



## Le proposte della CSE FLPL per il rinnovo del CCNL Funzioni Locali per il triennio 2019-2021

Le Pubbliche Amministrazioni, una risorsa per il Paese

Il Contratto strumento per la ripresa del potere d'acquisto, la riconquista dei diritti e della democrazia sui posti di lavoro, la valorizzazione del personale e il miglioramento dei servizi

Le necessarie modifiche normative  
per ridare centralità alla contrattazione

Il nuovo Ordinamento e lo sviluppo professionale

Trattamenti economici accessori

Formazione

Il Lavoro agile, la conciliazione vita lavoro e  
il benessere organizzativo

Per una nuova PA attraverso il ricambio generazionale  
e diverse politiche previdenziali





## LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI, UNA RISORSA PER IL PAESE

In un paese democratico, le Pubbliche Amministrazioni sono garanzia di rispetto delle regole, di convivenza democratica, di sicurezza, di istruzione, formazione e ricerca scientifica di qualità, di fruizione e conservazione di beni storici e culturali, di servizi sociali e sanitari accessibili a tutti, compreso i meno abbienti.

Con la semplificazione normativa, la delegificazione, la digitalizzazione, la P.A. è un'importante fattore di creazione di valore, permettendo alle aziende e alle nuove imprenditorialità di dispiegare tutte le loro potenzialità in un mercato sempre più globale e concorrenziale.

Con la riscrittura e la risistemazione degli attuali livelli di governo e di articolazione sul territorio deve divenire sempre più vicina ai cittadini, fruibile, efficace, meno complessa, senza però perdere la sua capillarità, la sua funzionalità, la caratteristica peculiare di essere funzione pubblica al servizio del Paese nel rispetto delle norme costituzionali. In tale ambito intendiamo lanciare una vera sfida al Governo in ordine alla grandi scelte che devono investire nell'immediato futuro le nostre Amministrazioni.

Le risorse del recovery fund, e quelle contenute nella legge di bilancio, possono e debbono essere l'occasione per un concreto rilancio delle azioni e delle attività delle Amministrazioni locali, per decenni governate solo dalla logica dei sacrifici e della riduzione dei costi, che hanno portato a situazioni ormai ingestibili in termini di organici e di ricambio generazionale, di riconoscimento delle professionalità e delle carriere, di investimenti tecnologici e infrastrutturali, di digitalizzazione dei processi e di formazione degli addetti.

In tale ambito intendiamo lanciare una vera sfida al Governo in ordine alle grandi scelte che devono investire nell'immediato futuro la nostra Pubblica Amministrazione.

Le risorse del recovery fund, e quelle contenute nella legge di bilancio, possono e debbono essere l'occasione per un concreto rilancio delle azioni e delle attività delle nostre Amministrazioni, per decenni governate solo dalla logica dei sacrifici e della riduzione dei costi, che hanno portato a situazioni ormai ingestibili in termini di organici e di ricambio generazionale, di riconoscimento delle professionalità e delle carriere, di investimenti tecnologici e infrastrutturali, di digitalizzazione dei processi e di formazione degli addetti. Pertanto il rinnovo dei contratti di lavoro diventa un pezzo importante nella strategia di rinnovamento e di rilancio economico e sociale del Paese.

Con questa convinzione continueremo a portare le nostre idee e il nostro contributo a tutti i livelli, senza fare sconti a nessuno, coinvolgendo da un lato i lavoratori, il cui impegno permette ogni giorno, in situazioni precarie, di rispondere alle richieste e alle aspettative dei cittadini e del Paese, e dall'altro, promuovendo alleanze con tutte le forze sane e avvedute, consapevoli dell'importanza e del ruolo che deve avere la nostra Pubblica Amministrazione.





## **IL CONTRATTO STRUMENTO PER LA RIPRESA DEL POTERE D'ACQUISTO, LA RICONQUISTA DEI DIRITTI E DELLA DEMOCRAZIA SUI POSTI DI LAVORO, LA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI**

Il blocco dei contratti, il rinnovo al ribasso avvenuto tra la fine del 2017 e i primi mesi del 2018, senza adeguate risorse economiche e con il mero recepimento della normativa susseguitasi in questo decennio, tutta punitiva nei confronti del pubblico impiego, ha determinato la riduzione drastica del potere d'acquisto dei salari delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché il costante indebolimento dei diritti fondamentali della persona e della dignità del lavoratore.

Inoltre, il rinvio ad affrontare le questioni fondamentali della valorizzazione del lavoro e dell'ordinamento professionale, ingessati da tempo in un modello ormai superato, reso ancora più inaccettabile dai blocchi disposti per legge per molti anni delle progressioni economiche, rende ormai ineludibile la sfida di riscrivere in modo organico e moderno il sistema delle carriere.

Per la CSE FLPL, quindi, la stagione contrattuale 2019-2021 dovrà tenere conto in modo chiaro della perdita di potere d'acquisto subita in questi anni. Un Contratto "vero" quindi che faccia la sua parte sul riconoscimento dei benefici economici, ma che si riappropri di tutti quegli strumenti che in questi anni gli sono stati sottratti. La contrattazione per noi è strumento importante per garantire una migliore efficienza delle Amministrazioni locali, perché mediante gli strumenti della partecipazione, del confronto e della negoziazione è sicuramente possibile garantire una migliore organizzazione del lavoro e una maggiore fruibilità dei servizi.

L'ultimo rinnovo contrattuale ha compresso in modo insopportabile diritti fondamentali delle persone.

Va riaffermato, quindi, il diritto all'informazione e al confronto su tutti gli atti di organizzazione degli uffici; vanno poi ampliate le materie di contrattazione sul rapporto di lavoro.

Ci riferiamo in particolare **all'orario di lavoro e alle sue articolazioni, alle ricadute sui carichi di lavoro delle modifiche organizzative, alla gestione del rapporto di lavoro agile e alle sue tutele, alla definizione dei profili professionali.** In particolare, in vigenza del quadro normativo vigente e in mancanza delle necessarie modifiche, va ripristinato comunque l'istituto della concertazione.

La concertazione consiste in una procedura non negoziale a termine volta a favorire, ove possibile, la ricerca di una posizione condivisa sulle materie ad essa espressamente





demandate, normalmente rientranti nell'autonomo esercizio dei poteri organizzativi del datore di lavoro pubblico. (Art.6 del CCNL del 22.1.2004).

Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Vanno migliorate le **tutele relative alle assenze, ai permessi e ai congedi**, rivendicando la loro parziale fruibilità nella stessa giornata nei casi di maggiore bisogno e con priorità rispetto ai lavoratori e alle lavoratrici che si trovino in particolari condizioni di disagio sociale. Va rafforzato lo strumento della **banca delle ore**, garantendone l'effettiva fruibilità, **l'ampliamento delle forme di flessibilità oraria**, con la relativa compensazione tra crediti e debiti orari maturati in tale fascia.

Riguardo al **diritto alla salute e alle cure** occorre rivedere tutta la disciplina che in questi anni di applicazione ha dimostrato tutta la sua inadeguatezza e pericolosità per l'approccio basato sulla logica inaccettabile di un presunto contrasto all'assenteismo che ha compresso fortemente il diritto alla salute. La Pandemia ha confermato la miopia di questa scelta. Il diritto alla salute è un bene primario, tutelato direttamente e primariamente dalla nostra Costituzione, anche rispetto ad altre norme costituzionali. **Prevenire, curare, assistere, non sono costi per la collettività, ma un preciso dovere dello Stato.**

Andranno quindi riviste le norme sulle visite mediche specialistiche, sui trattamenti diagnostici, sulla medicina preventiva, sul periodo di comporta, sulla fruizione dei permessi relativi alla legge 104/92 e dei congedi parentali di cui alla legge 151, e infine quelle relative alle visite fiscali di controllo, allineandole a quelle in vigore per i lavoratori del settore privato.

Infine, non si può prescindere dal ripristinare forme effettive di democrazia sui posti di lavoro. In questo senso è necessario cancellare gli articoli dei precedenti contratti che vincolano la partecipazione alla contrattazione integrativa alla firma dei contratti di primo livello.





## **LE NECESSARIE MODIFICHE NORMATIVE PER RIDARE CENTRALITÀ ALLA CONTRATTAZIONE**

Le nostre proposte al Governo e al Parlamento che vanno di pari passo con la richiesta di un ulteriore adeguamento delle risorse stanziare per il triennio 2019-2021:

### **ELIMINAZIONE DEL TETTO MASSIMO PREDEFINITO DEI FONDI RISORSE DECENTRATE**

La CSE FLPL ha chiesto di abrogare le norme che prevedono il tetto ai Fondi risorse decentrate delle singole Amministrazioni, che impedisce l'utilizzo di risorse già stanziare e nelle disponibilità delle stesse, e quindi senza aggravio per il bilancio dello stato. Bisogna inoltre implementare e finalmente quantificare i risparmi di gestione rinvenibili con una seria lotta agli sprechi e alle inefficienze della spesa pubblica per appalti, consulenze, esternalizzazioni.

### **SUPERAMENTO DELLA TRANSITORIETA' DELLA NORMA SUI PASSAGGI TRA LE CATEGORIE**

È necessario che venga portata a regime la possibilità per le Amministrazioni, ora limitata e adottata in via sperimentale per un triennio, poi prorogato sino al 31.12.2021, di prevedere procedure concorsuali di passaggio tra le categorie. Chiediamo anche di derogare per il personale in servizio al possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, valorizzando quello immediatamente inferiore, riconoscendo all'esperienza professionale e alla formazione conseguita, il valore di credito formativo, e chiediamo inoltre l'aumento della percentuale riservata agli accessi dall'interno all'area superiore dal 30 al 50 per cento.

### **DELEGIFICAZIONE DELLE MATERIE RELATIVE ALL' ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E PIENA ESIGIBILITA' DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

La CSE FLPL ha chiesto di abrogare quelle norme che negli ultimi anni hanno riservato alla legge tutti i provvedimenti legati all'organizzazione del lavoro, ingessando ogni azione di semplificazione e di miglioramento organizzativo che oggi resta unicamente nella disponibilità della dirigenza e della burocrazia. Vogliamo ridare al contratto la funzione primaria di regolazione del rapporto di lavoro superando le leggi e leggine che hanno di fatto ripubblicizzato il rapporto di lavoro, peraltro in senso unicamente punitivo.





## IL NUOVO ORDINAMENTO E LO SVILUPPO PROFESSIONALE

Vanno riscritti gli ordinamenti professionali ormai obsoleti.

In questo contesto, pensiamo ad uno sviluppo professionale che consenta il dispiegarsi della possibilità di mettersi in gioco e fare “carriera”, rivedendo le attuali categorie funzionali con l’eliminazione di quella iniziale, ormai superata in un’organizzazione del lavoro per processi e in buona parte informatizzata e, superando l’attuale sistema di precarizzazione delle funzioni svolte tramite le posizioni organizzative, la creazione di un’area delle alte professionalità, che può diventare il motore di attività specialistiche e di alta professionalità, trovando soluzioni moderne che consentano al personale pubblico di crescere professionalmente ed economicamente, in quanto un’organizzazione pubblica moderna e digitalizzata ha sempre più bisogno di polifunzionalità, specializzazione e dinamiche professionali coerenti con i cambiamenti organizzativi.

Andranno poi riscritti i profili professionali all’interno delle categorie, adeguandoli ai nuovi processi lavorativi delle singole Amministrazioni del comparto, recuperando lo scippo avvenuto con il CCNL 2016/2018 che ora prevede invece l’istituto del confronto e nei fatti la piena discrezionalità datoriale su uno strumento che invece è decisivo per la valorizzazione del personale.

Nella definizione del nuovo ordinamento professionale riteniamo ineludibile la previsione nel nuovo CCNL di **una norma di primo inquadramento che sani il mansionismo e ricollochi il personale nelle nuove categorie**. Per dirla in maniera più chiara, i requisiti che saranno richiesti per l’accesso dall’esterno nelle nuove categorie, per il personale già in servizio all’atto della stipula del CCNL saranno diversi, anche in deroga al possesso del titolo di studio, e dovranno fare riferimento alle competenze possedute e all’esperienza pregressa.

Per quanto concerne **le progressioni all’interno delle categorie**, andrà rivisto il meccanismo delle dinamiche all’interno delle aree, superando l’attuale modalità di finanziamento delle procedure che non può più gravare sui Fondi del personale ma direttamente sui bilanci delle Amministrazioni. La CSE FLPL propone all’interno delle categorie l’istituzione di ulteriori livelli retributivi rispetto a quelli oggi previsti, la cui dinamica interna si attua mediante la comparazione e la pesatura, in sede di contrattazione integrativa, degli elementi prioritariamente legati all’esperienza professionale acquisita, e poi al possesso di titoli di studio e allo svolgimento di attività di formazione e di aggiornamento che debbono essere garantiti a tutti, Il diritto alla carriera e al riconoscimento della professionalità è uno dei fattori di sviluppo delle risorse umane e di maggiore efficienza delle Amministrazioni. La definizione di un nuovo ordinamento professionale presuppone quindi la previsione che sia garantita





all'interno del Contratto, a regime, il **passaggio tra le categorie**, prevedendo per il personale interno la deroga del possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno. L'esperienza acquisita, il possesso di specifica professionalità, sono elementi che non possono essere disconosciuti all'interno di una organizzazione del lavoro che non vuole disperdere i bagagli professionali consolidati.

In particolare Il CCNL del 31 marzo 1999 nelle declaratorie fissa per tutte le Categorie dei dipendenti dell'allora comparto Enti Locali un unico sistema di classificazione diviso nelle fasce giuridiche: A; B1; B3 C; D1; D3.

Il Contratto Nazionale "Funzioni Locali" del 21 maggio 2018 elimina, unificando la Categoria "D" la fascia D3 giuridica.

Per il principio delle professionalità acquisite all'interno dell'Ente questa O.S. ritiene giusto ed inderogabile eliminare la fascia "A" dalle declaratorie del CCNL 31.03.1999, alla luce anche del fatto che le assunzioni in detto profilo non avvengono più per pubblico concorso, ma solo ed esclusivamente per il tramite degli uffici del lavoro preposti e per le esternalizzazioni ormai privilegiate. I lavoratori del settore con declaratoria apposita dovrebbero transitare, per come fatto già in passato per altre categorie, in maniera automatica nella fascia giuridica "B". Semplificazione del profilo Operaio specializzato del CCNL 31.03.1999, inquadramento in fascia "B1 giuridica

## POLIZIA LOCALE

Il Contratto vigente prevede un Titolo "Esclusivo" per la Polizia Locale, riconoscendo la specificità di questa Categoria, ma di fatto lascia aperta un annoso problema che nell'approvando nuovo contratto, a parere di questa O.S. deve trovare le necessarie ed inderogabili soluzioni per come di seguito indicato:

I Corpi e Servizi di Polizia Locale hanno struttura cosiddetta piramidale che svolge ogni servizio di Polizia per il tramite della Catena di Comando.

Il sistema di classificazione del personale della P.L. prevede le sole figure giuridiche inquadrate in fascia C per gli operatori e in fascia D per gli ufficiali ed i Comandanti.

Di fatto, nel comparto funzioni locali, il settore della Polizia Locale risulta "penalizzato" dalla classificazione risalente al 1999, significando che per realizzare la struttura piramidale, si è costretti, stante la mancanza di specifica previsione normativa, a ricorrere a soluzioni estemporanee che nel recente passato sono state anche oggetto di sentenze della Corte Costituzionale sul conflitto tra Stato e Regioni.

L'annoso problema potrebbe trovare soluzione, fermo restando l'obiettivo generale di superare l'attuale fascia A, adottando contrattualmente per la P.L. la seguente classificazione:





<b>Categoria "B"</b>	Ausiliari della sosta e del Traffico;
<b>Categoria "C"</b>	Agenti di Polizia Locali;
<b>Categoria "D"</b>	Ispettori con compiti di coordinamento equiparazione alla declaratoria di specialista di vigilanza ex declaratoria art.29 CNL 14/10/2000 rubricato: SPECIALISTA DI VIGILANZA DELLA POLIZIA MUNICIPALE E LOCALE (profilo professionale indicativo) ;
<b>Categoria "E"</b>	Ufficiali Commissari con compiti di coordinamento e controllo;
<b>Categoria "F"</b>	Comandanti di Corpi e/o Servizi di P.L..
I Comandanti dei Corpi e Servizi di Polizia Locale sono inquadrati nel profilo giuridico delle "Alte Professionalità"	

## STATO CIVILE e ANAGRAFE

Rilevanti sono i cambiamenti intervenuti sulle materia di competenza sullo Stato Civile e settore Anagrafico relative dalla digitalizzazione dei processi, alla tutela dei dati, all'evoluzione della normativa sul diritto di famiglia, al fenomeno dei flussi migratori e dei richiedenti asilo e la definitiva istituzione dell'A.N.P.R. (Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente) e di una serie di leggi che hanno trasferito compiti che prima erano di competenza dei giudici: attribuzione del cognome materno al figlio, riconoscimento di cittadinanza Jure Sanguinis, unioni civili, gestione degli immigrati comunitari, carta d'identità elettronica.

Allo Stato Civile sono state demandate mansioni un tempo proprie dell'autorità giudiziaria. Infatti, spetta persino la valutazione di sentenze e documenti esteri, che richiede l'applicazione del diritto internazionale privato, dunque competenze tecniche molto precise e complesse.

Nonostante tutti questi cambiamenti, i dipendenti dei Servizi Demografici, sono ancora visti solo come meri rilasciatori di certificati.

Riteniamo che i dipendenti dei Servizi Demografici, meritano risposte chiare su ruoli e mansioni da svolgere, che si riconosca il valore dell'attività amministrativa e si riconoscano le specificità della funzione, della competenza dell'Ufficiale di Stato Civile e di Anagrafe. Inoltre, è di fondamentale importanza rivisitare le indennità economiche della categoria. Riteniamo di vitale importanza evidenziare che l'attività svolta è una competenza dello Stato, demandata ai Comuni e che i dipendenti non possono essere considerati alla stessa maniera degli altri dipendenti.

Troppe responsabilità, pochi riconoscimenti e pertanto il nuovo contratto deve segnare un miglioramento delle condizioni economiche e normative e non un arretramento sul piano dei diritti.





Conseguentemente la CSE FLPL propone l'istituzione di un'apposita area dei Servizi Demografici divisa in Categoria B e Categoria C.

Le competenze sono tantissime e pertanto si propone come norma di primo inquadramento l'inserimento in categoria C di tutto il personale attualmente collocato in categoria B che lavorano da anni nei Servizi Demografici con tutte le responsabilità che ne conseguono, ed avendo la qualifica di Collaboratore Amministrativo, quando in realtà svolgono tutt'altre mansioni come ad esempio l'implementazione della piattaforma digitale.

## SERVIZI SOCIALI

Gli ultimi interventi del legislatore finalizzati ad attuare il potenziamento servizi sociali comunali svolti in maniera singola o associata presentano alcune carenze e criticità che riteniamo debbano essere poste all'attenzione delle Amministrazioni nell'intento di poter superare il limite percentuale nel rapporto assistente sociale / popolazione così come indicato nella Legge, per garantire la presenza di un professionista anche nei piccoli comuni quale presidio di protezione sociale e livello essenziale.

La CSE FLPL propone di sollecitare la funzione pubblica, attraverso ANCI ed UPI ad effettuare un intervento finalizzato per assicurare la presenza in ogni dotazione organica di ciascun Ente della figura professionale dell'Assistente Sociale, fissando dei contingenti numerici minimi di rapporto popolazione di 1 ogni 5.000 abitanti, agevolando la collaborazione con i comuni piccoli per garantire una presenza programmata a scavalco previo adeguato compenso integrativo. Partendo dalla Legge di Bilancio artt. 797-804 per il potenziamento e sviluppo dei servizi sociali comunali, con equiparazione ai servizi pubblici essenziali (legge 77/2020).

Le predette misure in materia di welfare individuate dalla legge de qua rappresentano un primo passo per rispondere ad un processo di cambiamento nella gestione dei bisogni sociali maggiormente esplosi e pressanti in tutti i territori in questo momento di pandemia ancora grave.

Infatti è noto che da oltre 10 anni il sistema dei servizi sociali risente di un depauperamento di personale professionale causa i tagli di risorse economiche, cui si è cercato di sopperire attraverso interventi economici limitati alla realizzazione di misure/benefici del momento (REI, RdC, PON povertà etc.) per assunzioni a contratto a termine ad assistenti sociali, reclutati o con forme di contratto diretto o ricorrendo ad agenzie interinali e a cooperative varie.

Si ritiene per i sopraesposti argomenti che sia necessario procedere ad assunzioni obbligatorie da inserire nelle dotazioni organiche di ciascun Ente, posto che le forme finora utilizzate determinano solo l'aumentare del precariato senza fornire le giuste risposte alle fasce deboli della popolazione e una perdita di conoscenza continua dovuta al turnover degli operatori precari.





Dal punto di vista contrattuale si propone nella classificazione del personale dei servizi sociali, la creazione di un profilo e una declaratoria specifica degli assistenti sociali da inquadrare in area "D" stante da parte degli operatori professionisti il possesso del titolo di studio previsto.

Si propone la creazione di apposita Area proprio per la peculiarità della funzione svolta quale Livello Essenziale all'interno degli organigramma degli enti ricompresi nel comparto funzioni locali.

L'area professionale, per la peculiarità della funzione di cui all'art. 89 L.77/20, dovrà essere posta alle dirette dipendenze del Sindaco e/o assessore delegato a cui il responsabile di tale area dovrà rispondere operativamente.

Il Responsabile di Servizio Sociale, appartenente alla categoria professionale di assistente sociale, ha piena autonomia organizzativa e risponde del suo operato direttamente al Sindaco, e non può far parte di strutture organizzative diverse.

L'area si può articolare per grado di complessità ed estensione territoriale secondo un modello e un assetto organizzativo interno che evidenzia la diretta dipendenza funzionale del responsabile del servizio sociale.

Gli Assistenti Sociali, in possesso di conoscenze plurispecialistiche (diploma di laurea, laurea specialistica), il cui profilo prevede lo svolgimento di attività e funzioni per l'esercizio delle quali si rende necessaria l'iscrizione obbligatoria all'albo professionale, svolgono attività con responsabilità e autonomia tecnico professionale relative a interventi con persone, gruppi, famiglie, comunità, soggetti a verifica di risultato, attraverso diversificati processi di aiuto / promozione di diritti/tutela alla persona e alla comunità locale.

Svolgono attività di relazione, anche complessa, di natura diretta con utenti, che presuppongono responsabilità nelle proposte e valutazioni formulate.

Attività con responsabilità di progettazione con ampiezza di soluzioni possibili con autonomia professionale ed operativa presso l'unità organizzativa cui assegnati.

Attività di studio e di ricerca, attività didattico formativa e di supervisione di tirocini, attività di programmazione e co-progettazione per l'attuazione di politiche sociali e servizi integrati in linea con gli obiettivi e le finalità dell'ente.

Svolgono attività con contenuti di tipo tecnico gestionale e di coordinamento di servizi esternalizzati e di strutture di rilevanza interna/esterna all'ente.

Svolgono relazioni organizzative interne di natura complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni/enti) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale.





## TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI

### RIMODULAZIONE ART. 24 del CCNL 14 settembre 2000

L'art. 24 nell'attuale formulazione ha determinato, con riferimento all'art. 22 stesso contratto "riprevisto" nell'art. 23 del contratto funzioni locali, una notevole mole di contenzioso, ragion per cui al fine di redimere le controversie si propone la seguente stesura:

#### **Art. 24**

#### **Trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo**

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo, anche in caso di prestazione del servizio in forma turnata ex art. 23 del CCNL "Funzioni Locali" del 21 maggio 2018.
3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.
4. La maggiorazione di cui ai commi 1 e 2 è cumulabile con qualsivoglia altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.
5. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. b), nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.
6. L'orario di lavoro notturno per gli appartenenti alla Polizia Locale è previsto con inizio alle ore 22.00 alle ore 06.00.





### REPERIBILITA' Art. 23 CCNL 14/09/2000 eliminazione dell'ultimo periodo dell'art. 4

4. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. **(da eliminare "La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale")**

### RIMODULAZIONE dell' Art. 56-quinquies

Eliminazione della forbice di retribuzione per addivenire a uniformità di trattamento ed evitare disparità tra chi svolge le medesime attività di impiego.

### INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza e domiciliarità, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in euro 10,00 (sostituire "entro i valori giornalieri di").
2. L'indennità di cui al comma 1 è erogata ai lavoratori individuati dall'unico responsabile ex art. 9 della Legge 65/86.
3. L'indennità compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
4. L'indennità di cui al presente articolo: a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5; b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni e integrazioni; c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva; d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.4.

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

### LAVORO STRAORDINARIO

In materia di compensi di lavoro straordinario rimodulare il carico per ciascun dipendente ripristinando il fondo ex art. 14 CCNL con la previsione di n. 100 ore pro-capite per ciascun dipendente.





Straordinario P.O. in occasione di Calamità e/o Pandemia: In materia di compensi di lavoro straordinario erogabili a favore del personale titolare di posizione organizzativa, le previsioni dell'art. 40 del CCNL del 22.1.2004 (Straordinario per calamità naturali) sono estese, in via analogica, anche ad altre fattispecie come per gli assistenti sociali, nelle quali, comunque, intervengano risorse finanziarie esterne e, quindi, gli oneri dei compensi per lavoro straordinario non incidano in alcun modo sul bilancio dell'ente.

### **MODIFICA Art. 56-quater utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada**

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
  - a) contributi datoriali ai Fondi di previdenza complementare individuati dagli organismi dei soli lavoratori individuati dalla Legge 300/1970; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali; b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72; c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

### **INDENNITA' DI VIGILANZA**

L'indennità di vigilanza, di cui al comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, è cumulabile con tutti i compensi e/o indennità "accessorie".

### **PREVISIONE INDENNITÀ DI ORDINE PUBBLICO**

L'indennità di Ordine Pubblico, applicabile al personale della polizia locale, nell'ambito della normativa speciale, legge 31 maggio 1975, n. 201 per come modificata dal decreto del Presidente della Repubblica 5 giugno 1990, n. 147 è cumulabile con qualsivoglia altro trattamento accessorio collegato alla prestazione (vedi determinazioni e pareri delle Corti dei Conti)

### **INDENNITA' di Funzione 56 sexies**

Gli enti erogano al personale inquadrato nelle nuove categorie previste per la P.L., che non risulti incaricato di posizione organizzativa, un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, così remunerate in forma fissa:





- € 2.000 per gli ispettori addetti al coordinamento (capo pattuglia degli equipaggi);
- € 3.000 per i commissari e ufficiali addetti al coordinamento e controllo.

L'indennità di cui al presente articolo: a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5; b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni e integrazioni; c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies; d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva; e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.6. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

### INDENNITA' DI ANAGRAFE E STATO CIVILE

Al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale deve essere riconosciuta un'indennità pari ad € 1.000,00 annui.

**All'art. 70-quinquies va eliminato il comma 2.**

Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti, per compensare: le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe e Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

**Estensione agli ufficiali di stato civile ed anagrafe del comma 1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti, può essere riconosciuta un'indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.**

### INDENNITA' DI SERVIZIO SOCIALE

Previsione di apposita indennità fissa e stipendiale "indennità di servizio sociale" da attribuirsi agli Assistenti Sociali per la peculiare e specifica funzione di servizio pubblico essenziale di cui all'art. 89 L.77/20. Classificazione di servizio pubblico essenziale con contestuale inserimento nelle previsioni contrattuali integrative decentrate.





## INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Al personale Assistente Sociale, non incaricato di P.O. o A.P. va riconosciuta l'indennità per specifiche responsabilità riconducibile ad attività esterne, accompagnamento in strutture donne / minori / anziani / immigrati / fragili, etc, partecipazione a UVT; équipe esterne, progetti complessi (PON; POR, etc); visite domiciliari, ai sensi dell'art. 13 e seguenti, di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

## FRUIZIONE DEI SERVIZI DI TRASPORTO FORNITI DAGLI ENTI DAI PRIVATI E/O DALLE SOCIETA' PARTECIPATE

Gli operatori di P.L., gli assistenti sociali e le altre figure professionali direttamente impegnate in attività peculiari che necessitano di spostamenti al di fuori della sede di lavoro, anche al di fuori del servizio, nell'ambito del territorio di appartenenza, usufruiscono dei servizi resi in qualsivoglia forma dagli Enti, in forma diretta o per il tramite di società partecipate o affidate ai privati, per quanto attiene i Trasporti Pubblici locali.

## BUONI PASTO E SERVIZIO MENSA

Gli appartenenti alla Polizia Locale fruiscono, con spese a carico dei bilanci comunali, del buono pasto e/o del servizio mensa istituiti dagli Enti, quando l'orario di servizio, per qualsivoglia causa, è prolungato con disposizione, straordinario o per motivazioni legate all'espletamento del servizio, anche in caso di chiamata da reperibilità, oltre il normale turno di servizio assegnato.

## POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La CSE FLPL propone che il costo delle indennità riconosciute ai funzionari titolari di posizioni organizzative e incarichi di responsabilità sia addebitato al bilancio delle amministrazioni e non al fondo dei lavoratori. La selezione per tali incarichi deve avvenire con criteri oggettivi e trasparenti.





## FORMAZIONE

**La Formazione del personale** deve tornare a essere materia pienamente contrattabile, sia in ambito nazionale che territoriale, per gli indubitabili collegamenti con i sistemi premiali, i percorsi di carriera, e più in generale, per l'utilizzo ottimale delle risorse umane.

La Formazione come strumento di sviluppo delle competenze, deve rispondere a criteri che tengano conto sia delle esigenze organizzative e funzionali delle Amministrazioni che quelle di sviluppo delle conoscenze dei singoli.

In tale ambito la CSE FLPL ritiene che la formazione debba essere non episodica, ma continua, erogabile anche in modalità e-learning, certificata e che produca l'acquisizione di crediti formativi utilizzabili nel corso della vita lavorativa, ivi compresi quelli previsti e obbligatori delle professioni ordinamentate.

Le Amministrazioni debbono predisporre annualmente, attraverso il confronto con le relative Parti sindacali, piani di formazione di Amministrazione e di singoli Uffici.

Vanno inoltre costituite le banche dati delle competenze in cui confluiranno non solo i titoli di studio e la professionalità acquisita e certificata dall'amministrazione di appartenenza, ma anche altre competenze professionali certificate da altre pubbliche amministrazioni o da enti terzi riconosciuti facenti parte di appositi albi validati dalla Funzione Pubblica.

Le banche dati delle competenze saranno disponibili a tutto il sistema delle pubbliche amministrazioni, onde garantire una migliore allocazione delle risorse nonché lo scambio di esperienze e di professionalità tra Enti diversi, anche ai fini del conferimento di incarichi.





## IL LAVORO AGILE, LA CONCILIAZIONE VITA LAVORO E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

L'evidenza epidemiologica dimostra come la fase emergenziale non sia affatto superata.

Le nuove varianti del Covid 19 e i ritardi nella campagna vaccinale comportano la necessità di tenere alta l'attenzione e la prevenzione.

Sarà quindi necessario mantenere ancora per qualche tempo il lavoro agile in modalità emergenziale come la modalità prevalente di svolgimento della prestazione lavorativa. Il lavoro agile adottato per fronteggiare la pandemia, in una situazione di assoluta arretratezza previgente su tale istituto, è stato di fatto un lavoro da remoto, svolto in gran parte con le dotazioni delle lavoratrici e dei lavoratori e con modelli organizzativi e lavorativi che nulla hanno a che vedere con le forme di lavoro agile come dovrebbero essere intese a regime.

Ma ha permesso comunque per tutto l'anno trascorso il funzionamento degli Uffici e dei servizi erogati dai diversi Enti, costituendo un vero esempio di resilienza.

Tale esperienza non deve essere in alcun modo dispersa e deve divenire a regime una delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, capace di coniugare al meglio la conciliazione vita-lavoro e dei tempi delle città, con l'innovazione organizzativa.

E' necessario un cambio di paradigma che dovrà permeare i livelli organizzativi degli Enti che dovranno adeguare gli assetti alle nuove tecnologie e alle nuove forme di lavoro, privilegiando un'organizzazione del lavoro più orizzontale e meno verticale, livelli di autonomia e il lavoro per team e per obiettivi.

Con riferimento agli istituti da regolare nel CCNL sicuramente vi sono quelli:

- **dell'orario di lavoro, della sua articolazione, della sua computazione e della sua rilevazione;**
- **la fascia di contattabilità e il relativo diritto alla disconnessione;**
- **il diritto ai buoni pasto e al welfare aziendale;**
- **i rimborsi in caso di utilizzo di dotazioni proprie;**
- **le modalità di alternanza tra lavoro agile e in presenza.**

Il CCNL dovrà recare la previsione che la prestazione resa in modalità agile non varia lo status giuridico del lavoratore, la sua posizione all'interno dell'amministrazione, le sue mansioni e il suo impiego professionale, garantendo che i dipendenti in lavoro agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera.





E inoltre, il riconoscimento che la prestazione lavorativa in modalità agile costituisce servizio prestato a tutti gli effetti e che il lavoratore che svolge la prestazione in tale modalità ha diritto a un trattamento economico, normativo e contrattuale non inferiore a quello applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno del luogo di lavoro.

Le strumentazioni informatiche andranno fornite dalle Amministrazioni come le licenze d'uso, i programmi e le applicazioni software necessari all'attività da svolgersi da remoto.

Dovranno essere garantiti, con l'adozione delle necessarie misure di sicurezza, l'accesso alle banche dati, nonché il ricorso a strumenti, quali i sistemi di videoconferenza e call conference per la partecipazione da remoto a riunioni e incontri di lavoro.

E' inoltre necessario che il CCNL rechi disposizioni finalizzate alla concreta realizzazione di ambienti di lavoro caratterizzati dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione, diretta e indiretta, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle progressioni di carriera e nella sicurezza sul lavoro, a prevenire i rischi psico-sociali.





## **PER UNA NUOVA PA ATTRAVERSO IL RICAMBIO GENERAZIONALE E DIVERSE POLITICHE PREVIDENZIALI**

Una Pubblica Amministrazione in linea con la scelta di essere un volano di sviluppo economico e occupazionale per il Paese, deve trarre una nuova politica assunzionale e una diversa politica previdenziale del settore pubblico, risolvendo una volta per tutte l'annosa questione del precariato e armonizzando la normativa italiana con quella europea, come impone la sentenza della Corte di Giustizia Europea del novembre 2014.

Appare di tutta evidenza, come nell'ambito di un piano straordinario generale di assunzione nella Pubblica Amministrazione, occorra prevedere professionalità nuove per assicurare servizi sempre più vicini ai bisogni e alle esigenze dei cittadini.

La mobilità volontaria interna nei comparti e a livello intercompartimentale e interregionale deve tornare a essere materia contrattuale e non riserva di legge. L'età media del personale della nostra Pubblica Amministrazione è tra le più alte in Europa.

Alcune attività sono altamente usuranti e l'impatto nelle dotazioni organiche è rilevante per offrire servizi di qualità e sicurezza ai cittadini.

Tutto ciò pone la necessità di un ringiovanimento del personale anche mediante il rafforzamento dell'istituto del turn over.

Così come, nell'ambito dell'annunciata riforma del sistema pensionistico, andranno eliminate le inaccettabili penalizzazioni in merito al trattamento di fine rapporto e rivisti i lavori gravosi e usuranti che come si è visto in questi drammatici mesi, interessano direttamente e pienamente anche il lavoro pubblico.



