



USB Nazionale

Funzioni Locali, firmata la preintesa del nuovo CCNL: ecco perché il giudizio USB non può che essere negativo



Roma, 08/08/2022

Il 4 agosto 2022 è stata sottoscritta tra l'Aran e i sindacati l'ipotesi di contratto del comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021. Si tratta quindi di un contratto già scaduto, che riguarda circa 430mila dipendenti di Regioni, Province e Comuni e altre autonomie locali.

Il giudizio complessivo dell'USB non può che essere negativo.

AUMENTI SALARIALI INSUFFICIENTI E POCCHI ARRETRATI

Gli aumenti contrattuali saranno del tutto inadeguati a far fronte al crescente aumento del costo della vita, con costi dell'energia alle stelle e l'inflazione all'8%, in un contesto di economia di guerra.

A regime, gli incrementi mensili dello stipendio tabellare andranno dai 56 euro per la categoria più bassa ai 104 per quella più alta, ma solo dal 01/01/2021.

Per tutto il 2019 e il 2020 gli aumenti sono risibili e alleggeriranno l'importo degli arretrati (ad es. un lavoratore nella ex categoria C1 riceverà 10 euro per 2019, 24 euro per il 2020 e 66 euro per il solo anno 2021). Insomma, chi ha avuto, ha avuto, e chi ha dato ha dato.

Dal 2021 gli aumenti mensili (escluso l'elemento perequativo) variano da circa 670 a 1250 euro lordi/anno a seconda della ex categoria di inquadramento.

Ma l'aspetto più critico sta nel nuovo sistema di classificazione e nelle possibilità di sviluppo di carriera, che porterà a disparità importanti.

NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE E DIFFERENZIALE SALARIALE. TANTO PER QUALCUNO, POCO PER ALCUNI, NIENTE PER TUTTI GLI ALTRI.

Il sistema di classificazione previsto dal nuovo contratto determina il superamento della "categoria".

Il sistema è strutturato in aree: funzionari ed elevata qualificazione (ex cat. D con o senza P.O.), istruttori (ex cat. C), operatori esperti (ex cat. B), operatori (ex cat. A).

Per la ex categoria A, sia la nuova retribuzione tabellare che l'adeguamento salariale dal precedente contratto sono assolutamente inadeguati, tenuto conto delle attività svolte (per es. attività di vigilanza o tecnico manutentive). Questa categoria avrebbe dovuto essere assorbita interamente dell'area successiva.

La retribuzione corrispondente alle progressioni economiche fin qui ottenute confluirà in una nuova voce denominata "differenziale stipendiale" e sarà alimentata con le future progressioni. I possibili differenziali stipendiali saranno cinque per gli istruttori (del valore di euro 750 annui), operatori esperti (del valore di 650 euro all'anno) e operatori (del valore di 550 annui).

Per l'area dei funzionari ed elevata qualificazione il numero di differenziali stipendiali sarà invece di sei e pari a 1.600 euro.

I differenziali stipendiali vengono attribuiti mediante procedura selettiva sulla base di criteri in larghissima parte discrezionale da parte dei dirigenti e dell'amministrazione. Inoltre, il dipendente può accedere alla procedura ogni tre anni, salvo diversa contrattazione decentrata.

Resta ovviamente del tutto valido il sistema di valutazione della performance per le progressioni di carriera.

Le elevate qualificazioni (corrispondenti alle ex posizioni organizzative) possono arrivare fino a 18.000 euro/anno in più. Praticamente lo stipendio di un operatore.

NEGATO IL DIRITTO ALLA CARRIERA

Nonostante i proclami, le possibilità di carriera in realtà, conti alla mano, sono minime. Prima

di tutto ogni differenziale salariale è soggetto al giudizio del dirigente. Ma anche qualora si verificassero per qualche fortunata circostanza tutti gli scatti previsti ogni tre anni, un lavoratore inquadrato nell'area "operatori", ad esempio, arriverebbe a prendere 3.250 euro annui lordi dopo 15 anni di lavoro.

Un po' meglio va ai funzionari, che potrebbero arrivare a prendere 9.600 euro lordi anni in 18 anni.

Circa il 40% degli enti, soprattutto al Centro Sud, già in dissesto economico o con pesantissimi piani di rientro economico che hanno di fatto congelato i bilanci e saranno impossibilitati a reperire nuove risorse per il contratto decentrato e quindi per le progressioni.

Il contratto sembra mettere al centro il ruolo dei funzionari, ai quali i dirigenti possono attribuire (e scaricarsene) carichi di lavoro e responsabilità (responsabilità del procedimento, firma di relazioni, di progetti...), i cui livelli salariali e le prospettive di carriera rimangono in generale bassi. Si va così a consolidare un modello di amm.ne che va a caccia di fondi e gestisce progetti (quelli del PNRR attualmente sono la priorità).

In particolare, però il modello va a penalizzare i lavoratori che effettuano il lavoro ordinario e routinario, insomma che portano avanti la baracca. Un modello, quindi, che mortifica e sguarnisce ulteriormente i servizi minimi di base (anagrafe, stato civile, sportelli), sempre ormai più informatizzati, privatizzati e inaccessibili.

Poiché è noto che troppi lavoratori sono rimasti fermi al palo per lunghi anni, si è tentato di porre rimedio al fallimento del sistema delle valutazioni finalizzate alle progressioni di carriera (di cui evidentemente si è preso atto al tavolo dell'ARAN), inserendo la possibilità di attribuire punteggi più elevati del 3% ai lavoratori che non hanno effettuato progressioni negli ultimi 6 anni e il criterio secondo cui il peso dell'esperienza professionale non può essere inferiore al 40%.

Non una parola sull'anzianità di servizio, alla quale non viene dato alcun valore.

Per la progressione tra aree, solo in prima applicazione, fino al 2025, sarà possibile transitare all'area superiore senza il titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, nell'ambito della spesa prevista dalla Legge di Stabilità 2022 e delle assunzioni autorizzate al netto della quota riservata per l'accesso dall'esterno.

PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO

La pre-intesa del CCNL F.L. prevede una sezione dedicata al Personale Educativo e Scolastico che comprende Nidi e Scuole dell'Infanzia. Relativamente all'organizzazione dei Servizi, viene sostanzialmente riprodotta la normativa già contenuta nei contratti precedenti

senza alcun miglioramento necessario per assicurare un qualitativo percorso educativo e didattico e, non certo secondariamente, il diritto alla salute e sicurezza individuali e collettive. Il testo non prevede alcuna diminuzione dei rapporti numerici, la certezza di immediate sostituzioni del Personale assente, la continuativa compresenza, l'indispensabile sostegno educativo per ogni Bambina/o D.A. o in difficoltà.

A questo si aggiunge il mancato inquadramento, da lungo atteso e da noi sempre rivendicato, del Personale Educativo della fascia 0/6 anni nella categoria superiore (ora nominata "area dei Funzionari e Elevata Qualificazione). Con l'irricevibile e sconcertante accondiscendenza dei firmatari dell'intesa, il Personale Educativo e Scolastico inquadrato nella ex cat. C viene definito "profilo a esaurimento", mentre il Personale di nuova assunzione viene collocato nell' area dei Funzionari (ex cat. D).

Al Personale ex cat. C verrà corrisposta solo una maggiorazione economica che certamente non compenserà i differenti emolumenti tra le due aree di inquadramento e oltretutto graverà sul fondo del salario accessorio a scapito di tutti i Lavoratori. Diversamente, all'Amministrazione viene garantito un sostanzioso risparmio sul bilancio dell'Ente.

I sindacati firmatari, umiliando senza confronto l' intera categoria, hanno formalizzato l' inconcepibile quanto scandaloso principio che a eguale lavoro, identiche mansioni, possano corrispondere nazionalmente inquadramento e stipendio differenti.

Mai accetteremo tale palese discriminazione, in ogni sede continueremo a batterci per il diritto alla qualità della Scuola Pubblica quotidianamente garantita dall'indiscutibile e comprovata professionalità di tutto il Personale dell'Infanzia.

SEZIONE POLIZIA LOCALE

La pre-intesa del CCNL Enti Locali per la Polizia Locale delude le aspettative di oltre 60.000 lavoratori.

La tanto promessa novità normativa volta a disciplinare il diritto al riposo nella giornata di Festività Infrasettimanale si rivela l'ennesima bugia dei firmatari dell'ipotesi di CCNL ai lavoratori ed i contenuti dell'art. 30 ne sono la controriprova, riconoscendo solo il 100% del turno festivo, ma non il diritto al riposo compensativo.

Attendendo una Legge di Riforma che superi la Legge 65/86 e reintroduca per i lavoratori della Polizia Locale il riconoscimento della categoria Usurante, si riconosce con l'art. 96 un surplus su un ipotetico differenziale Stipendiale di pochi spiccioli gravanti sempre sul Fondo Salario Accessorio.

LA VOCE DEI LAVORATORI SI FA PIÙ DEBOLE.

Se già con il precedente contratto era stato fatto il primo passo per sottrarre funzioni alle RSU, da questa pre-intesa emerge con forza la volontà di sminuire la volontà dei lavoratori. È infatti prevista l'istituzione all'art. 6 dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione negli enti con più di 70 dipendenti, alle quali parteciperanno, insieme alle amministrazioni, solo le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

Tale organismo, molto poco democraticamente, avrà voce in capitolo su un ampio numero di materie, sottraendole di fatto all'RSU elette dai lavoratori.

ALTRO

-

Tutto il Titolo VI disciplina il "lavoro a distanza". In particolare, il lavoro agile è materia di confronto. La nota positiva è che nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali (permessi per particolari motivi personali o familiari, i permessi sindacali, permessi per assemblea, permessi L.104 ecc.).

-

Viene previsto all'art. 28, la tutela dei lavoratori transgender, tramite il riconoscimento un'identità alias al dipendente che ne faccia richiesta.

-

Negativa è invece l'introduzione del welfare aziendale, i cui oneri sono previsti sia da specifiche norme, sia da l'utilizzo di quota parte del Fondo definita in sede di contrattazione integrativa. Si tratta di risorse sottratte ai lavoratori e consegnate alle assicurazioni ed alla sanità privata.

-

L'inserimento (battaglia storica dell'USB), della parte relativa ai tempi di vestizione, progressioni economiche e formazione del Personale delle Professioni Sanitarie e Socio Sanitarie è una presa d'atto delle tante cause vinte dai lavoratori e del fatto che già viene riconosciuto ai lavoratori della Sanità. Inserimento probabilmente conseguente alle difficoltà incontrate dalle Amministrazioni quando hanno privatizzato RSA.

-

Viene inasprito il codice disciplinare comprimendo ulteriormente le libertà di espressione dei lavoratori.

Nei prossimi giorni analizzeremo nel dettaglio i contenuti del nuovo contratto e le sue ricadute sui dipendenti degli Enti locali. Sarà nostro compito dare battaglia nei posti di lavoro per ottenere massima trasparenza e stesse opportunità per tutte/i.

USB Pubblico Impiego - Funzioni Locali

Roma 8-8-2022

