



CSA Regioni Autonomie Locali

Aderente Cisl

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, 2 febbraio 2021

Prot. N. 14A/SN/CSA

Spett.le

AGENZIA ARAN

Via del Corso, 47

00186 ROMA

ALLEGATO A

LINEE DI INDIRIZZO DEL CSA-RAL PER IL RINNOVO DEL CCNL 2019/2021 COMPARTO FUNZIONI LOCALI

In vista dell'avvio delle trattative per il rinnovo del CCNL Funzioni Locali, la scrivente O.S. 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.

Per rendere immediatamente percepibili le nostre proposte, le abbiamo inserite direttamente nel testo del CCNL 2016/18, in forma di emendamento o di considerazione a carattere specifico relativa a determinati istituti.

Una trattazione a parte è stata dedicata alla Sezione per la Polizia Locale (Titolo VI), introdotta nell'ultimo contratto.

L'emergenza creata dalla pandemia sta sconvolgendo il panorama economico-sociale italiano, che già in precedenza denunciava forti ritardi rispetto ai maggiori Paesi europei, soprattutto per quanto riguarda la crescita del PIL e del debito pubblico. E' quindi il momento di mettere da parte i personalismi per instaurare un clima di solidarietà autentica fra Governo, organismi istituzionali e parti sociali rappresentative, stabilendo una scaletta di priorità confacente alle necessità del momento.

Con ciò premesso, le numerose situazioni rimaste in sospeso dalla precedente tornata dovranno comunque essere riprese nel nuovo contratto, fermo restando che per quanto riguarda la **parte salariale** gli aumenti non dovranno essere inferiori né a quelli riconosciuti nel contratto precedente, né a quelli che saranno concessi al comparto Funzioni Centrali.



Parallelamente – guardando la realtà degli Enti Locali – vi è la necessità di superare i vincoli legislativi che impediscono agli Enti stessi di integrare le risorse con la contrattazione decentrata, superando lo “sbarramento” tra la parte stabile e la parte variabile. Per il CSA è necessario istituire un fondo “unico” che vada tutto sulla parte stabile, o meglio un fondo consolidato unico che recuperi all’interno tutte le voci di spesa di cui all’art.16 D.Lgs 98/2011.

Entrando nel merito delle nuove previsioni contrattuali da noi proposte, ci sembra doveroso partire dalla questione della **salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro**. 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, le condizioni di partenza erano assolutamente precarie. L’igiene, i flussi di entrata negli uffici, il rispetto delle condizioni minime di convivenza, l’approvvigionamento e l’utilizzo dei DPI, erano lasciati alla buona volontà dei singoli, come se si trattasse di aspetti del tutto marginali rispetto agli obiettivi primari che le Amministrazioni debbono perseguire. 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 approcciato dalle singole amministrazioni e la mancanza di una vera e propria cultura della tutela della salute nei luoghi di lavoro. L’esperienza del Covid 19 dovrebbe dunque averci insegnato che, d’ora in poi, nulla dovrà essere più lasciato al caso (si vedano i ritardi registrati nella fornitura dei DPI ai dipendenti) e che dovranno esserci precise previsioni contrattuali per tutelare la 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.

Chiaramente, questo dovrà essere uno dei temi principali dei dibattiti che andremo a svolgere per il rinnovo del contratto, che è per diversi aspetti correlato a quello dell’applicazione dello **smart working**, imposta in fretta e furia qualche mese fa sebbene una vera e propria fase sperimentale non sia mai stata attuata, come in effetti era stato previsto dalla legge 81/2017. Tre anni buttati al vento, si può affermare, perché nessun ufficio era pronto a compiere il “grande salto”, né dal punto di vista organizzativo, né da quello degli strumenti e delle risorse necessari, né tantomeno da quello della preparazione del personale.

Pertanto, chiediamo una maggiore attenzione nell’analizzare l’esperienza in corso con l’emergenza Covid 19 e di ridefinire l’istituto sulla base delle problematiche emerse in maniera conflittuale e/o poco comprensibile. A nostro avviso, questo istituto non dovrà mai essere adottato in maniera indiscriminata, perché ciò potrebbe essere causa, per i lavoratori, della perdita di talune prerogative, oltre che di un sovraccarico della vita lavorativa – come riscontrato durante il lockdown – mentre, dalla parte datoriale, la mancanza della presenza fisica del lavoratore negli uffici può generare dei disservizi a danno dell’utenza.

In altri termini, sosteniamo che lo strumento smart working vada utilizzato con parsimonia e oculatezza, sia per rispondere a specifiche esigenze emergenziali, sia per agevolare tutti quei lavoratori che, per motivi circostanziati, ne abbiano bisogno e ne facciano espressa richiesta. Più chiaramente, lo smart working non dovrà mai costituire un’imposizione dall’alto – salvo, per l’appunto, situazioni eccezionali e temporanee – ma una “opzione migliorativa” a disposizione del lavoratore, in presenza di situazioni personali e familiari particolarmente delicate (ad es. disabilità, patologie croniche, eccessiva distanza fra luogo di

abitazione e luogo di lavoro, genitori di minori fino a 14 anni), sempre nel rispetto di taluni parametri che dovranno essere definiti in fase di contrattazione.

In ultima analisi, una corretta ed efficiente applicazione dello smart working si connette anche al tema della **formazione del personale**, che richiederebbe programmi 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.

Pure qui, siamo andati avanti negli anni con improvvisazioni e spontaneismi, figli del carattere puramente "facoltativo" che le Amministrazioni e gli Enti hanno dato allo sviluppo delle competenze dei lavoratori, nei rispettivi ambiti. E il risultato non poteva essere altro che quello di generare un dislivello sempre più forte fra ciò che è e ciò che invece dovrebbe essere, fatto salvo qualche buon esempio che rimane comunque una eccezione.

Una realtà, questa, che stride fortemente con le affermazioni fatte dalla Ministra della Funzione Pubblica sulla necessità di implementare il sistema di valutazione delle performance dei dipendenti pubblici nei nuovi contratti e di velocizzare il programma della "PA digitale", considerando anche che la forza lavoro delle pubbliche amministrazioni ha un'età media molto elevata, senza che il programma di turn-over abbia ancora preso il via in maniera significativa.

Su questi temi, ci permettiamo di osservare che pur essendo auspicabile una maggiore considerazione del parametro della meritocrazia, esso non può diventare l'unico di riferimento, sia perché se abusato o mal gestito diventa "legittimazione delle disuguaglianze", sia per i limiti congeniti della maggioranza delle amministrazioni locali, che ne impediscono la piena instaurazione almeno nell'immediato.

Infatti, non c'è dubbio che gli Enti Locali, perennemente afflitti da carenze organiche e di risorse disponibili, abbiano grandi difficoltà a seguire il passo della svolta che vorrebbe dare la Funzione Pubblica. Pertanto, sebbene il DL Rilancio abbia dato ad esse un po' di respiro, il governo dovrebbe emanare misure a carattere permanente per far sì che i bilanci delle amministrazioni locali possano riequilibrarsi, e quindi supportare il processo innovativo.

In merito, la nostra proposta è di creare un **Organismo paritetico per l'innovazione a carattere nazionale** che faccia da bypass fra l'introduzione di nuove tecnologie per snellire e ottimizzare il lavoro e il loro assorbimento da parte degli uffici pubblici e del relativo personale, senza sovrapporsi con gli analoghi organismi costituiti dagli Enti Locali, ma al contrario recependone le esperienze e supportandole con atti di indirizzo.

Per quanto riguarda le **disposizioni relative al personale**, il punto focale resta la revisione del sistema di classificazione ai sensi delle proposte da noi già presentate a codesta Agenzia, tra cui ricordiamo: il riconoscimento di nuove figure professionali; la definitiva abolizione della Categoria A; la revisione del sistema delle Progressioni Orizzontali e l'istituzione di una nuova Categoria all'interno della quale si possano collocare i lavoratori titolari di Posizione Organizzativa.

In questo contesto, altro passaggio fondamentale è l'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.

Questo percorso, dovrebbe cominciare dall'introduzione nel CCNL 2019/21 dei seguenti Titoli:

- **Titolo VI BIS – Sezione per l'educazione e l'istruzione.** 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, 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.
- **Titolo VI TER – Sezione per gli avvocati professionisti degli Enti Locali.**
- **Titolo VI QUATER – Sezione per tecnici professionisti degli Enti Locali.**

Tra gli ulteriori punti di criticità evidenziati dall'ipotesi di piattaforma CSA vi è la limitazione dell'utilizzo dei **contratti a tempo determinato** e la parificazione assoluta di trattamento di questi lavoratori coi colleghi che lavorano a tempo indeterminato (esempio: aspettativa per motivi personali, per motivi di studio, permessi a vario titolo ecc). Inoltre, tutto il personale precario assunto con contratti diversi dovrà rientrare all'interno del CCNL Funzioni Locali, smontando la logica di creare Enti di gestione pubblico/privato. Un'operazione, questa, che si prospetta particolarmente irta di ostacoli, osservando che il Governo si sta orientando in direzione esattamente opposta, vale a dire "blindare" per un certo periodo i contratti a termine per salvare i posti di lavoro esistenti, senza però alcuna garanzia per il futuro.

Ecco allora assumere rilevanza assoluta la revisione del **sistema delle relazioni sindacali**, sulla base delle seguenti direttrici.

In primo luogo, si sostiene l'esigenza di creare una cabina di regia di livello nazionale perseguendo un ampio ventaglio di finalità, così riassumibili in linea esemplificativa:

- Monitoraggio della situazione sanitaria del personale.
- Verifica dell'operatività del personale in smart working.
- Rilevazione delle carenze di personale nei vari settori e categorie.
- Analisi dei problemi di attuazione nei contratti pubblici in emergenza da Covid 19.
- Analisi dell'incremento dei costi della sicurezza a fronte dei nuovi obblighi derivanti dalle misure di contenimento dell'epidemia.
- Valutazione delle problematiche inerenti i lavoratori fragili.
- Monitoraggio della situazione dei lavoratori a contratto con aziende di servizio.



Nel contempo, si richiede la **valorizzazione dei CUG** nella loro competenza di assicurare parità e pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing nonché l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica.

Di pari rilievo è la necessità dell'ampliamento delle **materie di confronto sindacale** alle questioni che concernono l'organizzazione del lavoro e degli uffici, le procedure di mobilità, i piani di fabbisogno del personale, ecc.

Inoltre, si auspica **l'aumento delle ore di permesso sindacale** per le OO.SS. e per le RSU che in passato sono state oggetto di tagli pesanti.

Per quanto riguarda la **Polizia Locale**, le nostre proposte sono accorpate in un documento allegato, in coerenza col fatto che, nell'ultimo CCNL, è stata istituita una Sezione autonoma, che costituiva il primo passo per il riconoscimento della specificità del ruolo e delle mansioni svolte dal personale addetto al Servizio.

Pertanto, in questa sede, in attesa della riforma legislativa della Polizia Locale con l'inserimento tra le categorie di cui all'art.3 del Dlgs 165/2001, la nostra proposta di piattaforma intende completare il percorso avviato nel precedente Contratto, istituendo una "vera" sezione autonoma nel Comparto Funzioni Locali, anche per superare le difficoltà applicative accertate degli articoli 56-quater, 56-quinquies, 56-sexies del Titolo VI.

Sebbene la specificità che contraddistingue la Polizia Locale è tale per cui non è materia esclusiva delle autonomie locali, il riconoscimento economico-contrattuale di tali specificità è possibile solo nell'ambito del CCNL Funzioni Locali dove, per altro, l'unica indennità ulteriore rispetto a quelle riconosciute alla generalità dei dipendenti del comparto è quella della "vigilanza".

Alla luce di queste premesse, nella contrattazione che andremo a svolgere deve essere chiarito in modo univoco la specificità della Polizia Locale, realizzando un unico orientamento nazionale che tenga conto delle effettive prestazioni di lavoro richieste, con specifiche indennità e l'individuazione delle necessarie risorse economiche a carico della contrattazione nazionale.

Da ultimo, si segnalano ulteriori particolari problematiche che, pur essendo di competenza del legislatore, richiederebbero comunque un intervento anche in sede di trattativa contrattuale.

La prima riguarda i **lavoratori c.d. fragili**, a cui 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 c.a. - hanno perduto le salvaguardie contemplate dalla "sorveglianza sanitaria eccezionale".

L'esperienza Covid ci insegna che la tutela dei lavoratori **contro le epidemie e calamità naturali**, richiedono previsioni, contrattuali e di legge, che vadano al di là dell'aspetto emergenziale contingente. Le disposizioni emanate nei mesi scorsi 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 ipotizzata alcun tipo di penalizzazione sul piano salariale, né alcuna pregiudiziale nel proseguo della carriera lavorativa.

Caregiver familiari: nell'ambito delle previsioni della Legge 104, il tetto delle 18 ore mensili riconosciute ai lavoratori 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 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 del caregiver non ha alcuna rilevanza. In definitiva, auspichiamo che si possa anticipare contrattualmente parte dei contenuti del DDL 1461 che ne disciplina il ruolo, le mansioni e le tutele.

Vi è, inoltre, la questione particolare inerente gli **Ufficiali di Anagrafe, Ufficiali di Stato Civile e Ufficiali Elettorali**, le cui mansioni si sono ampliate notevolmente negli anni, senza però che a ciò corrispondesse un benché minimo riconoscimento.

In primo luogo, occorre sottolineare che in molti Comuni le tre figure fanno capo ad un unico soggetto, che è quindi costretto a sopportare enormi carichi di lavoro e di responsabilità connesse, e oltretutto è costretto ad aggiornarsi frequentemente, viste le continue modifiche normative che interessano i numerosi campi di loro competenza.

In qualità di dipendenti comunali, tali Ufficiali sono perlopiù inquadrati nella Categoria B, pur svolgendo mansioni ben superiori a quelle previste dalla rispettiva declaratoria, e hanno diritto – sempre se i Comuni hanno fondi disponibili – ad una irrisoria indennità per le rispettive funzioni di responsabilità, che rimane tale anche se gli incarichi riguardino lo stesso soggetto.

La centralità del ruolo di tali Ufficiali nella vita quotidiana del Paese richiede dunque adeguati riconoscimenti professionali ed economici.

In conclusione, riteniamo che 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 di fatto riassegnato 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.

Il Segretario Generale
Francesco Garofalo

