

# **LINEE DI INDIRIZZO PER IL RINNOVO DEL CCNL 2019/2021 COMPARTO FUNZIONI LOCALI Personale non dirigente**

---



**ADERENTE**



**Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori**

**GENNAIO 2021**

---

**A cura della Segreteria Generale  
CSA Regioni Autonomie Locali**



# Un proposta sostenibile e onnnicomprensiva

In vista dell'avvio delle trattative per il rinnovo del CCNL Funzioni Locali, il CSA RAL ha elaborato una propria ipotesi di piattaforma che, alla luce delle problematiche dell'attuale momento di vita economica e sociale del nostro Paese, tiene nella massima considerazione il principio della sostenibilità, che è la conditio sine qua non al raggiungimento dell'accordo fra le parti in causa, tentando comunque di colmare le lacune dei contratti precedenti.

## **DOVE ERAVAMO RIMASTI...**

Il CCNL 2016/2018 ha finalmente riavviato la stagione contrattuale per i dipendenti pubblici del comparto funzioni locali, dopo anni di "vacanza" provocati dal famigerato "Blocco Brunetta" del 2009.

Questo contratto, pur non costituendo la soluzione ottimale, ha integrato tutte le novità normative introdotte negli anni precedenti, con particolare riferimento a tutte quelle condizioni migliorative concernenti la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, la tutela delle fasce più deboli, la flessibilità degli orari.

## **DOVE DOBBIAMO DIRIGERCI...**

Ora, con il nuovo triennio contrattuale sarà necessario puntare sul vero rilancio del comparto Funzioni Locali, partendo essenzialmente da due punti che evidenziano le principali carenze:

- Risorse economiche: negli anni le Autonomie Locali hanno visto ridurre drasticamente le contribuzioni statali (esasperazione del principio del federalismo fiscale) e, nel contempo hanno subito il ruolo dello Stato negli interventi di finanza locale.
- Organico degli Enti: è andato via via a ridursi, a causa soprattutto del blocco delle assunzioni e delle opportunità offerte per il pensionamento anticipato, tra cui principalmente "Quota 100".

È necessario invertire la rotta:

- Servono più risorse economiche a vantaggio degli Enti, soprattutto nelle aree di maggior criticità, e bisogna favorire una seria e costante politica assunzionale.
- Bisogna superare i vincoli legislativi che impediscono agli Enti di integrare le risorse con la contrattazione decentrata.



## LE PROPOSTE DEL CSA

### COVID 19: NUOVI BISOGNI E NUOVE TUTELE

**L'epidemia deve  
indurre le  
Amministrazioni a  
elevare gli standard  
di sicurezza nei  
luoghi di lavoro**

- **Salute e sicurezza:** se con l'esplosione della pandemia si sono riscontrate tante difficoltà nel garantire adeguate tutele ai lavoratori e all'utenza, lo si deve soprattutto al fatto che, in tantissimi casi, l'igiene, i flussi di entrata negli uffici, il rispetto delle condizioni minime di convivenza, l'approvvigionamento e l'utilizzo dei DPI, erano considerati aspetti del tutto marginali. Alla base c'era sicuramente la carenza degli standard e dei protocolli applicativi, ma oltre a ciò pesa la superficialità con cui il problema veniva affrontato dalle singole amministrazioni e

la mancanza di una vera e propria cultura della tutela della salute nei luoghi di lavoro, come dimostra la carenza assoluta di DPI (e del relativo approvvigionamento) manifestatasi sin dai primi giorni dello "stato di emergenza". L'esperienza del Covid 19 dovrebbe dunque averci insegnato che, d'ora in poi, nulla dovrà essere più lasciato al caso, ma anzi che dovranno esserci precise previsioni contrattuali per la tutela della salute dei lavoratori e delle persone che frequentano gli uffici pubblici, in una logica di azione preventiva contro la diffusione di virus e batteri, che sono causa di numerose e a volte permanenti malattie. In questa ottica, bisogna anche garantire a tutti i lavoratori l'aggiornamento sul tema della sicurezza prevedendo opportuni protocolli.

- **Lavoro Agile:** a prescindere dal fatto che questo istituto esisteva ben prima dello scoppio della pandemia e che la Funzione Pubblica lo ritenga una svolta necessaria per l'efficientamento della PA, quanto previsto nella fase emergenziale dovrà, in regime di normalità, essere opportunamente revisionato tenendo presenti le esigenze dei lavoratori. In altri termini il lavoro agile, fuori dallo stato di emergenza, deve essere un'opzione a disposizione del lavoratore e non un'imposizione da parte delle amministrazioni. Nel frattempo, chiediamo l'apertura di un tavolo di lavoro per la valorizzazione dell'esperienza in corso con l'emergenza Covid 19 e la ridefinizione di tutti gli aspetti che sono emersi in maniera conflittuale e/o poco comprensibile (ad esempio: fruizione dei permessi ad ore, attribuzione del buono pasto, codifica del diritto di infortunio e malattia professionale).
- **Lavoratori colpiti da epidemie:** le epidemie, come tutte le calamità naturali, richiedono previsioni, contrattuali e di legge, che vadano al di là dell'aspetto contingente. Le disposizioni emanate nell'emergenza del fenomeno Covid 19 a favore dei lavoratori e dei loro familiari devono trovare una stabilizzazione, nell'ottica di evitare il sorgere di situazioni di squilibrio tra chi ha la fortuna di mantenersi in buona salute – o di non subire conseguenze da un qualsiasi disastro ambientale - e chi invece ha la sfortuna di esserne vittima. **Perciò, in tutti i casi, non dovrà essere ipotizzato alcun tipo di penalizzazione sul piano salariale, né alcuna pregiudiziale nel proseguo della carriera lavorativa.**
- **Lavoratori fragili:** debbono essere attribuite tutele che vadano oltre lo stato di emergenza, anche per evitare quanto successo recentemente, ovvero che, per effetto del DL 30 luglio 2020 n.83 - che non ha prorogato quanto disposto dall'art.83 del DL 19 maggio 2020, n.34, a partire dal 1° agosto 2020 – hanno perduto le salvaguardie contemplate dalla “sorveglianza sanitaria eccezionale”.

**Lavoro agile SI,  
purchè sia una  
scelta del  
lavoratore**

**Stabilizzare le tutele  
per i lavoratori con  
particolari situazioni  
personali e familiari  
derivanti da disastri  
ambientali di  
qualsiasi tipo**

- **Caregiver familiari:** come già abbiamo avuto modo di segnalare alle autorità competenti, il tetto delle 18 ore mensili riconosciute ai lavoratori, compresi ovviamente i dipendenti pubblici, che assistono familiari affetti da disabilità (salvo alcuni casi eccezionali, disciplinati diversamente) è insufficiente, e non solo in relazione alla crisi pandemica. I Caregiver non godono di alcuna tutela né riconoscimento, sebbene vadano a colmare, di fatto, le lacune del SSN in fatto di assistenza domiciliare. La realtà dei fatti è che il caregiver deve spesso abbandonare il lavoro perché non riesce a conciliarlo con l'attività di assistenza. Quindi, ad esso vanno riconosciuti percorsi di sostegno economico e/o di prepensionamento, nonché i contributi figurativi, perché ad oggi per l'INPS l'attività di caregiver non ha alcuna rilevanza. In definitiva, auspichiamo che si possa anticipare contrattualmente parte dei contenuti del DDL 1461 che disciplina ruolo, mansioni e tutele dei caregiver.



## REVISIONE DELLE DISPOSIZIONI RELATIVE AL PERSONALE

- Revisione del **sistema di classificazione** ai sensi delle proposte già presentate in precedenza dal CSA all'ARAN.
- Introduzione di **Sezioni contrattuali specifiche** per la Scuola, gli Assistenti Sociali, le Avvocature Pubbliche, il personale delle Aree Amministrative, ritenendo che le singole specificità professionali non siano assimilabili, ma al contrario richiedano di essere valorizzate e tutelate in maniera modulata, sulla base delle rispettive mansioni, anche attraverso piani di formazione volti all'aggiornamento e alla crescita delle competenze. Nel contempo, dovrebbe essere esaminato lo status delle figure professionali che ancora non trovano specifica menzione nel Contratto Nazionale.
- In termini concreti, il CSA chiede:

**Creare specifiche sezioni contrattuali per personale scolastico, quadri e tecnici, avvocati.**

**Come già avevamo proposto nel precedente Contratto, il Settore Scuola richiede un ampio aggiornamento delle norme del CCNL 14.9.2000, anche alla luce delle tante problematiche emerse dall'inizio della pandemia**

- **SCUOLA:** considerato il delicatissimo momento che questo settore sta attraversando, la revisione e l'aggiornamento delle disposizioni di cui al Titolo V del CCNL Funzioni Locali del 14.9.2000 non è più rinviabile. Per dare organicità e sistematicità al Settore, si propone dunque l'introduzione del **TITOLO VI BIS - SEZIONE PER L'EDUCAZIONE E L'ISTRUZIONE**. La struttura della nostra proposta si articola in quattro articoli (da 56 septies a 56 decies) disciplinanti le seguenti figure professionali: Personale docente delle scuole gestite dagli enti locali; Docenti addetti al sostegno operanti nelle scuole statali; Docenti ed educatori addetti al sostegno operanti nelle istituzioni scolastiche gestite dagli Enti Locali; Personale docente dei centri di formazione professionale.
- **AVVOCATURA:** introduzione del **TITOLO VI TER - SEZIONE PER GLI AVVOCATI PROFESSIONISTI DEGLI ENTI LOCALI** con richiesta del superamento dell'attuale distinzione Avvocati Funzionari (D1 ed ex D3) e Avvocati Dirigenti.
- **PROFESSIONISTI TECNICI:** introduzione del **TITOLO VI QUATER - SEZIONE PER TECNICI PROFESSIONISTI DEGLI ENTI LOCALI** con il bilanciamento di inquadramento e di remunerazione in base a titolo di studio, competenze, responsabilità. Si chiede inoltre:
  - uno specifico piano formativo e di sviluppo professionale;
  - la stipula obbligatoria di idonee **polizze professionali** a favore dei propri professionisti, che tengano conto delle rispettive competenze e garantendo adeguata tutela legale;
  - il pagamento a carico degli Enti della **iscrizione agli Ordini professionali** dei professionisti dipendenti, laddove questo requisito sia richiesto per la specifica attività espletata.

- Nell'ambito della **Categoria D** ci risulta incomprensibile la scelta di sopprimere la distinzione tra D1 e D3 nell'ambito della cat. D con l'eliminazione della Cat. D3.
- Si propone una revisione del sistema delle **Progressioni Orizzontali** che faccia prevalere la performance, le esperienze e le professionalità acquisite dal dipendente sul principio base della percentuale per categoria, che svilisce il lavoro di chi, pur avendo ottenuto una valutazione superiore, può non ottenere la meritata progressione proprio perché, sulla base di tale principio, possono essere avvantaggiati dipendenti con una valutazione più bassa.

**Il buono pasto deve essere riconosciuto a tutto il personale in lavoro agile, anche al di fuori dello stato di emergenza**

- Chiediamo che il **"debito orario"**, ferme restando le possibilità di deroga previste, possa essere recuperato nei successivi tre mesi.
- Attivazione della **modalità di orario flessibile** su base mensile per tutte quelle categorie professionali che per norma di legge debbono sorvegliare, vigilare o sovraintendere ad attività specifiche quali cantieri, sicurezza ecc., anche per ottimizzare l'orario di lavoro e i costi del percorso dal luogo del servizio esterno all'ufficio su fine giornata, e da ufficio al luogo del servizio esterno ad inizio servizio.
- Riconoscimento contrattuale del **buono pasto** per tutto il personale in attività di "telelavoro" e di "lavoro agile", anche quando in modalità "emergenziale" (vedi COVID 19).
- **Welfare Aziendale**: rendere obbligatoria l'assicurazione sanitaria integrativa come avviene nel privato.
- Chiediamo che siano normati alcuni aspetti che riguardano tutte le attività che richiedono tempo per la **vestizione e svestizione** (esempio le divise per la Polizia Locale) e che questo tempo sia "contrattualmente" riconosciuto come "Tempo di Lavoro".
- Modificare l'istituto delle **Posizioni Organizzative** sulla base di due possibili alternative:
  - stabilizzazione con procedure selettive per titoli e competenze creando la nuova categoria "E";
  - migliorare l'attuale istituto elevando a 5 anni la durata dell'incarico; incrementando i valori minimo e massimo attuali, fermi da 20 anni, previsti per la retribuzione di posizione; costruendo un impianto graduato su 3 livelli a seconda della complessità della posizione e dell'eventuale attribuzione di poteri di firma di provvedimenti a rilevanza esterna.

**Stabilizzare le Posizioni Organizzative creando la categoria E, oppure costruendo un impianto graduato su tre livelli**

## SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

- In attesa della riforma legislativa della Polizia Locale con l'inserimento tra le categorie di cui all'art. 3 D.lgs. 165/2001, la presente piattaforma vuole dare un concreto e completo riconoscimento contrattuale attraverso una "vera" sezione autonoma nel Comparto Funzioni Locali che vada ben oltre le insufficienti e le accertate difficoltà applicative degli artt. 56-quater, 56-quinquies e 56-sexies del Titolo VI CCNL 2018.
- La volontà dello Stato va in una direzione più che evidente: potenziamento del ruolo e la maggiorazione dei compiti affidati alla Polizia Locale. Spetta allora alla contrattazione nazionale e a quella di secondo livello tradurre tali gravosi impegni nel giusto riconoscimento economico, giuridico e contrattuale. A tal fine questa O.S. contrattualmente rivendica pari "tutele" per "pari funzioni", pari trattamento "previdenziale", pari "trattamento economico", in ossequio all'art. 3 della Costituzione.
- Spetta invece al legislatore l'inserimento all'art. 3 del D.lgs. 165/01 (Personale in regime di diritto pubblico) ed il riconoscimento del lavoro svolto dalla Polizia Locale tra le categorie a "rischio" - "disagiate" - "usuranti", con tutti i conseguenti benefici, tra cui il diritto al pensionamento anticipato.
- In definitiva, in questa contrattazione bisogna chiarire in modo univoco la specificità della Polizia Locale, traducendola, attraverso uno specifico ed unico ordinamento nazionale, in un testo articolato e armonizzato con le effettive prestazioni di lavoro richieste, prevedendo specifiche indennità e individuando le necessarie risorse economiche a carico della contrattazione nazionale.

**Il CSA propone la piattaforma di un autonomo CCN Polizia Locale, quale parte speciale del CCNL Funzioni Locali**

## VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA' INTERNE

**La formazione professionale deve essere una garanzia per tutte le categorie di lavoratori**

- Garanzia, per tutte le categorie di lavoratori, di una **adeguata formazione professionale continua**, mediante l'attuazione di programmi formativi volti all'aggiornamento e alla crescita delle conoscenze e competenze professionali, strettamente connessi all'innovazione organizzativa e tecnologica del sistema produttivo e ai cambiamenti del mercato del lavoro.
- Al fine di valorizzare il personale chiamato a svolgere **mansioni superiori** non previste nella propria categoria di appartenenza, laddove sia dimostrata carenza di personale o per specifiche situazioni organizzative, occorre prevedere idonee forme di riconoscimento economico.
- Favorire nuove forme di **lavoro flessibile** per migliorare la qualità del servizio offerto all'utenza.

## PARTICOLARI SITUAZIONI DA TUTELARE

- **Precari:** la disposizione introdotta dal Decreto Milleproproghe che ha fissato alla data del 31 dicembre 2021 la stabilizzazione dei precari nelle PA, che avranno così più tempo per maturare i 36 mesi di servizio, risolve solo in parte i problemi di questa categoria. il CSA chiede di abbassare il tetto del 20% dei contratti stipulabili a tempo determinato e di porre fine al trattamento discriminatorio dei precari, che non possono avere gli stessi diritti dei colleghi a tempo indeterminato (quali: aspettativa per motivi personali, per motivi di studio, permessi a vario titolo ecc). Inoltre tutto il personale precario con contratti diversi deve rientrare all'interno del CCNL Funzioni Locali.
- **Province:** la presenza dell'Unione delle province d'Italia (UPI) nel Comitato di Settore ARAN può essere l'occasione per avviare una riflessione sul ruolo e le competenze delle Province. Il caos creato dalla riforma Delrio, affossata dal referendum costituzionale quando lo smantellamento di questi enti era già iniziato, ha creato un quadro disomogeneo sul territorio nazionale. Alcune Regioni hanno fatto riassegnare tutte le funzioni agli enti intermedi, mentre altre le hanno trattenute. In ogni caso, tutte le Province si trovano a fare i conti con le carenze di personale e di bilancio, pur continuando ad esercitare funzioni fondamentali come scuole e viabilità, che comportano disagi notevoli per i lavoratori rimasti negli organici. Dunque, si auspica che dai tavoli ARAN possano scaturire proposte e soluzioni idonee per questa sommatoria di problemi che si protrae ormai da cinque anni, sollecitando il Governo ad un intervento immediato.
- **Legge 104:** oltre a quanto enunciato sui caregiver, vi sono problematiche più ampie da risolvere, a cominciare dalle discriminazioni ancor oggi subite dai fruitori dei permessi della Legge 104/1992 e delle altre agevolazioni previste dalla vigente normativa a tutela della disabilità. Ad es. rappresentano una discriminazione nella retribuzione i premi di produttività legati alla presenza al lavoro e non agli obiettivi raggiunti, e le compressioni nella progressione di carriera correlate all'utilizzo di detti permessi. Non solo, vengono quotidianamente segnalati episodi di pressione e di condizionamento negativo attuati nei confronti di lavoratori per il solo fatto che sono persone con disabilità.

**Limitare l'utilizzo dei contratti a tempo determinato e parificare in maniera assoluta i diritti dei Precari a quelli del personale a tempo indeterminato**





## RAFFORZAMENTO DEL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

**Potenziare i CUG anche attraverso la creazione di “punti di ascolto” per i dipendenti presso le Amministrazioni**

- Tempi brevi per l'invio delle **informazioni** e l'avviamento del **confronto**.
- L'organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici, le procedure della mobilità del personale, i piani del fabbisogno del personale dei singoli Enti devono diventare tutti **materia di “confronto”**, compreso il tema delle esternalizzazioni.
- Potenziamento **dell'organismo paritetico per l'innovazione** nelle proprie competenze, con possibilità di lavorare in sinergia coi CUG.
- Dare maggior rilievo ai **CUG** nella loro competenza di assicurare pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni e il mobbing, il contrasto a qualsiasi forma di violenza fisica e psicologica e più in generale di studiare regole ed iniziative atte a favorire il benessere psicofisico di tutti i lavoratori, anche prevedendo l'istituzione di un “punto di ascolto” presso le Amministrazioni.
- **Contrattazione collettiva integrativa:**
  - Incrementare le materie oggetto di contrattazione.
  - I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo delle risorse per la Contrattazione integrata devono essere negoziati con cadenza annuale.
  - Qualora non si raggiunga l'accordo, in assenza di disponibilità di tutte le OO.SS., l'Amministrazione non procede unilateralmente ma prosegue le trattative fino a pervenire alla conclusione dell'accordo stesso.
- **Monitoraggio e verifiche:** composizione di un Tavolo di confronto permanente su temi tecnici (ad es. su incentivi per acquisto strumentazione, interpretazioni normative, formazione professionale, proposte ai tavoli ministeriali, confronto con componenti sindacali tecniche, aziende, associazioni, università, ordini e collegi professionali).
  - Si auspica **l'aumento delle ore di permesso sindacale** per le OO.SS. e le RSU, che in passato sono state oggetto di tagli pesanti. Ciò anche in relazione alla crisi pandemica e alla più diffusa applicazione dello smartworking, che non permette ai rappresentanti sindacali di mantenere un contatto costante con la base dei lavoratori.

**Incrementare le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa**

**Aumentare le ore di permesso sindacale, pesantemente e ingiustificatamente decurtate dalla “riforma Brunetta”**

## PARTE ECONOMICA

### INCREMENTO DEI LIVELLI STIPENDIALI

- Stante l'attuale crisi economica, i cui effetti sono destinati a propagarsi nel tempo, Il CSA ritiene che per la definizione dei nuovi stipendi tabellari l'incremento riconosciuto possa attestarsi **sui livelli di quello attribuito con l'ultimo CCNL**, fermo restando che non dovrà comunque essere inferiore a quello concesso al personale non dirigente delle Funzioni Centrali. In sostanza, bisogna proseguire gradatamente sulla strada del **recupero di quanto perso dai lavoratori in quasi un decennio di vacanza contrattuale**, agendo anche sulla contrattazione decentrata.

**Proseguire sulla strada del recupero di quanto perso dai lavoratori nel lungo periodo di “vacanza contrattuale” adeguando i salari in misura non inferiore all'ultima tornata**

### RIMOZIONE DEI BLOCCHI DI LEGGE SUL FINANZIAMENTO DEI FONDI DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

**Superare lo sbarramento tra parte variabile e stabile**

- Sulla contrattazione decentrata è necessario, per il CSA, che si vada ad una ulteriore semplificazione delle risorse dei fondi con la richiesta di superare lo “sbarramento” tra la parte stabile e la parte variabile. Per il CSA occorre dunque definire un Unico Fondo da implementare annualmente senza tetti imposti per legge.

- Il fondo delle risorse decentrate deve essere definito con le OO.SS. e le RSU **entro il 31 marzo** di ogni anno in ogni singolo ente.

### ALTRE DISPOSIZIONI

- Elevare i valori minimi e massimi della **“indennità condizioni di lavoro”** a € 5,00 – € 15,00.
- **Indennità per specifiche responsabilità**: elevare l'importo massimo annuamente riconosciuto al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti a € 1.000 lordi, proporzionalmente al numero di deleghe ed alla complessità e responsabilità degli adempimenti effettivamente svolti, per compensare, oltre a quanto già previsto dal precedente contratto, gli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed il personale a contatto continuo con utenza esterna ed i formatori professionali.

**PER VISUALIZZARE LA NOSTRA IPOTESI DI PIATTAFORMA IN FORMA INTEGRALE E PER TUTTE LE ALTRE INFORMAZIONI IN MERITO AL RINNOVO CONTRATTUALE**

**<https://www.csaral.it/piattaforma-ccnl>**

## PERCHE' SCEGLIERE IL CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI

Siamo l'unica Organizzazione Sindacale autonoma del COMPARTO FUNZIONI LOCALI firmataria del Contratto Nazionale e costituisce da sempre una chiara alternativa ai Sindacati Confederali.

Grazie alla sua struttura organizzativa agile e capillare, dotata di Segreterie Regionali, Provinciali e Aziendali che coprono tutto il territorio nazionale, il CSA RAL mantiene un contatto costante con la base dei lavoratori e delle lavoratrici, recependone con immediatezza le problematiche e le istanze, per cercare di portarle a soluzione con la massima tempestività.

La Segreteria Generale coordina e supervisiona queste attività, impegnandosi altresì a sottoporre agli Organismi Istituzionali di riferimento le situazioni di criticità che emergono dai territori e dai singoli Enti, proponendo modifiche normative laddove tali complicità abbiano un'evidenza di livello nazionale.

---

## LAVORATORI E LAVORATRICI!

Unitevi a noi per sostenere le vostre/nostre cause, per rafforzare la vostra/nostra presenza nelle RSU, per incrementare la vostra/nostra rappresentatività sui tavoli di trattativa Centrale e Decentrata, per superare gli impacci e le incongruenze che ancora caratterizzano la realtà della PUBBLICA AMMINISTRAZIONE e degli ENTI LOCALI, per costruire tutti insieme un futuro migliore per noi e per i nostri figli.



**CSA Regioni Autonomie Locali**  
**Associazione Sindacale**  
**Sede Nazionale - Via Goito, 17 - 00185, Roma**  
**Tel.: [06.490036](tel:06.490036) - Fax: [06.4464970](tel:06.4464970)**  
**email: [coordinamento.csa@csaral.it](mailto:coordinamento.csa@csaral.it)**  
**PEC: [nazionale@pec.csaral.it](mailto:nazionale@pec.csaral.it)**