



CSA Regioni Autonomie Locali

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



COSA PERDONO I LAVORATORI DEL SETTORE TECNICO-AMMINISTRATIVO

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 TECNICO E AMMINISTRATIVO – 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.

*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 TECNICO/AMMINISTRATIVO – PARTE NORMATIVA

Le Relazioni Sindacali

- 1) **L'informativa relativa al piano triennale dei fabbisogni di personale**, cui dovrà essere seguito 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, i criteri per l'individuazione delle coperture assicurative di cui all'art. 58 del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 2 comma 4 del D.Lgs 36/2023 sul Codice dei Contratti Pubblici** e infine 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**



CSA Regioni Autonomie Locali

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 aggiunta a quelle già previste ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1/4/1999
- **forme di incentivazione economica e di riconoscimento di trattamenti accessori collegati alla prestazione in favore del personale utilizzato in convenzione**
- 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

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 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**



CSA Regioni Autonomie Locali

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'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.
- 4) **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.**
- 5) L'inclusione del tempo di percorrenza dal domicilio del dipendente, in caso di permesso per visite mediche collocato all'inizio dell'orario di lavoro.
- 6) 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.
- 7) **Anche durante l'attività formativa si riconosce il diritto alla maturazione del buono pasto.**
- 8) Possibilità che nel periodo del preavviso venga consentito l'utilizzo delle ferie.



CSA Regioni Autonomie Locali

9) 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) **L'erogazione del buono pasto, per le ore di lavoro convenzionali della giornata resa in modalità agile, qualora siano 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) Previsione di un incremento del valore minimo a 2 euro della Indennità di condizioni di lavoro,** 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 TECNICO/AMMINISTRATIVO – 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.
- Rifiutare 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.

