

SEGRETERIA GENERALE

Roma , 1.10.2018

**PIATTAFORMA E NUOVA RIORGANIZZAZIONE CONTRATTUALE
COMPARTO FUNZIONI LOCALI**

PREMESSA

Il 21 maggio 2018 fu finalmente sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Funzioni Locali del triennio 2016/2018.

Le prospettive su cui si basava la parte economica, che andava a colmare un decennio di blocco della contrattazione e avrebbe dovuto ridare capacità di spesa alle famiglie dei dipendenti locali, sono state disattese in quanto la promessa di 85 euro a testa medi lordi, è evidente, non è stata mantenuta.

Per procedere ad una corretta e puntuale analisi della situazione, base sulla quale costruire una futura piattaforma contrattuale ed una nuova riorganizzazione contrattuale del Comparto Funzioni Locali, occorre partire da lontano.

Sono più di una quindicina d'anni che sul tema del lavoro pubblico si è diffusa una opinione pubblica che ha espresso un pregiudizio negativo sul pubblico dipendente.

Non è questa la sede per ricercare a chi addossare la colpa di questo fenomeno, ma è opportuno rilevare che di questo pregiudizio i pubblici dipendenti, ed in particolare i dipendenti degli Enti Locali in primis, sono stati vittima ed alla fine lo hanno fatto loro e se lo sono cucito addosso consapevoli che questo fa parte del pensiero "inconscio" dei nostri politici e dei cittadini, e lo hanno interiorizzato i nostri giovani. Quando capita di incontrare la gente e ascoltare le problematiche quotidiane inerenti pratiche burocratiche da svolgere presso un Comune, si respira e si sente diffuso questo pregiudizio. Quando capita di parlare con giovani proiettati al mondo del lavoro in quanto sono al termine dei loro studi, ci si sforza di convincerli che vale la pena lavorare nella pubblica amministrazione cercando di dissuaderli che l'impiego presso una pubblica amministrazione è una scelta di serie B se non di serie C: un ripiego.

C'è stata e c'è ancora una vigorosa campagna di stampa che alimenta questo pregiudizio. Il tutto alimentato dall'utilizzo massiccio di quegli spiacevolissimi episodi di assenteismo o di abuso della legge 104, nonché dei furbetti del cartellino, dal caso Sanremo al caso Ficarra che si sono scoperti in questi anni e che hanno coinvolto alcuni enti locali. Si tratta di episodi reali e intollerabili in maniera assoluta, e, pur estremamente minoritari, però sufficienti a favorire una generalizzazione di giudizio. Bastano infatti pochi episodi per costruire robuste campagne di stampa con conseguenze notevoli e di lungo periodo. Per questo la contrattazione nazionale di Comparto delle funzioni locali deve sviluppare, oltre che l'aspetto economico per il personale dipendente, anche la loro gestione, formazione e sviluppo culturale lavorativo.

La gestione, la formazione e lo sviluppo culturale delle persone sono funzioni fondamentali per qualunque organizzazione e ancor di più per un ente locale. Quindi la questione non può essere solo patrimonio della parte tecnica ma deve coinvolgere la politica ed il sindacato.

IL CONTRATTO 2016-2018 – OMBRE E LUCI

Passando all'esame della stagione contrattuale conclusasi il 21 maggio scorso, occorre dire con chiarezza che il nuovo contratto collettivo nazionale non è una rivoluzione, non ha introdotto enormi cambiamenti.

Ricordiamo, se può servire, che il CCNL è arrivato dopo 10 anni di blocco, è stato preceduto dalla Legge "Brunetta" approvata nel 2009 che annunciava una serie di cambiamenti molto forti (non condivisi) ma che rinviava l'attuazione di tali cambiamenti alla approvazione dei nuovi CCNL, rimasti poi fermi fino ad oggi.

Prima che si avviasse la nuova stagione contrattuale, ci sono stati gli interventi della legge "Madia" che, in maniera complessa ed incompleta (diverse parti della legge Madia sono rimaste incompiute per l'assenza della approvazione dei decreti legislativi nei tempi dovuti), ha modificato diverse parti della legge Brunetta purtuttavia senza abolirla.

Quindi nel 2018 con il nuovo contratto si riscontra che ipotesi ritenute valide nel 2009, o non erano tali fin dall'inizio o non lo sono diventate nei 9 anni intercorsi.

A ciò va aggiunto che il governo che ha approvato il nuovo CCNL doveva "per principio" e non per "obbligo" fare qualcosa di diverso dal precedente senza rinnegarne completamente l'impianto normativo. Insomma ne è venuto fuori un ibrido non sempre convincente.

Un contratto infine concluso frettolosamente alla vigilia delle elezioni con dei passaggi nei quali con l'obiettivo (anche questo non condiviso) di arrivare alla stipula prima delle nuove elezioni, si è lasciato ampio spazio ad ambiguità o confusioni che purtroppo si stanno riscontrando ed affrontando in sede di applicazione al tavolo delle trattative dei CCDI.

Il ccnl 2016-2018 delle funzioni locali non e' una rivoluzione.

Diciamo con chiarezza che il nuovo contratto collettivo nazionale non è una rivoluzione, non ha introdotto enormi cambiamenti, arrivato dopo 10 anni di blocco.

E' stato preceduto dalla Legge "Brunetta" approvata che annunciava una serie di cambiamenti molto forti (non sicuramente condivisibili) ma che rinviava l'attuazione dei cambiamenti alla approvazione dei nuovi CCNL, rimasti poi fermi fino ad oggi.

Il nuovo CCNL non e' ricco.

Il CCNL non è ricco di risorse economiche. Il contesto economico finanziario del paese non lascia grandi margini su questo aspetto. Crediamo abbia contato molto il clima di sfiducia nei confronti della Pubblica Amministrazione. Se il contratto fosse stato visto come una vera sfida se avesse scommesso sui dipendenti e avesse loro posto delle sfide di innovazione e di risparmio e solo al raggiungimento di questi obiettivi avesse premiato economicamente il risultato, avrebbe avuto un potenziale di spesa certo più alto ma insieme un potenziale di risparmio di risorse pubbliche molto superiore.

Il CCNL lascia aperti diversi nodi

La mancanza di un quadro normativo chiaro e stabile non potrà che accentuare alcuni nodi lasciati aperti dal CCNL. Bastino solo ad esempio i temi dei limiti sulla costituzione del valore del fondo di salario accessorio o il tema delle incentivazioni discendenti dalla applicazione del codice degli appalti.

Il nuovo governo, uscito dalle urne del 4 marzo, riuscirà a sciogliere tali nodi? Certamente, in questo il Sindacato dovrà essere parte attiva.

Esaminiamo nello specifico Il CCNL 2016-2018

La promessa di 85 euro a testa medi lordi, è evidente, non viene mantenuta. Un minimo risultato parziale si ottiene grazie ad una serie di espedienti normativi e contabili.

E' evidente che gli 85 euro sbandierati da Governo e sindacati firmatari non sono veritieri: l'aumento medio si aggira intorno ai 65 euro lordi che, al netto dei contributi diventano 50 euro netti!

Se andiamo ad esaminare il testo contrattuale, ci accorgiamo che per rendere credibile l'immagine di aver mantenuto la promessa di 85 Euro le tabelle diffuse contengono altri elementi retributivi quali:

- l'indennità di vacanza contrattuale (da 122,4 a 212,52 Euro annui lordi che però già sono corrisposti, in sostanza da 10 a 17 Euro al mese);

- un elemento perequativo previsto dall'art. 66 dell'ipotesi contrattuale che varia da 2 Euro lordi mensili per la categoria D6 fino a crescere all'importo di 29 euro lordi mensili per la categoria A1, che però sarà corrisposto solo da Marzo a Dicembre 2018 (con l'obiettivo di salvaguardare il bonus di 80 Euro previsto dalla legge 190/2014 per coloro che dovessero superare le soglie, come previste nella legge, di 24000 e 26000 Euro) che

non è utile ai fini previdenziali, ma che appare come una regalia (in definitiva quello che potreste perdere con il bonus fiscale lo riconquistate con l'elemento perequativo).

Gli aumenti decorreranno **dal 1^o marzo 2018**, mentre per l'anno 2016 e 2017 l'ammontare degli arretrati è una cosa esigua, al limite della presa in giro.

Nessun arretrato, invece, per il periodo che va dall'1.1.2010 al 31.12.2015 a fronte di una perdita salariale mensile di 300 euro causata da nove anni di blocco contrattuale: questo è un ennesimo schiaffo in faccia a migliaia di lavoratori degli enti locali.

Alla cifra prevista dal rinnovo viene aggiunto il cosiddetto **“elemento perequativo”** (art. 66), pochi euro mensili (si va dai 29 euro per la cat. A1 ai 2 euro per la cat. D6). La beffa sta nel fatto che tale **“bonus” è temporaneo ossia cessa di essere corrisposto al 31.12.2018 e non pensionabile.**

Una sostanziale presa in giro per le categorie più basse, un pasticcio offensivo per le categorie più disagiate economicamente, presenti in modo numeroso negli enti locali.

E, purtroppo ad oggi nessuno sa rispondere alla semplice domanda: che accadrà a questi soldi nel 2019? Ancora oggi non ci sono risposte!!!

Sì, perché il superamento con tali arretrati delle soglie dei 24.000 Euro e dei 26.000 Euro, lascerà l'amaro in bocca a chi sarà costretto a non avere più la percezione del Bonus Renzi, od addirittura sarà costretto a restituirne una parte.

Ma cui prodest questo contratto?? Certamente, viste le delegazioni trattanti di parte pubblica, non vi sono dubbi che la polizia locale quale soggetti per i quali si è attenzionato di più. Ovviamente ne siamo felici, ma non andavano e non vanno dimenticate le altre categorie e soprattutto la tanto annunciata riforma.

Infatti, viene strutturata una sezione di Polizia locale che:

1. introduce una indennità di servizio esterno definita in contrattazione decentrata con un importo fino a 10 euro giornalieri;
2. introduce una indennità di funzione per compensare l'esercizio dei compiti e responsabilità connesse al grado rivestito definita in contrattazione decentrata con un importo fino a 3000 euro annui;
3. stabilisce che i proventi di cui all'art. 208 sono destinati alla previdenza integrativa, alle misure di assistenza integrativa e chiarisce l'utilizzo per l'erogazione di incentivi salariali da collegare alle attività di servizio;
4. disciplina le prestazioni aggiuntive del personale in occasione dello svolgimento di attività e iniziative di carattere privato.

Alcuni cambiamenti significativi sono previsti sul fronte delle posizioni organizzative.

Le p.o. sono istituite dagli enti ed assegnate a personale di categoria D per:

- a. lo svolgimento delle funzioni di direzione di unità organizzative complesse (come prima);
- b. lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità (è rimasto molto simile alla precedente formulazione);

Diversamente dal passato sono stati sottratti alla contrattazione i criteri attraverso cui attribuire le P.O. lasciando alla negoziazione soltanto i criteri per definire l'indennità di risultato e la sua correlazione con i compensi previsti da norme di legge (condono, compensi per legali e tecnici, recupero dell'evasione dei tributi, etc.).

Questo significa che sarà la parte politica o – nelle strutture prive di amministratori - l'alta direzione dell'ente, a definire i criteri generali di attribuzione di tali incarichi, lasciando ai dirigenti il loro formale conferimento.

Gli importi della retribuzione di posizione sono fissati in un valore compreso tra 5000 e 16000 Euro annui lordi per tredici mensilità. Per quelle attribuibili alle categorie B e C varia invece da 3000 a 9500 Euro annui lordi per tredici mensilità.

Per la retribuzione di risultato, gli enti definiscono autonomamente i criteri per determinare gli importi e l'erogazione annuale. Rispetto al passato si stabilisce che almeno il 20% dell'importo per le P.O. sia destinato alla retribuzione di risultato. In termini economici si può dire che, in sostanza, la parte variabile diventa quella più significativa, con tutto quello che comporta in termini retributivi e previdenziali.

L'aspetto di maggior rilievo per le P.O. consiste nell'aver posto il loro finanziamento a carico dei bilanci degli enti, espungendolo dal fondo delle risorse decentrate: in tal modo è definitivamente sancita la totale discrezionalità degli enti nelle future attribuzioni di P.O.

Viene prevista la possibilità di attribuire incarichi ad interim (senza però specificare in quali casi e ciò potrà costituire intoppo all'applicazione dell'istituto, dovendosi affidare alle interpretazioni) aumentando la retribuzione di risultato di un importo compreso tra il 15 e il 25% di quella di posizione prevista per l'interim.

Viene infine sanata una situazione di fatto esistente negli Enti minori consentendo, seppur con il carattere della temporaneità, la possibilità di attribuzione della P.O. attribuite al personale di categoria B e C e per quelle che sono condivise tra più enti (il caso delle convenzioni).

Altri cambiamenti riguardano le progressioni economiche (articolo 16 comma 2). Siamo di fronte alla enunciazione di selettività ma nella applicazione questa enunciazione è potenzialmente neutralizzabile. Dice infatti il CCNL che "la progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti".

Nel CCNL si (ri)afferma che le progressioni orizzontali si applicano in modo **selettivo e per un numero limitato di dipendenti basandosi sulla valutazione** delle prestazioni degli ultimi tre anni. Se la parole hanno un significato si apre nella contrattazione decentrata un ampio spazio per rendere effettive le progressioni e farne un vero strumento di crescita di aumento della produttività degli enti.

Purtroppo ci sono enti dove la selettività e il numero limitato sono tali solo sulla carta a causa dell'esiguità dell'organico del personale.

Il tema della performance e del merito è sviluppato agli articoli 68 e 69. In questi articoli si concentra lo sforzo maggiore di applicazione di parte dei principi della legge Brunetta modificata con quelli della legge Madia (e con la sua incompiutezza). Qui mi pare il quadro non sia ancora del tutto chiaro e quindi ci sono ampie potenzialità nei contratti decentrati (maggiori ma anche con la forte possibilità di una vanificazione totale nella applicazione).

Il nuovo modello di relazioni sindacali accantona la concertazione e il sistema viene articolato nei due modelli relazionali della partecipazione e della contrattazione integrativa.

A sua volta la partecipazione è articolata in informazione, confronto e organismi paritetici di partecipazione (negli Enti con più di 300 dipendenti). La disciplina della contrattazione integrativa viene semplificata e aggiornata rispetto alle problematiche sorte in passato in sede applicativa. I soggetti, i livelli, le materie, la tempistica e le procedure ora sono regolamentati in modo puntuale

Uno spazio un poco meno chiaro riguarda la dizione “criteri generali” spesso richiamata in varie materie vuoi di partecipazione, vuoi di contrattazione. L’esperienza degli scorsi anni è stata piuttosto confusa: ci sono stati accordi decentrati che hanno definito i criteri “generali” in maniera così “dettagliata” da individuare quasi nome e cognome dei dipendenti coinvolti da quello o da questo istituto contrattuale.

Tra gli istituti di partecipazione sindacale, troviamo la costituzione di organismi paritetici, riservato ai soli sindacati firmatari.

Alla Commissione sono affidati tre compiti principali:

- a. Prevedere la revisione dell’attuale classificazione del personale mediante una verifica delle declaratorie in relazione ai cambiamenti organizzativi e verificando i contenuti dei diversi profili professionali;
- b. Analizzare alcune specificità professionali istituendo eventualmente specifiche sezioni contrattuali (in particolare per il personale educativo e scolastico, o per gli avvocati);
- c. Analizzare gli strumenti per sostenere lo sviluppo delle competenze e per riconoscere , selettivamente, il loro accrescimento.

La commissione si insedia entro un mese dalla sottoscrizione definitiva del CCNL e conclude i suoi lavori entro Luglio (non è precisato di quale anno, sembrerebbe il 2018????). Per il settore scolastico ed educativo, è prevista la conclusione dei lavori entro tre mesi dal primo insediamento.

Tale Commissione sembra lo specchietto per le allodole per dare il contentino ai Sindacati facendo creder loro che con tale strumento, possano essere parte attiva per la nuova stagione contrattuale che viene preannunciata ricca di novità.

Occorre, infine, rilevare quelle che, nel CCNL, sono delle vere e proprie novità.

Tra queste, l’eliminazione definitiva ed effettiva della categoria D3. Dopo lunghi anni e contratti dove il principio è stato enunciato (ma mai reso effettivo) questa volta è stato attuato in maniera inequivocabile.

La univocità della categoria D riteniamo sia stata una buona opportunità se agganciata con la nuova definizione del percorso e degli istituti riguardanti le posizioni organizzative. E’ una maggiore apertura che dà la possibilità di valorizzare al meglio tutte le professionalità presenti proprio perché permette di muoversi in un area più ampia anche in fase di ingresso.

Ci sono, inoltre, nel CCNL anche altri tre aspetti che non sembrano così rilevanti ma che immettono valori di solidarietà che, in un comparto come quello dei dipendenti della PA, è a nostro avviso molto necessario.

Ci riferiamo alle **ferie solidali** (articolo 29) per cui, su base volontaria, il dipendente può cedere al collega che debba prestare assistenza a figli minori per particolari condizioni di salute, le giornate di ferie eccedenti le quattro settimane annuali e le quattro giornate di riposo per le festività soppresse.

Stessa potenzialità ha lo smartworking (Dichiarazione congiunta n. 3) per cui le parti auspicano la più ampia applicazione del lavoro agile da parte degli enti del comparto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Infine, merita un cenno il Welfare integrativo (art 72) per cui, con contrattazione integrativa, è possibile la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra cui, ad esempio, il sostegno al reddito, il supporto all'istruzione, contributi per attività culturali, ricreative e sociali, sovvenzioni e prestiti per dipendenti in difficoltà, polizze sanitarie integrative e strumenti a carattere mutualistico.

Sono tutti strumenti che permetterebbero di ricostruire legami positivi tra persone che vivono insieme sviluppando quella attenzione a situazioni personali che, siamo convinti, se utilizzati secondo quello spirito di collaborazione tra colleghi, potrebbero generare anche aumenti di produttività.

LA PIATTAFORMA PER LA NUOVA STAGIONE CONTRATTUALE 2019-2021- FUNZIONI LOCALI

Il Contratto che vorremmo.....

Questa vuole rappresentare unicamente una prima proposta di piattaforma contrattuale per la prossima stagione 2019/2021, che dovrebbe (il condizionale è d'obbligo, visto che anche se prossimi alla scadenza del triennio 2018-2020 nessuno ancora ne parla, ne tanto meno il Governo ha minimamente accennato alle somme necessarie da stanziare per i rinnovi) avviarsi con l'inizio del prossimo anno, e sulla quale chiediamo il contributo di tutti i nostri iscritti e di tutti coloro che ci sostengono a qualsiasi titolo e che intendono collaborare a costruire un futuro migliore per i dipendenti del comparto Funzioni locali. Siamo ormai stanchi di subire negli anni riforme spesso varate per dimostrare che lo stato c'è nei confronti dei dipendenti "fannulloni" e furbetti, ma di fatto prive di una visione organica e moderna dell'intera P.A..-

Rivendichiamo oggi il definitivo riconoscimento di dipendenti pienamente consapevoli del proprio ruolo nella realtà Locale; ruolo che intendiamo continuare a svolgere con sempre maggiore impegno e dedizione, attraverso la valorizzazione dei meriti, delle competenze, dell'impegno e delle capacità professionali, anche ricorrendo ad una più puntuale ridefinizione dell'intero sistema di classificazione delle categorie professionali e ad una diversa articolazione dei percorsi di carriera, non solo orizzontali ma anche verticali, su base meritocratica, in grado di assicurare il massimo della efficienza/efficacia funzionale, del senso di appartenenza e dell'orgoglio professionale.

Il nuovo CCNL del Comparto FUNZIONI LOCALI, non può e non deve essere un semplice “esercizio negoziale” fra le parti, limitato al rispetto formale di prassi consolidate e finalizzato all’ottenimento della sola progressione economica per la salvaguardia del potere di spesa delle famiglie. Deve, essere, invece, l’occasione per la ricerca di soluzioni moderne ed innovative, finalizzate al corretto rapporto fra aspettative dei lavoratori ed esigenze di efficienza ed efficacia dell’azione amministrativa che soddisfi l’attuazione del programma amministrativo politico e le aspettative ad esso correlate dei cittadini.

Quello che si chiede in primis è il diritto al rinnovo del contratto, principio irrinunciabile che la CONFSAL ha sostenuto e continua a sostenere, come fondante l’intero sistema delle relazioni sindacali. In tal senso, si è espressa la stessa Corte Costituzionale che, con la sentenza 178/2015 sul ricorso perpetrato proprio dalla Confederazione cui aderiamo, ha statuito l’illegittimità costituzionale delle norme che avevano sospeso le procedure negoziali e contrattuali nel pubblico impiego, in quanto in contrasto con le previsioni ed i principi contenuti nella stessa Carta Costituzionale.

Per quanto invece riguarda le aspettative specifiche del personale degli Enti Locali questi sono i contenuti della nostra piattaforma.

Aumenti economici

Stipendio tabellare - Recupero rinnovi contrattuali mancati

Dopo 10 anni di blocco della contrattazione, i dipendenti sono stati oggetto di una perdita salariale di diverse migliaia di euro oltre a subire crescenti difficoltà organizzative e di gestione dei servizi.

Occorre immaginare, al fine di recuperare il salario perso nel periodo tra il 2010 ed il 2018, un aumento economico dello stipendio fondamentale in grado di ridare dignità a tali lavoratori. Certamente si chiede di adottare una politica diversa da quella dell’ultimo CCNL che reclamizzava un importo di 85 euro ma che in realtà erano non più di 65.

L’aumento contrattuale non deve neutralizzare il bonus di 80 euro dati dal governo Renzi o, qualora non si potesse, deve farsi in modo che tale somma sia prevista conglobata in aggiunta all’aumento contrattuale. Pertanto non si può prescindere da una richiesta che non può essere in misura inferiore alle 200 euro-

Occorre tener conto che gli stipendi dei dipendenti degli Enti Locali sono molto più bassi rispetto ai lavoratori degli altri comparti pubblici e i salari italiani sono molto più bassi di quelli europei.

Salario Accessorio

Gli interventi legislativi che negli ultimi anni hanno inciso sulla consistenza, in diminuzione, dei fondi del salario accessorio con riferimento a blocchi su quanto speso in anni precedenti, (attualmente si fa riferimento al 2016), hanno creato un vulnus rispetto

alla certezza retributiva di una parte di salario che, a vario titolo, viene ormai considerato nel coacervo della retribuzione complessiva.

A ciò occorre aggiungere che, a torto o a ragione (noi riteniamo a torto), nei limiti di spesa e di blocco del salari si fa rientrare anche la spesa per la retribuzione del segretario Comunale, ma su questo ci soffermeremo più avanti proprio quando affronteremo le problematiche giuridiche di tale categoria di lavoratori.

Si ritiene, quindi, necessario ripensare il sistema di costituzione del fondo del salario accessorio, assicurando carattere di stabilità alle somme in esso previste, perché fortemente collegate agli aspetti organizzativi e di produttività degli Enti, ed eventualmente ricondurre alla retribuzione tabellare alcune delle voci in essa presenti, quali ad esempio quelle riconducibili alle responsabilità del personale (specifiche responsabilità, rischio ecc). A tale riguardo si rende indispensabile che il CCNL preveda l'opportunità di rivedere gli strumenti già esistenti nel disposto contrattuale, al fine di recuperare nuove risorse, indispensabili per il miglioramento delle politiche di performance.

In Particolare

Specifiche responsabilità

Si propone che per l'attribuzione delle specifiche responsabilità ogni Amministrazione adotti un regolamento al fine di rendere trasparente il meccanismo delle assegnazioni. Il presupposto deve essere la responsabilità di attività inerenti procedimenti specifici al servizio/settore di appartenenza.

Indennità di missione

Con il prossimo CCNL necessita assolutamente rivedere la disciplina del trattamento di missione. Appare, infatti, necessario superare le attuali limitazioni al riconoscimento delle indennità di missione con un adeguamento della normativa che garantisca un livello di trattamento almeno decoroso per tutto il personale che, per motivi di lavoro, viene chiamato ad attività fuori sede. Nel nuovo CCNL si propone di inserire una norma che preveda che il tempo di viaggio per la missione è da considerare a tutti gli effetti orario di lavoro.

Buoni pasto

Occorre superare gli attuali limiti di importo del buono pasto percepito dal personale dipendente che effettua rientri pomeridiani in conseguenza della organizzazione dell'orario di lavoro e di servizio. L'attuale importo massimo di euro 7 non è più sufficiente a garantire un pasto dignitoso del lavoratore. Tale limite deve poter essere superato e ricondotto alla contrattazione collettiva decentrata di azienda con riferimento ai costi in zona per il consumo di un light lunch.

Occorre, inoltre, prevedere un sistema automatico di rivalutazione del valore del buono pasto collegato ai prezzi praticati dagli esercizi di somministrazione della zona.

REVISIONE E RIORGANIZZAZIONE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI.

Con il CCNL 2016-2018 viene superata la distinzione tra posizione economica d'ingresso D1 e D3 (fatte salve le situazioni in essere alla data di entrata in vigore del CCNL).

In merito, restano dubbi sul titolo di studio di ingresso per la ormai unificata cat. D. Laurea triennale o Laurea Specialistica o Magistrale Vecchio Ordinamento? (titoli di studio utili alla partecipazione al concorso della categoria D3). Sarà opportuno, qualora non venga chiarito prima, effettuare una specificazione in merito nel prossimo CCNL.

Rimangono invece le due distinte posizioni d'ingresso per la cat. B (B1 e B3).

L'atto di indirizzo prevedeva la soppressione e, quindi, il naturale inglobamento della cat. A nella B, così come vi prevedeva il superamento della distinzione tra le due originarie posizioni economiche d'ingresso B1 e B3.

Non è dato sapere le motivazioni che hanno portato al superamento e revisione della sola Cat. D. Sicuramente sarebbe stata utile la eliminazione della Cat. A il cui profilo e mansioni sono ormai superate e per la maggior parte esternalizzate o svolte in via residuale dai dip. di Cat. B.

Infatti ad oggi i dip. di Cat. A sono pochissimi e con i pensionamenti vanno ad esaurimento, anche perché è da un un po' di tempo che non si assume personale di tale categoria, almeno negli Enti Locali.

Forse sarebbe stato opportuno fare subito una revisione generale del sistema di classificazione invece di costituire una ennesima commissione che lo faccia.

Si propone il prossimo CCNL quale strumento per rivedere e riorganizzare le categorie professionali, sperando non ci siano nuove elezioni ad impedirlo.

PROBLEMATICHE INERENTI ALCUNE AREE PROFESSIONALI

L'aria Tecnica

Il prossimo CCNL deve superare le dichiarazioni congiunte del CCNL 2016 – 2018 ed avviare una nuova stagione che riconosca, finalmente, la giusta retribuzione di chi progetta o segue la progettazione affidata a soggetti esterni. Occorre stabilire i criteri per l'attribuzione dell'incentivo (differenziato tra quando si progetta come ufficio interno o se si controlla la progettazione altrui). La spesa dovrà essere posta a carico del quadro economico di spesa del progetto.

L'area Finanziaria

Anche per tale area occorre prevedere la corretta ed obbligatoria corresponsione dell'incentivo al recupero dell'evasione, individuando il corretto e giusto incentivo da attribuire al responsabile ed al personale che effettua il recupero dei crediti di imposte e tasse.

Unione dei Comuni

Si rende necessario riconoscere, per i lavoratori delle Unioni dei Comuni che svolgono più funzioni nell'Ente di appartenenza in ruolo e nell'Unione di Comuni, un riscontro economico in grado di dare risposte alla multifunzionalità e alla flessibilità.

Le Unioni dei Comuni e l'esercizio associato di funzioni o servizi mediante convenzioni sono fattispecie disciplinate allo scopo di risparmiare risorse e allo stesso tempo di incrementare l'offerta dei servizi ai cittadini, senza prevedere oneri aggiuntivi per la finanza pubblica, che, certamente però, comportano un disagio notevole e crescente e carico dei lavoratori.

Questo è in realtà il punto critico e di forte criticità del sistema.

La riorganizzazione della gestione associata (al momento facoltativa in quanto l'obbligatorietà è stata sospesa fino al 30 giugno 2019), deve necessariamente passare attraverso un puntuale e specifico piano di investimento il quale possa sanare i problemi strutturali, innovare e formare il personale in dotazione e, in modo particolare, procedere all'assunzione di nuove professionalità.

Infatti, una delle maggiori criticità che pregiudicano la gestione ottimale delle Unioni di Comuni e che ne condannano allo scioglimento dopo pochi anni, è la ottusità del legislatore che non comprende la necessità di svincolare le Unioni di Comuni dai vincoli propri dei Comuni aderenti in "solidarietà", dotandola di una propria pianta organica, non già libera ed illimitata ma comunque autonoma.

Il nuovo contratto dovrà, nei limiti delle prerogative che a questo la normativa concede, disciplinare la standardizzazione delle procedure tecnologiche, i processi di conversione e creazione di banche dati open-data, adeguati percorsi formativi ed assunzione di personale ad hoc, destinando a ciò risorse economiche specifiche anche mediante un approccio flessibile alla gestione dei fondi del salario accessorio a ciò legittimamente e specificamente destinabile.

LA QUESTIONE SEGRETARI COMUNALI

Premessa

La legge 30 luglio 2010 n.122, all'art.7, commi 31-ter e seguenti, ha proceduto alla soppressione dell'Agenzia Autonoma per la gestione dell'albo dei Segretari comunali e provinciali (AGES) prevedendo che il Ministero dell'Interno succede, a titolo universale, alla predetta Agenzia e che le relative risorse strumentali e di personale, nonché il fondo di cassa siano trasferite al medesimo Ministero.

Continua enunciando che, con decreto del Ministro dell'Interno, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, saranno stabilite le date di effettivo esercizio delle funzioni trasferite e saranno individuate le risorse umane, strumentali e finanziarie riallocate presso il Ministero dell'Interno. Viene precisato che i dipendenti a tempo indeterminato sono inquadrati nei ruoli del Ministero. E' disposta la soppressione del contributo di cui all'art.102, c.5, del D.Lgs. 267/2000 (noto come fondo di mobilità) a partire dal 1 gennaio 2011. E' infine disposta l'abrogazione degli articoli 102 e 103 del D.Lgs. 267/2000 relativi alle AGES ed è espressamente previsto che tutti i richiami alla soppressa AGES di cui al citato art.102 siano da intendersi riferiti al Ministero dell'Interno.

Considerato che l'art.97 del D.Lgs. 267/2000 stabiliva che il Comune e la Provincia hanno un Segretario titolare *dipendente* dell'Agenzia di cui all'art.102 del D.Lgs. 267/2000, a seguito dell'entrata in vigore della legge 122/2010, i Segretari comunali e provinciali, a distanza di poco più di un decennio, sono nuovamente dipendenti del Ministero dell'Interno.

Il Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione dei comparti e delle aree dirigenziali di contrattazione collettiva nazionale 2016-2018, siglato il 4 aprile 2016 dalle Confederazioni Sindacali, all'art. 7 disciplina la composizione delle aree di contrattazione dei Dirigenti,

Al comma 3 del medesimo articolo, così recita: l'area delle funzioni locali comprende – omissis – nonché, in relazione a quanto previsto dalla Legge 7 agosto 2015, n.124, i Segretari Comunali e Provinciali.

L'art. 11 comma 1 lettera b) n. 4 come primo principio enuncia l'abolizione della figura del segretario Comunale e provinciale ed istituisce la figura del Dirigente Apicale. Quindi disciplina l'ingresso nel ruolo unico della dirigenza locale tutti gli ex segretari Comunali di Fascia a e B con soppressione dell'albo,; inoltre disciplina l'ingresso nel ruolo unico della dirigenza apicale degli Enti Locali dei Segretari Comunali di Fascia C e di quelli che stavano terminando il percorso di iscrizione all'albo nella fascia iniziale C a seguito del superamento del corso concorso in itinere.(in allegato l'articolato normativo di cui sopra).

Per cui, il comma 3 dell'art. 7 del Contratto Nazionale Quadro, richiamando la legge 7 agosto 2015 n. 124, non ha inteso includere i segretari comunali e provinciali, dalla stessa norma aboliti come figura professionale, ma bensì il dirigente Apicale, nuova figura istituita al vertice burocratico dell'Ente Locale.

Purtroppo, in conseguenza della sentenza della Suprema Corte Costituzionale, che ha accolto i rilievi mossi dalla Regione Veneto, il decreto delegato inerente tale disciplina su richiamata, non essendo stato ancora emanato ed in vigore ma solo in corso di emanazione, per l'attuazione della delega di cui all'art. 11, è decaduto lasciando le cose com'erano e cioè mantenendo al vertice burocratico degli Enti Locali il Segretario Comunale e Provinciale, nulla quindi innovando.

Una questione sostanziale

Tralasciando i dettagli su tutta la vicenda di cui si accenna nella suesposta premessa, i quali saranno trattati più nel dettaglio negli allegati al presente documento essendo importante che i massimi vertici della Confederazione abbiano la più puntuale e massima contezza del problema, qui si ritiene utile accennare al perché dell'importanza che i Segretari Comunali vengano allocati nell'area della Dirigenza delle Funzioni Centrali.

La questione riguarda la problematica dei " limiti di spesa del personale " che attanaglia gli Enti locali da diverso tempo.

Infatti, la deliberazione n. 8/2012 Corte dei Conti - Sezione Autonomie, pronunciandosi ancora una volta sul tema della spesa per il personale negli Enti locali, con particolare

riguardo alla figura del Segretario comunale, ha concluso che nel complessivo assetto normativo che regola ruolo, funzioni e "status" dei segretari Comunali e Provinciali, anche a seguito della soppressione dell' Agenzia Autonoma per la gestione dell' Albo ed il trasferimento dei compiti al Ministero dell' Interno, non sono intervenute innovazioni tali da poter giustificare una posizione funzionale diversa nel contesto ordinamentale degli enti locali e che pertanto non sussistono elementi per una ridefinizione della natura giuridico-economica della retribuzione agli stessi spettante che possa giustificare un' allocazione contabile delle relative spese diversa da quella in cui sono appostate le spese per il personale dipendente degli enti.

Cioè, in soldoni, la spesa del Segretario Comunale e provinciale va a reprimere la spesa di personale degli Enti Locali diminuendo, di fatto, le loro capacità assunzionali.

Ecco perché è utile ed opportuno che i Segretari Comunali e Provinciali ritornino a pieno titolo nell' alveo del Ministero degli Interni con spesa a carico, se non proprio totalmente a carico dello stato ma sicuramente almeno al 90%.

In allegato si riporta una proposta di riforma per la categoria, scritta proprio da un magistrato della Corte dei Conti, ex Segretario Comunale (Cosmo Sciancalepore), alla quale, però, il collega e responsabili segretari comunali della Fenal, G.Vangi ha apportato alcune modifiche, che costituisce parte integrante del presente documento.

Il Segretario Generale
Domenico De Grandis

