



CSA Regioni Autonomie Locali

Aderente CISAL

SEGRETERIA NAZIONALE

Via Goito, 17 – 00185 Roma

Tel 06.490036

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

<http://www.csaral.it>

Prot. n. 14/SN/CSA
Del 22 gennaio 2024

Spett.le ARAN

protocollo@pec.aranagenzia.it

Oggetto: CSA RAL – Linee guida piattaforma rinnovo CCNL 22/24 Funzioni Locali

L'anno 2024 vedrà l'avvio delle trattative per rinnovare il CCNL 2022-2024 delle Funzioni Locali.

A nessuno sfugge il fatto che negli ultimi due anni l'inflazione ha ridotto pesantemente il potere di acquisto dei salari dei lavoratori dipendenti. Non hanno fatto eccezione i dipendenti pubblici e, ancor di più, quelli delle Funzioni Locali che ci onoriamo di rappresentare.

Il CSA, quale unico sindacato autonomo rappresentativo del comparto, intende presentare una proposta di rinnovo contrattuale forte e coraggiosa, con l'obiettivo primario di allineare gli attuali livelli stipendiali a quelli degli altri comparti pubblici da sempre più elevati, con particolare riferimento al personale dello Stato.

E' un'ipotesi di rinnovo del CCNL che prevede innanzitutto maggiori risorse per il trattamento stipendiale fisso, ma anche una significativa integrazione del salario accessorio in deroga al tetto fissato dall'art. 23 comma 2 del D. Lgvo n° 75/2017 e che per il precedente triennio era stato fissato nella misura dello 0,22 % del monte salari 2018. Unitariamente a tali richieste principali intendiamo ottenere un nuovo e più cospicuo finanziamento del valore dello 0,55% del monte salari 2018, per consentire ulteriori sviluppi delle progressioni verticali in deroga. Tale incremento dovrà favorire ulteriori progressioni per alcune figure professionali rimaste ancora senza risposte, stante l'incapienza delle risorse date, e consentire, inoltre, di procedere all'istituzione della nuova Area delle Elevate Qualificazioni e al dissolvimento dell'Area degli Operatori (ex cat. A), facendola confluire nell'Area degli Operatori-Esperti.

Entrambi gli aspetti, ampiamente dibattuti nella precedente tornata contrattuale e di fatto

rinviati al nuovo CCNL, per le ragioni in parte sopra evidenziate, debbono riconoscere ora l'assoluto valore in termini di professionalità e competenze tecniche e istituzionali del personale attualmente in servizio e dovranno trovare una definitiva soluzione nel CCNL del 2022-2024.

I bassi livelli salariali di ingresso nell'Area degli Operatori e la mancanza di adeguati sbocchi professionali per le Elevate Qualificazioni, che attualmente si vedono assegnare incarichi suscettibili di revoca, rappresentano, per il CSA, i punti su cui è irrinunciabile innestare il confronto, soprattutto in vista dell'ulteriore sforzo richiesto ai lavoratori delle Funzioni Locali per l'attuazione del PNRR.

Parte integrante di questa visione e prospettiva di crescita è, altresì, l'assorbimento dell'indennità di comparto nel trattamento fisso e continuativo del dipendente, mantenendone il suo valore mensile.

Nella piattaforma del CSA è prevista, inoltre, una serie di miglioramenti per alcuni istituti che riguardano l'intera platea dei lavoratori del comparto, con ulteriori specifiche per le Sezioni della Polizia Locale, Educativa-Scolastica, Albi e Ordini, Sociosanitario.

L'articolato della piattaforma, che indica esplicitamente i contenuti rivendicati nella presente nota, sarà successivamente trasmesso.



LINEE GUIDA CSA RAL

Piattaforma per il CCNL Funzioni Locali 2022-2024

Relazioni Sindacali

Per il CSA è necessario portare gli atti fondamentali dell'organizzazione del lavoro, ovvero i regolamenti degli uffici e servizi e i piani occupazionali, tra le materie oggetto di confronto, assicurando tempi certi per l'analisi e la conclusione della procedura prima della delibera da adottarsi.

Sulla costituzione dei fondi annuali va resa esigibile, contestualmente all'invio dell'avvenuta costituzione del Fondo, anche la quantificazione certificata delle risorse della parte variabile che contribuiscono attualmente in modo determinante sia al buon funzionamento degli Enti che ad una quota importante del salario accessorio. Vanno assicurati ulteriori incrementi stabili definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva al perdurare di alcuni indici di sostenibilità finanziaria dell'Ente.

A tutt'oggi assistiamo alla chiusura delle trattative per la ripartizione del Fondo annuale: nel 90% dei casi la contrattazione avviene tra i mesi di novembre e dicembre dell'anno di riferimento. E' una mala gestione che rischia di compromettere l'esigibilità degli accordi e delle risorse stanziare.

Nel confronto andranno inseriti i criteri e le risorse per l'istituzione dell' Area delle Elevate Qualificazioni, di seguito meglio specificata, e quelli per la riclassificazione dell'Area degli Operatori nell'Area degli Operatori Esperti, riproponendo con intenti risolutivi le due questioni rinviata nella precedente tornata contrattuale.

Andrà previsto un ampliamento del lavoro agile e da remoto in relazione alle caratteristiche del territorio, che comporti risparmi di spesa sia per l' Amministrazione che per i lavoratori interessati, finalizzato al miglioramento del benessere organizzativo.

Istituzione della nuova Area delle Elevate Qualificazioni e riclassificazione dell'Area degli Operatori

Assistiamo, con colpevole impotenza, ad una fuga sistematica di professionalità qualificate, soprattutto nelle aree tecniche e specialistiche, verso altre amministrazioni o aziende pubbliche o private che prospettano livelli stipendiali assai più remunerativi. Per il CSA è fondamentale



innalzare le retribuzioni medie del Comparto, che continuano ad essere il fanalino di coda di tutte le Pubbliche Amministrazioni. L'immane sforzo che i Comuni, le Province, le Città Metropolitane e le Regioni stanno attuando per la realizzazione del PNRR, con il personale di ruolo e con nuovo personale chiamato a tempo determinato soggetto a possibili stabilizzazioni, ci impone, in linea con quanto avvenuto negli altri Comparti, di introdurre definitivamente l'Area delle Elevate Qualificazioni.

L'obiettivo è consentire agli Enti territoriali di poter retribuire tali livelli di responsabilità, istituendo una specifica Area contrattuale con un livello stipendiale equiparabile a quello previsto per le Amministrazioni dello Stato.

Il CCNL dovrà indicare i titoli da comparare per consentire ad una parte degli attuali Funzionari di essere riclassificati nella nuova Area, tenendo conto che le mansioni delle Elevate qualificazioni in parte sono già assunte e svolte nell'attuale declaratoria in carico all' Area dei Funzionari.

L'istituzione della nuova Area delle E.Q. comporterà, ovviamente, una volta spirate le norme di prima applicazione, l'abrogazione dell'istituto delle Posizioni Organizzative.

Per l'Area delle Elevate Qualificazioni il più elevato valore stipendiale sarà da porre a carico dei bilanci, al pari di quello che è già accaduto nelle Funzioni Centrali e nella Sanità. Bisognerà quindi consentire alle Regioni ed Enti Locali di procedere, con una specifica proroga ai sensi dell'art. 13 commi 7 e 8 del CCNL del 16/11/2022, con ulteriori finanziamenti di bilancio, prevedendo un'integrazione significativa dello 0,55 % del monte salari 2018, da scomputarsi comunque dalle complessive spese di personale. Va ricordato che la norma di prima applicazione del sistema classificatorio può applicarsi fino al 31 dicembre 2025 su cui eventualmente potrebbe rendersi necessaria una proroga.

La nuova Area delle Elevate Qualificazioni dovrà altresì prevedere un valore per un'indennità di posizione e di risultato che sarà soggetta alle pesature e alla rilevanza delle attività assegnate e, ovviamente, ai risultati ottenuti, analogamente all'Area della Dirigenza, anche in materia di incarichi ad interim e décalage retributivo a seguito di altro incarico di valore economico significativamente più basso del precedente. All'Area delle Elevate Qualificazioni non verranno applicati i differenziali stipendiali istituiti dall'art. 14 del CCNL del 16/11/2022.

Per gli Enti di piccole dimensioni che oggettivamente non presentano le complessità degli Enti medio-grandi e che sono sprovvisti dell'Area dei Funzionari nei ruoli apicali, si propone di selezionare dall'Area Istruttori le figure idonee, utilizzando i medesimi criteri già in essere nell'art. 13 del CCNL, commi 7 e 8, e, successivamente, procedere al conferimento delle posizioni di lavoro con modalità analoghe a quelle previste per l'Area delle Elevate Qualificazioni. Gli importi minimi e massimi andranno ridefiniti in relazione al minor grado di complessità.



Per l'Area degli Operatori, riteniamo necessario procedere al graduale passaggio nell'Area degli Operatori Esperti con appositi percorsi di qualificazione, mantenendo una distinzione nell'ambito del profilo professionale tra Operatore Esperto in Attività Amministrative e Operatore Esperto in Attività Tecniche. Le procedure e i finanziamenti andranno sempre a carico dei bilanci, riproponendo i medesimi principi dell'art. 13 comma 7 e 8 del vigente CCNL.

Incremento dei differenziali stipendiali per l'Area degli Istruttori e Operatori Esperti

Il CSA ritiene opportuno incrementare il valore e il numero dei differenziali stipendiali per l'Area Istruttori e Area Operatori esperti (con la dissolvenza dell'Area Operatori), in coerenza con quanto previsto per l'Area dei Funzionari. In sostanza, n° 6 differenziali per tutti con incremento a 1000 euro/anno per i primi e 850 euro/anno per i secondi.

Contratti flessibili

Il CSA ripropone la richiesta di aumentare, in caso di nuovo piano occupazionale, le ore per il part-time involontario. Questo aspetto particolarmente critico nel Sud Italia va affrontato con chiarezza, obbligando le Amministrazioni nelle loro previsioni occupazionali a destinare un' aliquota delle risorse disponibili all' innalzamento del tetto orario per coloro che lo richiedono, compatibilmente con i profili previsti nel piano dei fabbisogni.

Per i contratti a termine si rivendica la piena computabilità ai fini del trattamento accessorio, innalzando la parte stabile dei Fondi, in deroga ai tetti ordinari dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n° 75/2017, tenuto conto della necessità di mantenere il principio d'invarianza retributiva previsto dal D.L. n° 34/2019 e dal parere reso dalla Corte dei Conti Sez. Liguria n° 115/2023.

Modifiche e integrazioni all'istituto del turno, reperibilità, disagio e straordinario per particolari eventi

Sul turno si impongono due impellenti e necessarie modifiche che riguardano una pausa congrua per il riposo del personale che smonti dal servizio successivamente alle ore 22:00 e sia chiamato a svolgere il servizio antimeridiano. La formulazione attuale non garantisce in alcun modo un adeguato riposo, con inevitabili rischi per lo svolgimento del servizio successivo.

Il secondo aspetto è quello del festivo infrasettimanale.

Inoltre, va prevista la possibilità di articolare la turnazione in modo che la festività infrasettimanale ricada come ordinario giorno di riposo e che il personale, preventivamente



comandato e autorizzato, possa svolgere il servizio con una giornata di riposo compensativo, con la maggiorazione del 30% o con lavoro straordinario, incrementando gli attuali limiti ordinari fissati nel CCNL del 1° aprile del 1999.

Sulla reperibilità va previsto un adeguamento dell'importo, considerato che, diversamente dalle altre indennità, è rimasto pressoché fermo da circa 10 anni.

Per il disagio va innalzato il valore minimo almeno a 2 euro/giorno.

Va ampliata la casistica per lo sfioramento del lavoro straordinario rispetto ai tetti ordinari per eventi legati a fattori ambientali, sanitari e altre disposizioni speciali o per particolari necessità da parte dell'Ente.

Pausa e buono pasto

La recente sentenza della Cassazione n° 29113/2022 ha messo la parola fine sulle modalità di corresponsione del buono pasto per il personale che opera su orari giornalieri che superano le sei ore, a qualunque titolo rese. In tali casi il buono pasto, o il servizio sostitutivo della mensa, va corrisposto senza ulteriori obblighi e controlli.

Assorbimento nel trattamento stipendiale dell'Indennità di comparto

L'indennità di comparto istituita nel CCNL del 22/01/2004 ha fallito sostanzialmente la sua funzione di perequazione finalizzata al recupero stipendiale con gli altri comparti. Ne proponiamo l'assorbimento nella parte stipendiale fissa e ricorrente per il medesimo valore mensilmente già corrisposto, utile ai fini del calcolo per gli emolumenti accessori e differiti (turno, straordinario, TFS/TFR e quote di calcolo previdenziali e assistenziali).

Al fine di non perdere il valore accumulato nella parte stabile del fondo, va individuato il valore trasferito nell'anno di prima applicazione ai trattamenti stipendiali, ma in caso di decremento dell'organico, bisogna assicurare che la differenza permanga nel fondo.

Incremento del valore max della Indennità di specifica responsabilità per l'Area dei Funzionari

In considerazione dell'istituzione dell'Area delle Elevate Qualificazioni e della progressiva eliminazione delle posizioni organizzative, appare opportuno elevare il valore max dell'indennità di specifica responsabilità per l'Area dei Funzionari. Se ne propone l'incremento fino a € 6.000,00.



Per i Comuni privi di Dirigenza l'indennità di specifica responsabilità per l'Area degli Istruttori dovrà essere incrementata fino a € 4.000.

Welfare aziendale a carico dei bilanci e integrato eventualmente dalla contrattazione collettiva.

I recenti pareri formulati dalla Corte dei Conti (ad es. Sez. Liguria 61/2023) hanno ribadito che nel caso di trattamenti economici differiti (es. la previdenza integrativa o assistenza sanitaria) non si applica il tetto cui soggiacciono i fondi contrattuali ai sensi dell'art. 23 comma 2 del D.lgs. n° 75/2017. Pertanto, il welfare aziendale, seppur nei tetti di spesa complessivi del personale, deve ritenersi a carico dei bilanci e, in via residuale e integrativa, a carico dei Fondi Contrattuali.

Rafforzamento della Sezione della Polizia Locale

Per il CSA va completato il percorso sulla Sezione della Polizia Locale con la definitiva acquisizione dell'indennità di Funzione da legarsi al grado e alle responsabilità assegnate dai regolamenti dei Corpi e Servizi.

Essendo quello della Polizia Locale un vero e proprio ordinamento con specifiche qualifiche di legge, si propone di istituire un valore minimo dell'indennità suddivisa in almeno tre livelli differenziati per le Aree degli Istruttori e dei Funzionari, sulla base degli ordinamenti per i gradi distintivi emanati dalle regioni e recepiti con apposito regolamento. Nelle more dei suddetti recepimenti, le indennità sono comunque corrisposte con regolamento dell'Ente. Per l' Area delle Elevate Qualificazioni il valore minimo è quello previsto dal CCNL per il restante personale della medesima Area, ovvero se superiore, dalla pesatura dell'incarico assegnato. A seguito dell'innalzamento del valore base per il differenziale stipendiale nell'Area degli Istruttori, il differenziale maggiorato previsto per gli addetti al coordinamento dovrà essere incrementato a € 400,00.

Deve essere istituita un' apposita Sezione nel Fascicolo Personale previsto dal CCNL del 16/11/2022, nella quale confluiscono i titoli culturali e di servizio utili agli avanzamenti in relazione ai gradi distintivi e i passaggi di Area all'interno dei Corpi.

Va innalzata al valore minimo di almeno 2 euro/giorno l'indennità per i servizi esterni.

Inoltre, in relazione alla necessità in capo agli operatori di Polizia Locale di procedere quotidianamente alle operazioni di vestizione e svestizione della uniforme nonché di verificare il corretto funzionamento dei dispositivi di equipaggiamento obbligatori per lo svolgimento del servizio, va riconosciuto il relativo tempo da computarsi nell'orario di lavoro.



Infine, è necessaria una verifica periodica degli introiti legati ai proventi contravvenzionali ex art. 208 del CdS, nel caso che si verificano sostanziali discostamenti fra le entrate preventivate e quelle a consuntivo anche in corso d'anno, fermo restando il nostro obiettivo che i proventi non siano oggetto alle limitazioni dell'art. 23, comma 2, D.Lgs, n. 75/2017 e all'evoluzione della normativa sul calcolo di tale limite (art. 33, commi 1 e 2, ultima parte, D.L. n. 34/2019).

Sviluppo della professionalità per il Settore Educativo e Scolastico

Va portata a compimento la riclassificazione del personale educativo e scolastico in possesso dei titoli di studio che ne prevedono ora l'inquadramento nell'Area dei Funzionari. Si dovranno incrementare le risorse già previste dall'art. 13 comma 8 del CCNL del 16/11/2022, per risolvere, entro il 31/12/2025 e con ulteriore proroga, previa ricognizione del personale interessato, la ricollocazione del personale con i titoli derogatori indicati nella Tabella C del citato CCNL, fatti salvi, ovviamente, i posti aggiuntivi di nuova istituzione.

Al pari di quanto avviene per il Comparto Istruzione e Ricerca, è necessario procedere alla trasformazione ed adeguamento dell'attuale indennità professionale, in retribuzione professionale di docenza, con incrementi periodici sulla base di analoghi criteri previsti dal Comparto Istruzione e Ricerca.

A seguito dell'innalzamento del valore base per il differenziale stipendiale nell'Area degli Istruttori, il differenziale maggiorato previsto per il settore educativo e dell'insegnamento dovrà essere incrementato a € 400,00.

La figura del Coordinatore Pedagogico dovrà essere rafforzata, chiedendone l'esigibilità in tutti i Comuni e Enti che a vario titolo, sulla base della legislazione nazionale e regionale, sono chiamati a svolgere le attività educative e scolastiche nella fascia 0/6 anni. Anche il numero dei Coordinatori da assumere deve essere coerente con le indicazioni di provenienza ministeriale o regionale.

Per le scuole di ogni ordine e grado gestite dagli Enti Locali si provvederà ad individuare, sulla base delle direttive del MIUR, le figure del docente orientatore e del tutor a partire dall'anno scolastico 2023-2024, assicurandone anche i dovuti corrispettivi economici.

Ulteriori specifiche sulla Sezione per il personale iscritto agli ordini professionali

Si ritiene necessario valorizzare il ruolo degli Ufficiali di Stato Civile ed Anagrafe. Come è noto, il Ministero degli Interni redige un elenco sulla base delle nomine effettuate dai Sindacati e del superamento del relativo corso previsto dal DPR n° 396/2000. Pertanto, si propone di



integrare la Sezione per il personale iscritto agli ordini professionali con l'inserimento dell'Elenco degli Ufficiali di Stato Civile, attualmente incaricati senza scadenza, a cui dovranno applicarsi le discipline degli artt. 101, 102 e 103 del CCNL.

A seguito dell'innalzamento del valore base del differenziale stipendiale nell'Area degli Istruttori dovrà essere per il personale delle Sezioni Ordinistiche e dei Professionisti della Sezione Socio-Sanitaria i differenziali maggiorati sono incrementati a € 250,00 per l'Area degli Istruttori e € 400,00 per l'Area dei Funzionari.

L'obbligo d'iscrizione ad Albi o Ordini, laddove previsto dai bandi di concorso o in caso di specifica richiesta per i rapporti di lavoro in essere, dovrebbe comportare per la parte datoriale il pagamento dei relativi oneri diretti e indiretti, qualora sussistano le condizioni di legge.

Cordialmente

Il Segretario Generale
Francesco Garofalo

