

## SEGRETERIA GENERALE

Roma, 22.5.2018

Analisi al CCNL 2016-2018

Firmato il 21 maggio u.s. il contratto Funzioni Locali.

Nei nostri precedenti comunicati, in tempi non sospetti, ne avevamo anticipato l'esito.

Qualcuno, analizzando la situazione Italiana, potrebbe anche dire: piace vincere facile. Tanto può starci.

Ma non possiamo né vogliamo accreditarci meriti e, soprattutto, non vogliamo togliervi il piacere di individuare chi, nella faccenda, più che meriti, ha maturato responsabilità.

*In primis* occorre evidenziare e ricordare all'italico popolo che il decantato contratto di cui si parla è stato imposto da una sentenza della Corte Costituzionale e voluto dal Governo a causa dell'approssimarsi della competizione elettorale del 4 marzo 2018.

Cerchiamo di fare chiarezza.

E' stato affermato, in particolare dal Governo e dai sindacati firmatari che lo hanno sottoscritto, che il contratto relativo al comparto Funzioni Locali abbia assicurato un incremento stipendiale non inferiore a 85 euro lordi a ciascun lavoratore. Il che non è propriamente vero.

Grazie ad una serie di espedienti normativi e contabili, infatti, l'aumento medio risulta ammontare a circa 65 euro lordi e, al netto dei contributi, a 50 euro netti!

Dall'esame del testo contrattuale risulta che, per fingere di aver mantenuto la promessa dell'incremento di 85 Euro, sono stati computati 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);
- l'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.

Tale ultimo emolumento, però, sarà corrisposto solo da marzo a dicembre 2018 (proprio 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 24.000 e 26.000 Euro).

Gli incrementi stipendiali veri e propri decorreranno dal 1° marzo 2018, mentre, per l'anno 2016 e 2017, siamo agli spiccioli.

Nemmeno gli spiccioli, invece, per il periodo che va dall'1.1.2010 al 31.12.2015 nonostante la diminuzione del valore reale delle retribuzioni è stato calcolato in 300 euro mensili a causa del quasi decennale blocco contrattuale.

Merita un discorso a parte il cosiddetto "elemento perequativo" previsto dall' art. 66 del CCNL. Trattasi di pochi euro mensili: 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 è pensionabile.

E per il 2019 cosa accadrà?

E' da ritenere che con la corresponsione degli arretrati, seppur modestissimi, molti lavoratori supereranno le soglie reddituali dei 24.000 e dei 26.000 con l'inevitabile perdita del Bonus Renzi e il pericolo, tutt'altro che eventuale, di vedersi costretti a restituirne una parte.

-A-

Segreteria Generale

00185 Roma Via E. Filiberto, 138 - Tel 06 70 45 09 48 / 4409 - Fax 06 70 49 36 47

e-mail: [segreteria.generale@fenal.it](mailto:segreteria.generale@fenal.it) - [www.fenal.it](http://www.fenal.it)

pagina 1 di 3 pagine



Infatti, se si considera che la maggior parte dei dipendenti comunali è nella fascia reddituale tra i 24.000 e i 26.000 euro, è evidente che il nuovo CCNL sia solo un ingannevole contentino elettorale che non introduce alcun apprezzabile miglioramento alla condizione delle generalità dei lavoratori del comparto sia sotto il profilo economico che normativo.

Ma ci sono eccezioni.

Per la polizia locale, il CCNL opera un giusto e significativo riconoscimento.

Ma non di sola polizia locale vivono gli enti locali e il restante personale non è aiutato dagli autovelox.

Non è nemmeno commendevole che molti dei componenti della delegazione trattante che ha sottoscritto il CCNL provengano dalla polizia locale.

Ovviamente non ci riferiamo al sulpl, al sulpm e al diccap ( uno e trino alla pari di Nostro Signore) i quali non erano presenti al tavolo negoziale. D'altronde erano troppo presi ad annullare il diccap, anche stravolgendone ancora una volta lo statuto, ad acquistare e vendere macchine di lusso e a licenziare lavoratori.

Ma torniamo al CCNL che, solo per la polizia locale:

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 3.000 euro annui;
3. stabilisce che i proventi di cui all'art. 208 CdS 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.

Anche sul fronte delle posizioni organizzative, il nuovo CCNL introduce alcune significative novità.

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);

Ma, diversamente dal passato, sono stati sottratti alla contrattazione collettiva decentrata 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 l'apparato politico 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 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 altresì 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%.

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 dell'Unione di Comuni).



Nonostante la corretta previsione dell'atto di indirizzo che prevedeva la soppressione della anacronistica cat. A) - destinata a rimanere ancora vigente nonostante il *coram populo* di parte sindacale che ne avrebbe gradito il transito nella categoria B) - e l'accorpamento delle cat B1 e B3, e D1 e D3, il sistema di classificazione esistente, fissato con il CCNL del 31.3.1999, resta quasi del tutto invariato.

Inoltre, viene sancito solo il definitivo accorpamento dei profili professionali collocati nella posizione di partenza D3 (chi già lo aveva lo mantiene) e, quindi per il futuro l'inizio carriera avverrà in categoria D1.

Il nuovo modello di relazioni sindacali prevede, tra gli istituti di partecipazione sindacale, 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 oppure si riferisce ad una data con cadenza annuale?).

Per il settore scolastico ed educativo è prevista la conclusione dei lavori entro tre mesi dal primo insediamento.

Tale Commissione mi sembra un contentino ai Sindacati, per far creder loro che con tale strumento possano restare parte attiva per la nuova stagione contrattuale che viene preannunciata ricca di novità anche se gli esiti di tale commissione sono solo propositivi.

Due piccioni con una fava:

- giustificare la mancata e tanto ventilata riforma della Pubblica Amministrazione;
- dare un ruolo alle sigle sindacali, ormai scientemente espunte dalle scelte organizzative e gestionali delle risorse umane.

Queste sono le conclusioni di una prima analisi.

Vedremo come si atteggerà la prassi (e la giurisprudenza) in sede di prima applicazione del nuovo CCNL.

Buon lavoro a tutti.

Cordialmente.

Il Segretario Generale  
Domenico De Grandis

