



CSA Regioni Autonomie Locali

Aderente CISAL
SEGRETERIA NAZIONALE

Via Goito, 17 – 00185- Roma

Tel 06-490036

P.e.: coordinamento.csa@csaral.it – Pec: nazionale@pec.csaral.it
<http://www.csaral.it>

Roma, 17 marzo 2025

COMUNICATO

RINNOVO CCNL: CGIL E UIL BLOCCANO LE PROPOSTE CSA PER LA POLIZIA LOCALE

CGIL E UIL continuano a boicottare il tavolo trattativa per il nuovo CCNL Funzioni locali, dove ora si stanno svolgendo delle “riunioni tecniche” per esaminare le proposte sugli istituti contrattuali non ancora definiti, **costringendo l'ARAN a disporre il rinvio per la terza volta.**

Il problema tocca particolarmente la Sezione Polizia Locale, su cui si sarebbe dovuto discutere nella riunione programmata per il 20 marzo p.v.

A questo punto, è sin troppo evidente che **CGIL e UIL sono orientate verso l'ostracismo a oltranza**, andando ben oltre la questione della inadeguatezza delle risorse disponibili, che invece era stata indicata dalle stesse come l'unico motivo per cui non avrebbero accettato di mettere la firma sul contratto 2022/24.

CGIL e UIL continuano dunque a cadere in contraddizione, sconfessando persino loro stesse!! Infatti, nel momento in cui le trattative si erano interrotte, anche loro avevano dato il proprio assenso alla prosecuzione dei lavori attraverso le suddette “riunioni tecniche”.

Le tante questioni aperte sulla Polizia Locale sembrano dunque destinate a non avere risposta!

Ecco quelle che il CSA intende fermamente portare avanti:

- Ridefinizione della prestazione festiva infrasettimanale in coerenza con quanto previsto per il restante personale dell'Ente.
- Riduzione a 35 ore della settimana lavorativa ai Corpi e Servizi che lavorano in turno assicurando il servizio 12 ore al giorno. Sono fatti salvi gli accordi già definiti.

 1

- Inclusione nel tempo di lavoro della vestizione e svestizione dell'uniforme.
- Rafforzamento dell'indennità di Funzione (art.97) da attribuire nei regolamenti con la previsione di almeno tre livelli e valori minimi di riferimento per tutti.
- Rafforzamento dell'attività di formazione e apprendimento da certificare per gli avanzamenti di carriera e grado.
- Confronto preventivo e successivo sugli introiti dell'art.208 del CdS e relative ripartizioni in termini di incrementi salariali, previdenza, assistenza, anche sanitaria e ulteriori progettualità.

E questo è un gravissimo danno per le decine di migliaia di lavoratori e lavoratrici dei Corpi e Servizi della Polizia Locale stessa.

E' un atteggiamento irresponsabile, di cui le suddette OO.SS. dovranno assumersi tutte le responsabilità al cospetto dei lavoratori della Polizia Locale.

Il Segretario Generale
Francesco Garofalo





CSA Regioni Autonomie Locali

PREGIUDIZIALI POLITICHE

DI **CGIL FP E UIL FPL** HANNO BLOCCATO
IL CCNL FUNZIONI LOCALI 2022-2024 !!!

**COSA PERDONO I LAVORATORI DELLA
POLIZIA LOCALE?**



Di seguito riportiamo analiticamente i miglioramenti concordati in sede ARAN per la parte normativa - che in alcuni casi riguardano tutte le figure professionali degli Enti Locali e in altri hanno un riferimento specifico al **SETTORE POLIZIA LOCALE** - che non potranno essere riconosciuti in assenza della volontà di sottoscrivere il CCNL 2022-2024, da parte di CGIL FP e UIL FPL. Non solo, il blocco delle trattative - qualora diventasse definitivo - impedirà di apportare gli ulteriori miglioramenti nell'ambito della Specifica Sezione, che il **CSA HA ELABORATO NELLA PROPRIA PIATTAFORMA**, con particolare riguardo al trattamento delle festività infrasettimanali e una migliore articolazione dell'indennità di funzione.

Al termine della parte normativa, abbiamo inserito le **conseguenti perdite dal punto di vista economico**, sia per il tabellare, con i relativi arretrati, sia nell'ipotesi di un incremento del valore stipendiale attraverso l'inglobamento dell'Indennità di Comparto.



CSA Regioni Autonomie Locali

SETTORE POLIZIA LOCALE – PARTE NORMATIVA

Le Relazioni Sindacali e la contrattazione integrativa:

- 1) **L'informativa preventiva relativa al piano triennale dei fabbisogni di personale**, cui dovrà essere seguita un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali.
- 2) **Il confronto sull'articolazione dell'orario multiperiodale, la collocazione temporale della pausa per il buono pasto, nonché l'articolazione in via sperimentale su quattro giorni settimanali**
- 3) **Verifica del rispetto delle risorse minime da stanziare di cui all'art. 55, c 13 del CCNL 16.11.2022 in materia di formazione e criteri per la scelta del personale** dipendente qualificato, di cui all'art. 55 comma 8 del CCNL 16.11.2022, **da adibire, in qualità di docente, per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale.**
- 4) **Il monitoraggio delle politiche di age management e i criteri per il conferimento delle mansioni superiori**
- 5) Nella contrattazione integrativa:
 - i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, anche con riguardo all'eventuale correlazione con i compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge;
 - **l'individuazione del numero di differenziali attribuibili per singola Area;**
 - **criteri per l'implementazione di modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione delle modalità di lavoro a distanza.**
 - criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto nonché individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto
 - **destinazione di ulteriori risorse finanziarie alla corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario, in**



CSA Regioni Autonomie Locali

aggiunta a quelle già previste ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1/4/1999

- **criteri di ripartizione delle risorse in favore del personale di cui all'art. 98 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse finalità di utilizzo ivi previste (Proventi ex art.208 del CdS)**
- **forme di incentivazione economica e di riconoscimento di trattamenti accessori collegati alla prestazione in favore del personale utilizzato in convenzione.**
- **integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del CCNL 16.11.2022, in materia di esenzione dai turni di lavoro in orari notturni, con particolare riguardo al personale prossimo alla pensione**
- favorire l'adozione di strumenti volti a favorire l'inserimento del personale neo assunto, nelle politiche di welfare e/o accesso al lavoro a distanza

e infine :

I criteri di ripartizione delle devono essere negoziati con cadenza annuale, ma nel caso in cui alcuni istituti siano stati definiti nell'ambito della contrattazione triennale viene consentito il pagamento in "prorogatio" anche nell'anno successivo il pagamento delle indennità di turno, reperibilità e servizio esterno in attesa della ripartizione definitiva del fondo.

Ordinamento Professionale:

- 1) **La proroga al 31.12.2026 per lo sviluppo delle progressioni verticali in deroga ai sensi dell'art.13 del CCNL 16.11.2022 e l'equipollenza dei titoli nella Tabella C del medesimo CCNL**, utile alla progressioni verticali in deroga, tra il diploma di scuola secondaria di secondo grado rilasciati secondo quanto stabilito, in materia, da norme di legge o di regolamento.
- 2) **Nel caso in cui il requisito di permanenza sia fissato in due anni dalla contrattazione integrativa per l'attribuzione dei differenziali stipendiali, la media delle valutazioni da considerare sarà**



CSA Regioni Autonomie Locali

calcolata sulle ultime due anziché sulle ultime tre. Inoltre i percorsi formativi riconosciuti saranno quelli attivati dall'ente.

- 3) Qualora si possano creare situazioni di conflitto di interesse tra valutato e valutatore, sono previste distinte graduatorie, nell'ambito dell'Area dei Funzionari ed EQ, tra il personale titolare di incarico di EQ e il personale non titolare del predetto incarico.
- 4) Possibilità di far decorrere in data diversa e comunque non anteriore al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo, l'attribuzione del differenziale stipendiale.
- 5) Misure di ulteriore valorizzazione economica per il personale incaricato di E.Q. e di quello utilizzato in convenzione

Rapporto di Lavoro:

- 1) La possibilità di articolare l'orario ordinario di lavoro di 36 ore settimanali previsto dall'art. 29, comma 1, del CCNL del 16.11.2022, su quattro giorni. L'adesione all'articolazione oraria su quattro giorni da parte del lavoratore è volontaria.
- 2) La possibilità di accedere all'orario multiperiodale anche per le esigenze di conciliazione vita-lavoro, eventualmente individuate in sede di contrattazione integrativa. Forme di flessibilità oraria per aiutare i familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA che siano impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa, come previsto all'art. 6 della L. 170/2010.
3. L'eliminazione dell'obbligo di assicurare un rientro per il riconoscimento del buono pasto per il personale che opera in speciali regimi orari (polizia locale in particolare), compresa la possibilità, al termine del proprio orario, di non rendere obbligatoria la pausa.
4. L'estensione dallo scomputo, nei giorni da considerarsi nel comparto della malattia, anche gli accessi ambulatoriali, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie, visite specialistiche, esami diagnostici e follow-up specialistico per patologie gravi.



CSA Regioni Autonomie Locali

5. **L'aggiornamento professionale connesso all'attività di servizio anche se non rientrante nei piani formativi adottati dall'Ente fino a otto giorni l'anno retribuiti.**
6. **L'inclusione dal tempo di percorrenza dal domicilio del dipendente, in caso di permesso per visite mediche collocato all'inizio dell'orario di lavoro.**
7. **Permessi studio: In caso di rinuncia, in corso d'anno, alla fruizione dei permessi da parte di un beneficiario, anche a seguito dell'avvenuto conseguimento del titolo di studio, l'Ente è legittimato a scorrere l'elenco dei richiedenti in base ai criteri di priorità definiti dal CCNL.**
8. Anche durante l'attività formativa si riconosce il diritto alla maturazione del buono pasto.

In materia di age-management:

- **Promozione di un dialogo intergenerazionale mediante adeguate forme di affiancamento per i neoassunti e momenti di formazione peer-to-peer volti a favorire lo scambio di competenze tra le diverse generazioni**, riducendo così il rischio di isolamento e agevolando l'integrazione delle nuove risorse;
- **l'introduzione di una maggiore flessibilità oraria nella gestione del lavoro del personale senior**, mediante ad es. la promozione di **modalità di lavoro a distanza** e di tempo parziale e l'individuazione di turni che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Lavoro agile e da remoto:

- 1) Per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità in situazioni di gravità ai sensi della L. 104/1992 o che godano dei benefici previsti dal D.Lgs 151/2001 a sostegno della genitorialità e per le altre casistiche individuate in sede di contrattazione integrativa, con l'accordo individuale di cui all'art. 65 del CCNL 16.11.2022 la possibilità estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile rispetto a quelle previste per il restante personale.
- 2) **Ai fini dell'erogazione del buono pasto, le ore di lavoro convenzionali della giornata di lavoro resa in modalità agile sono pari alle ore di lavoro ordinarie che il dipendente avrebbe svolto per la medesima giornata se avesse reso la prestazione in presenza**



CSA Regioni Autonomie Locali

Disposizioni comuni su istituti economici:

- 1) **In materia di welfare aziendale: estensione dei benefici** anche per l'incentivazione alla mobilità sostenibile e altre categorie di beni, servizi e benefici che, **in base alle vigenti norme fiscali che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente (ad es possibilità di veder riconosciuto il rimborso anche il costo delle utenze domestiche).**
- 2) **Indennità di servizio esterno: riformulazione più flessibile** della norma che reciterebbe ora: *Al personale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. e) compreso tra 1 Euro e 15,00 euro, tenendo conto di quanto previsto dall'art. ..., comma 3-bis. L'indennità può essere frazionata su base oraria secondo i criteri generali definiti in sede di contrattazione integrativa ai sensi del suddetto articolo art. 7*
- 3) Previsione di **un incremento del valore minimo a 2 euro della Indennità di servizio esterno**, previa acquisizione di risorse prioritariamente dall'art.79 comma 1 del CCNL (parte stabile).



**BARRA IL SIMBOLO
CON UNA X**





CSA Regioni Autonomie Locali

SETTORE POLIZIA LOCALE – PARTE ECONOMICA

1) L'AUMENTO TABELLARE MENSILE CON RELATIVI ARRETRATI

Area Contrattuale livello di accesso	Valore aumento stipendiale mensile (A)	Indennità V.C. percepita dal 1.1.2024 (B)	Differenza A-B	Valore differenza (A-B) x 16 mensilità+13a (*)
Area Funzionari / E.Q.	€ 141,50	€ 64,79	€ 76,71	€ 1.304,07
Area Istruttori	€ 130,41	€ 59,70	€ 70,71	€ 1.202,17
Area Operatori Esperti	€ 116,03	€ 53,13	€ 62,09	€ 1.055,53
Area Operatori	€ 111,45	€ 51,05	€ 60,40	€ 1.026,08

(*) NB: In caso di sottoscrizione intervenuta dell' ipotesi di rinnovo del CCNL 2022-2024, l'erogazione degli aumenti e degli arretrati sarebbe stata possibile nel mese di aprile 2025. Ovviamente si sarebbero cumulati valori aggiunti per il ricalcolo delle maggiorazioni dei turni e del lavoro straordinario.

2) L'INCREMENTO DEL TABELLARE CON L'INGLOBAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO E I RELATIVI BENEFICI IMMEDIATI E FUTURI

Area	Trattamento stipendiale annuo <u>senza</u> Indennità di Comparto	Trattamento stipendiale annuo <u>con</u> Indennità di Comparto (*)
FUNZIONARI/EQ	24.910	€ 25.532
ISTRUTTORI	22.957	€ 23.506
OPERATORI ESPERTI	20.427	€ 20.889
OPERATORI	19.620	€ 20.009

(*) cui andrebbe aggiunta la 13a mensilità maggiorata dell'Indennità di comparto

L'assorbimento dell'indennità di comparto avrebbe:

- Eliminato le trattenute per primi 10 giorni di malattia
- Incrementato il valore economico delle maggiorazioni per il turno e lo straordinario
- Incrementato la 13 a mensilità
- Incrementato il TFR e la base di calcolo per il TFS
- Una contribuzione previdenziale con una migliore base di calcolo per il trattamento in quiescenza.



CSA Regioni Autonomie Locali

Le proposte del CSA che rimangono aperte sul tavolo di trattativa

- Istituire l'Area delle Elevate Qualificazioni.
 - Assorbire nell'Area degli Operatori esperti l'Area degli Operatori con apposito percorso formativo.
 - Rifianziare e prorogare il nuovo sistema di riclassificazione proposto fino al 2027 per l'allineamento con gli altri comparti pubblici.
 - Incrementare il valore dei differenziali stipendiali per gli Istruttori e Operatori
 - Adeguare il valore economico delle giornate di ferie includendo tutte le indennità a qualsiasi titolo percepite.
 - Esclusione del welfare aziendale dal tetto del salario accessorio
 - Previsione del secondo buono pasto nella medesima giornata lavorativa per limitate fattispecie.
-
- **Sezione educativa e scolastica:**
 - a. Quantificazione oneri per la riclassificazione nell'Area dei Funzionari di tutto il personale avente titolo e che ne faccia richiesta. Conseguente impegno economico nell'atto d'indirizzo per il rinnovo del CCNL 2025-2027.
 - b. Incrementare l'indennità professionale sulla base dell'anzianità
 - c. Maggiore chiarezza sui rapporti numerici segmento 0/3 e servizi meno gravosi per il personale prossimo alla pensione.
 - d. Istituzione definitiva del/dei Coordinatori Pedagogici sulla base delle indicazioni della Regione di appartenenza.
-
- **Sezione Polizia Locale**
 - a. Ridefinizione della prestazione festiva infrasettimanale in coerenza con quanto previsto per il restante personale dell'Ente.
 - b. Riduzione a 35 ore della settimana lavorativa ai Corpi e Servizi che lavorano in turno assicurando il servizio 12 ore al giorno. Sono fatti salvi gli accordi già definiti.
 - c. Inclusione nel tempo di lavoro della vestizione e svestizione dell'uniforme.



CSA Regioni Autonomie Locali

- d. Rafforzamento dell'indennità di Funzione (art.97) da attribuire nei regolamenti con la previsione di almeno tre livelli e valori minimi di riferimento per tutti.
 - e. Rafforzamento dell'attività di formazione e apprendimento da certificare per gli avanzamenti di carriera e grado.
 - f. Confronto preventivo e successivo sugli introiti dell'art.208 del CdS e relative ripartizioni in termini di incrementi salariali, previdenza, assistenza, anche sanitaria e ulteriori progettualità.
- **Sezione Albi e Ordini e Sezione Socio- Sanitaria**
 - a. Quantificazione oneri per la riclassificazione nell'Area dei Funzionari di tutto il personale avente titolo e che ne faccia richiesta tenuto conto di quanto previsto negli altri Comparti Pubblici.
 - b. Integrare nella Sezione degli Albi anche gli Ufficiali di Stato Civile e Anagrafe iscritti nell' Elenco Speciale del Ministero degli Interni.
 - c. Rivalutazione dei Differenziali stipendiali maggiorati per entrambe le Aree.

