

REPORT RINNOVO CCNL 2022-2024 DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI

Il 29 ottobre 2024, si è tenuto il sesto incontro presso l'Aran per il rinnovo del CCNL 2022/2024 del Comparto Funzioni Locali.

La UIL FPL ha ribadito che le risorse stanziare risultano assolutamente insufficienti a far recuperare ai salari il potere di acquisto eroso dall'inflazione cumulata degli ultimi tre anni pari al 17%.

È stata espressa anche la preoccupazione contenuta nella proposta di legge di Bilancio 2025, relativa al blocco del turn over al 75% per le amministrazioni con almeno 20 dipendenti, in un comparto già fortemente in crisi per la cronica carenza di personale.

Tutto ciò, in un contesto già fortemente compromesso per la mancanza di risorse economiche disponibili anche a livello di contrattazione decentrata, oltre ai noti vincoli normativi che si sono susseguiti nel tempo.

Ancora una volta si è contestato il metodo di lavoro dell'Aran che ha inviato la piattaforma contrattuale alle OO.SS. soltanto nel pomeriggio di ieri, oltre al fatto che molte delle proposte discusse nel precedente tavolo tecnico non sono state recepite nell'articolato contrattuale.

La UIL FPL ha evidenziato che tutte le proposte finora trasmesse restano confermate, anche se non recepite o accolte parzialmente.

Sulle clausole contrattuali proposte e modificate dall'Aran, in particolare, si è ribadito che:

- tra le materie oggetto di confronto, devono essere inserite la costituzione del fondo risorse decentrate e l'utilizzo di quello dell'anno precedente nonché il piano triennale del fabbisogno del personale;
- è necessario estendere i tempi di vestizione, già previsti per il personale sanitario, socio-sanitario e socio-assistenziale, a tutti i dipendenti del comparto per i quali è previsto l'uso della divisa;
- sullo straordinario, la proposta dell'Aran di destinare ulteriori risorse finanziarie alla corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario, in aggiunta a quelle già previste e nel rispetto del limite del fondo, senza che ciò comporti una riduzione del fondo risorse decentrate, è una disposizione che desta perplessità sull'effettiva applicazione, oltre che sulla scarsa chiarezza in ordine alle risorse che dovrebbero finanziare tale istituto;
- tra le materie oggetto di contrattazione, si è chiesto di precisare la locuzione "*personale prossimo alla pensione*" per l'esenzione dai turni di lavoro notturno, al fine di evitare un'applicazione non uniforme della norma in tutte le amministrazioni;
- sulla proposta di aumentare la retribuzione di posizione delle EQ dagli attuali 18.000 euro a 22.000 euro, si è fatto notare che tale innalzamento economico per la maggior parte degli enti risulterà inapplicabile per mancanza di risorse;
- sulla proposta, invece, di utilizzare i risparmi permanenti derivanti dalle mancate assunzioni di personale a tempo indeterminato per finanziare un aumento non superiore al 10% delle risorse destinate a posizioni organizzative determinate per l'anno 2016 ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D.lgs. n. 75 del 2017 (tetto al salario accessorio), si è manifestata l'assoluta contrarietà, perché, in un contesto di

carezza strutturale di personale e di blocco del turn over al 75% previsto dal ddl del Bilancio 2025 in discussione, questa previsione si risolverebbe in un ulteriore aggravio sui carichi di lavoro per il personale in servizio, con il conseguente impatto negativo sui servizi resi ai cittadini;

- sulla disciplina prevista per le Regioni in ordine alle ferie ad ore, si è ribadita la necessità di estendere tale previsione pure agli enti locali anche per consentire al personale lo smaltimento delle ferie pregresse che, diversamente, soprattutto nei piccoli enti, non sarebbero fruibili per l'intera giornata, se non lasciando i servizi scoperti o comunque in difficoltà;
- sulla pausa pranzo per il personale che deve garantire continuità del servizio erogato (ad es. protezione civile, polizia locale, ambito scolastico ed educativo, bibliotecario e museale), si è ribadito che la pausa a fine o a inizio turno non deve essere rilevata, in quanto non orario di lavoro;
- sul welfare integrativo, si è sottolineato, ancora una volta, come lo stesso vada finanziato con risorse da bilancio e non con quelle del fondo risorse decentrate, così come stabilito dalla Corte dei conti sezione Autonomie, la quale ha disposto l'esclusione delle misure del fondo destinate al welfare aziendale dal tetto del salario accessorio;
- sulle progressioni verticali in deroga, si è chiesto di prevedere un ulteriore periodo di proroga rispetto a quello già proposto dall'Aran con scadenza al 30/06/2026;
- sul diritto allo studio, si è ribadita la necessità di recepire quanto già richiesto in ordine alla possibilità di godere dei permessi studio anche in caso di corsi svolti in modalità telematica asincrona;
- sull'inserimento della previsione relativa al trattamento economico del personale in distacco sindacale, a seguito della sentenza della Corte di Cassazione, sezione lavoro, n. 26908/2024, pubblicata lo scorso 16 ottobre, con la quale è stato disposto che *“al dipendente in distacco sindacale a tempo pieno, non possono essere corrisposti i compensi correlati alla performance. Le norme della contrattazione collettiva che riconoscono ai lavoratori in distacco sindacale «a tempo pieno» i compensi incentivanti sono in contrasto con la legge e con l'articolo 7, comma 5, del d.lgs.165 del 2001”*, la UIL FPL si è riservata di effettuare approfondimenti. Sul punto, l'Aran propone l'inserimento nel contratto collettivo nazionale di un elemento di garanzia della retribuzione in una percentuale non inferiore al 60% e non superiore al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'anno solare che precede l'attivazione del distacco, da definirsi in contrattazione decentrata;
- sulla necessità di inserire il riconoscimento delle indennità variabili legate alla presenza durante il periodo di ferie, come stabilito dalla giurisprudenza comunitaria e nazionale in materia. Ricordiamo, sul punto, che la UIL FPL ha ottenuto pronunce favorevoli sui ricorsi presentati su tutto il territorio nazionale per Polizia locale e Sanità.

La UIL FPL accoglie, invece, con favore l'inserimento nel testo contrattuale delle proposte avanzate, ovvero:

- la previsione di un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria con diritto a riposo compensativo pari ad almeno 24 ore consecutive ai dipendenti che

- svolgono attività nel loro giorno di riposo settimanale;
- la disposizione che prevede i criteri di priorità di accesso al lavoro agile o da remoto nonché i casi nei quali è possibile estendere il numero (e non la durata) delle giornate rese in tali modalità. Inoltre, sul punto è stata recepita anche la nostra richiesta di estendere la modalità di lavoro agile o da remoto anche al personale neoassunto;
 - l'espunzione della previsione "*compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione*" dalla disposizione contenuta nella parte relativa ai tempi e alle procedure della contrattazione decentrata, ove è previsto che "*la sessione va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento*", evitando così agli enti la possibilità di non rispettare la tempistica della contrattazione di secondo livello, utilizzandola come motivazione;
 - la previsione relativa al diritto allo studio, secondo la quale, ove in corso d'anno il beneficiario rinunci alla fruizione dei permessi ovvero consegua il titolo, il lavoratore successivo in graduatoria potrà richiedere la fruizione delle ore rimanenti. Ancora, è stata inserita la disposizione secondo cui qualora il conseguimento del titolo di studio preveda il tirocinio, l'ente valuta, su richiesta del dipendente, una particolare articolazione oraria che ne garantisca la partecipazione;
 - la disposizione che la formazione è considerata attività lavorativa a tutti gli effetti, anche ai fini della maturazione del buono pasto.

Ulteriore modifica effettuata dall'Aran nell'ultima bozza contrattuale, prevede che il termine di preavviso scatti dal giorno successivo a quello di comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro, con possibilità di fruire in tale periodo delle ferie. Il prossimo incontro è previsto a metà novembre p.v.