo, dare risposte concrete alle aspettative di tutti i lavoratori e lavoratrici del comparto. Prima di entrare nel dettaglio, si ritiene necessario e imprescindibile, in fase di revisione dell'attuale sistema di classificazione del personale, inserire una clausola di salvaguardia, come di seguito indicato a titolo esemplificativo:

“per il personale dipendente assunto in vigenza del sistema di classificazione di cui al CCNL 31 MARZO 1999 e/o precedenti, le nuove/diverse attività che saranno previste dalle istituende declaratorie di categoria, sono da considerarsi come obiettivo da raggiungere a medio/lungo termine. L'eventuale mancato raggiungimento di tale obiettivo non potrà in alcun modo essere suscettibile di considerazione a fini disciplinari/sanzionatori e/o penalizzazioni di qualsivoglia natura a carico dei dipendenti”.

Con ciò premesso, si evidenzia anzitutto la necessità di garantire l'ottimale bilanciamento delle esigenze organizzative e funzionali degli Enti con quelle di riconoscimento e valorizzazione della professionalità dei dipendenti dando necessaria evidenza della differente attività svolta sul territorio dagli enti locali di governo rispetto agli enti locali amministrativi.

E' necessario pertanto:

A) Effettuare l'analisi di alcune specificità professionali, ai fini della loro valorizzazione, con particolare riferimento al **educatori professionali (asili nido, servizi sociali, socio-pedagogici), agli assistenti sociali, al personale tecnico (geometri, ingegneri, architetti, ecc.) ed agli avvocati degli uffici legali**, di cui va istituito il ruolo professionale, che ne riconosca la specificità della funzione nonché la rilevanza dei compiti affidati alle stesse, considerando anche che, per talune mansioni di natura altamente specialistica, è richiesta l'iscrizione all'albo. Tali specificità devono trovare adeguato riconoscimento in sede di contrattazione, con riferimento sia all'inquadramento giuridico sia a quello economico, anche attraverso la previsione di specifiche sezioni contrattuali.

B) Effettuare l'analisi degli strumenti per sostenere lo sviluppo delle competenze professionali e per riconoscere, su base selettiva, il loro effettivo accrescimento.

Osservazioni sul parametro giuridico D3

Una delle novità introdotta dal CCNL Funzioni Locali, sottoscritto il 21/05/2018, in materia di sistema di classificazione del personale è che **in tutte le categorie**, fatta eccezione per la categoria B, **si prevede un unico accesso corrispondente alla posizione economica iniziale**, determinando quindi, in **categoria D**, almeno per i nuovi assunti, **la sparizione della distinzione tra i profili aventi accesso in D1 e profili aventi accesso in D3**.

Ciò comporta – fatte salve le eccezioni: a) concorsi con accesso dall'esterno in D3 già banditi al momento della stipula del nuovo contratto funzioni locali; b) personale già inquadrato nella categoria D con accesso in D3 giuridico ex VIII QF, che ora gode di una clausola di

96

salvaguardia per la quale conservano il profilo posseduto e la posizione economica acquisita nell'ambito della categoria – che **tutti i profili hanno accesso in D1 e sono considerati giuridicamente equivalenti**.

Dal punto di vista pratico la clausola di salvaguardia ha posto una tutela molto limitata a coloro che sono collocati nella posizione D3 (l'“esperto” amministrativo /tecnico etc.) sia con riferimento alla professionalità. Infatti, il sistema di classificazione delineato dal CCNL Regioni Enti Locali del 31 marzo 1999, configurava nell'ambito della categoria D, posizioni differenziate non solo sotto il profilo economico ma anche sotto quello professionale, in relazione alla diversa professionalità di provenienza, che giustificava anche il più elevato trattamento economico tra il D1 (giuridico) e il D3 (giuridico), e agli sviluppi di carriera.

Del resto, se la **scomparsa della distinzione D1 /D3** può giustificarsi con l'evolversi del modo di lavorare nella PA, occorre precisare che l'applicazione del nuovo contratto ha determinato una vera e propria penalizzazione per quei dipendenti che avevano sviluppato pienamente il percorso da D1 a D5 o D6 con progressioni orizzontali e che poi, a seguito del superamento di selezioni pubbliche, con progressioni verticali, sono stati inquadrati nella categoria D3 giuridica mantenendo il maturato economico (assegni ad personam delle progressioni orizzontali).

In merito, si osserva altresì che, seppure il nuovo contratto consenta, attraverso la clausola di salvaguardia, il mantenimento degli assegni ad personam derivanti dalle vecchie progressioni economiche, tali assegni non sono rivalutati rispetto alle nuove tabelle retributive; alcuni dipendenti D3 con assegni ad personam in D4 D5 e D6, maturati quando erano in D1 giuridico, si trovano ora a dover ripercorrere le tappe della categoria da D3 a D7 dopo aver superato diverse progressioni orizzontali e una progressione verticale. Paradossalmente, se fossero inquadrati nel profilo professionale rivestito tanti anni prima, ad esempio D1/D5 o D1/D6, percepirebbero uno stipendio più alto (gli assegni ad personam non vengono adeguati alle nuove tabelle stipendiali come le ore di straordinario), ma soprattutto potrebbero concorrere per progressioni orizzontali, rispettivamente (per i casi citati) D6 o D, senza dover raggiungere nuovamente le posizioni economiche che avevano già acquisito quando erano in D1.

In definitiva, risulta **incomprensibile la ratio della soppressione della categoria giuridica D3 per l'ingresso** nelle Amministrazioni delle funzioni locali, anche in ragione del fatto che è possibile conseguire la laurea breve ovvero, continuare gli studi, e conseguire la laurea specialistica.

Quanto sopra risponde anche all'esigenza di una maggiore specializzazione e valorizzazione dei titoli di studio per un'Amministrazione che possa essere competitiva con il privato, richiamando professionalità che, secondo il nostro ordinamento universitario, sarebbero potenzialmente più in grado di assicurare una migliore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.



Revisione delle Categorie

Categoria A – Superamento della categoria A prevedendo l'istituzione della categoria **B base**, con retribuzione tabellare corrispondente a quella della categoria A parametro economico **A3**, nella quale far confluire i lavoratori attualmente ascritti alla categoria A con parametri economici 1-2-3; far transitare i lavoratori appartenenti alla categoria A parametri economici 4-5 alla **categoria B1**, mantenendo eventuali differenze economiche della retribuzione tabellare, quale l'assegno “ad personam”.

Categoria B – Istituire la categoria **B Special**, con retribuzione tabellare corrispondente a quella della B parametro economico **B8** della stessa categoria; in tale categoria dovranno essere collocati (mediante colloquio selettivo) i lavoratori di categoria B che svolgono funzioni di posizione organizzativa (nei piccoli comuni) oppure hanno la responsabilità di

uffici o servizi con rilevanza esterna, purché in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria superiore (C);

Categoria C – Istituire la categoria **C Special**, con retribuzione tabellare uguale a quella della C parametro economico **C6**; in essa dovranno essere collocati (mediante colloquio selettivo) i lavoratori che svolgono funzioni di posizione organizzativa (nei piccoli comuni) oppure hanno responsabilità di uffici e servizi con rilevanza esterna, purché in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria superiore (D).

Posizioni Organizzative

Premesso che il nuovo CCNL ha previsto per le Posizioni Organizzative un **fondo scorporato** dal restante comparto, può essere ipotizzabile una revisione dell'attuale sistema di classificazione con l'inserimento di una **nuova categoria "E"**, all'interno della quale si possano collocare i **lavoratori titolari di PO**. Si demanda alla sede di discussione della nuova piattaforma contrattuale le modalità di approdo a tale nuova categoria. Il passaggio a tale nuova categoria potrebbe essere previsto con percorsi selettivi e/o per esperienza acquisita negli anni di permanenza nell'area stessa delle Posizioni Organizzative, o in alternativa in Categoria D, nella quale istituire la categoria **D Quadri**, con retribuzione tabellare uguale a quella della posizione economica **D7** della stessa categoria; in questa categoria dovranno essere collocati (mediante colloquio selettivo) i lavoratori che svolgono funzioni di posizione organizzativa, purché in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria D.

Categorie e Mansioni

Si richiede di affidare alla contrattazione decentrata la **regolamentazione interna per il riconoscimento dell'attribuzione di mansione superiore**. Ciò in quanto l'istituto risulta essere applicato assai di rado pur essendoci, nella sostanza dei fatti, delle mansioni superiori regolarmente attribuite senza indicazione formale e specifica. E' il caso classico dei lavoratori inquadrati in categoria C ma laureati, a cui viene regolarmente chiesto di svolgere compiti prettamente collocabili nella categoria D, per quanto poi ciò accada anche a lavoratori di categoria C non in possesso di Laurea.

Riteniamo che la **regolamentazione dell'istituto all'interno dei CCDI** possa consentire la soluzione di situazioni potenzialmente oggetto di contenzioso, come pure possa rivelarsi uno strumento utile per l'amministrazione. Si pensi infatti ai lavoratori collocati attualmente in categoria C in possesso dei requisiti a cui potrebbero essere affidate a tempo determinato le mansioni della categoria D, senza pertanto sostenere l'onere delle procedure concorsuali nel breve periodo.

Il tempo di permanenza nella categoria potrebbe poi essere considerato quale titolo di punteggio per i concorsi progressione interna ora sbloccati.

Con specifico riferimento alle attività da svolgere si propone che nella scheda annuale delle macro attività venga indicato anche il risultato atteso e il livello di responsabilità individuale.

Chiediamo inoltre che la rivisitazione dei profili professionali, alla luce di nuove competenze e professionalità, avvenga a seguito di **preventiva ricognizione interna a tutti i singoli enti del comparto**.

Con riferimento alle categorie in essere segnaliamo che:

- per la **categoria C** la responsabilità dei risultati dovrebbe essere indicata nella scheda macro attività unitamente al grado di responsabilità richiesto per le attività da svolgere e indicando il superiore di riferimento per l'analisi finale e l'adozione dei provvedimenti e/o degli atti conseguenti.
- per le figure **educatore asili nido** e figure assimilate e maestra di scuola materna oggi è richiesta la laurea quindi sono assimilabili alla categoria D.
- nella **categoria D** vanno inserite le figure professionali di docente, ispettore area di vigilanza, agente accertatore, assistente sociale, specialista in progettazione educativa e



didattica per la formazione alla cittadinanza, al diritto allo studio, allo sviluppo delle potenzialità e al recupero delle situazioni di svantaggio.

Segnaliamo infine che non è previsto il profilo "istituzioni scolastiche degli enti locali" nelle clausole di rinvio di cui al CCNL 10.4.2008.

Polizia Locale

Come già richiesto nella piattaforma per il rinnovo del CCNL 2016/18, si ribadisce la necessità di definire un Ordinamento Professionale, con relativa classificazione, distintivi di grado e definizione omogenea delle dotazioni strumentali minime e di autotutela, in quanto l'applicazione dell'art.56-sexies (indennità di funzione) pone criticità di applicazione.

Il Segretario Generale
Francesco Garofalo

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'F. Garofalo', is written over the printed name of the General Secretary.