

Protocollo n.66/ U - FP 2018

Roma, 6 febbraio 2018

Alle Strutture Regionali e Territoriali Fp Cgil

Oggetto: Incontro trattativa CCNL Funzioni Locali del 6 febbraio 2017

Si è svolto nella mattinata di oggi il quarto incontro per il rinnovo del CCNL del comparto delle Funzioni Locali. L'incontro è stato aperto dall' ARAN che ha illustrato il testo che troverete in allegato. Come già anticipato nell'incontro del 17 gennaio le bozze consegnate hanno riguardato procedimento disciplinare, la flessibilità del rapporto di lavoro, la classificazione.

in merito al procedimento disciplinare l'ARAN ha riproposto lo stesso testo del comparto Funzioni centrali. si tratta di un testo che integra le previsioni dei precedenti contratti con le innovazioni normative intervenute con riferimento ai tipi di sanzione e alle modalità di svolgimento del procedimento disciplinare. il testo, rispetto alle formulazioni del previgente contratto, sembra carente soprattutto per quel che attiene il tema dei limiti alla recidiva e del trattamento economico in caso di sanzione superiore agli 11 giorni di sospensione.

Più complesso il testo relativo alla flessibilità nei rapporti di lavoro. Qui lo scostamento, rispetto alle formulazioni del comparto Funzioni centrali è maggiore. In particolare le differenze riguardano:

- a) l'introduzione, con una formulazione carente e troppo ampia del lavoro stagionale;
- b) l'esclusione delle supplenze del settore educativo dal numero massimo dei rapporti di lavoro a tempo determinato;
- c) un riferimento non chiaro rispetto alla procedura in sede protetta della proroga oltre i 36 mesi (e fino a 48) dei contratti ltd;
- d) per i contratti somministrati manca la previsione dell'esclusione da tale tipologia di contratto dei servizi educativi (già presente per il lavoro interinale nel precedente ccnl) e c'è un riferimento problematico all'esclusione dell'area A (visto il suo possibile superamento);

Per il contratto part-time la formulazione presenta alcune criticità che andrebbero modificate, anche alla luce delle precedenti formulazioni. in particolare:

- a) il lavoro supplementare viene esteso anche al personale con contratto part-time verticale o misto per effetto delle nuove formulazioni di legge; tuttavia è possibile, una volta mantenuta la distinzione tra part-time verticale e orizzontale, mantenere l'esclusione previgente.
- b) il trattamento economico del lavoro supplementare ha percentuali diverse, rispetto al vecchio ccnl, sia per le maggiorazioni che per il limite complessivo al tetto massimo di lavoro supplementare.

Viene per contro introdotto il diritto soggettivo alla conversione del rapporto da full-time a part-time nei casi previsti dalla legge.

Sulla classificazione il testo presentato dalla controparte ha degli elementi di forte problematicità. Le formulazioni proposte semplificano e accorpano molte delle stratificazioni normative che hanno riguardato questa materia, ma lo fanno nel senso di adeguarne il testo alla proposta della controparte di portare fuori dal fondo per il salario accessorio le risorse per le posizioni organizzative e sottrarle alla negoziazione decentrata. Viene poi esplicitata e resa generale la possibilità di delega di firma da parte della dirigenza.

Sul tema della classificazione, in senso stretto, si propone il superamento dei punti d'ingresso in B3 e D3, ma la disciplina transitoria sembra carente, specie con riferimento alla necessità di garantire la modalità di accesso attraverso le liste del collocamento e alla salvaguardia dei processi di stabilizzazione.

Per l'area A non si propone la riclassificazione, ma solo l'esaurimento dell'area.

Sulle progressioni economiche orizzontali, a fronte di alcuni chiarimenti positivi (ad esempio la decorrenza delle PEO dal 1 gennaio dell'anno in cui attivato l'istituto), vi sono diverse formulazioni non condivisibili quali:

- a) la proibizione di accordi per PEO pluriennali;
- b) l'eliminazione dell'esperienza professionale e della formazione tra i criteri di attribuzione delle PEO;
- c) l'utilizzo della media delle valutazioni della performance individuale su base triennale per l'attribuzione dell'istituto (perché visto che il tempo minimo di permanenza in fascia è biennale?),
- d) non c'è alcuna previsione per quanto attiene il personale nelle fasce apicali, né per le specificità di polizia locale e servizi educativi

Tutte queste criticità sono state oggetto di rilievi e contestazioni. L'ARAN si è detta disponibile ad accogliere alcune dei rilievi mossi e ha spiegato le ragioni di alcune formulazioni. E' emerso tuttavia che la distanza tra le parti, in particolare sul tema delle posizioni organizzative, è molto grande. A tale riguardo le OO.SS. hanno evidenziato come appare sbagliato discutere un simile argomento senza aver prima chiarito prima le tematiche connesse ai fondi di trattativa decentrata e alle loro modalità di utilizzazione.

Il tavolo si è aggiornato al giorno 14 febbraio 2017 quando verranno proposti testi relativi ai fondi per il salario accessorio e al trattamento economico.

Capo Area FF..LL.
Alessandro Purificato