



Roma 00199  
via San Crescenziano,25  
C.F. 97194030587  
tel. 06/865081  
fax 06/86508535  
URL: [www.uifpl.it](http://www.uifpl.it)  
E-mail: [info@uifpl.it](mailto:info@uifpl.it)

Roma, 14 aprile 2022

**SEGRETERIA NAZIONALE**

Ai Segretari Regionali UIL FPL

**Prot. n° 126 /22/ML/sg**

Ai Segretari Territoriali UIL FPL

**Servizio: Organizzazione**

**LORO SEDI**

**Oggetto:** Esito incontro trattativa rinnovo CCNL Funzioni Locali 218-2021.

Cari amici e compagni,

nella giornata di martedì 12 aprile u.s. si è svolto un nuovo incontro con l'ARAN per il prosieguo della trattativa inerente il rinnovo del CCNL delle Funzioni Locali per il triennio 2018-2021. Facendo seguito alle comunicazioni già trasmesse da questa Segreteria in merito ai precedenti incontri, si riassume di seguito l'esito della riunione.

L'Aran ha presentato un testo complessivo che richiama le proposte a suo tempo avanzate con alcune integrazioni, accogliendo alcune proposte della UIL FPL e di altre organizzazioni in merito a:

1. Ampliamento tra le materie del confronto inserendo: i criteri di effettuazione per le procedure derivanti dall'applicazione della modifica dell'art.52 del D.Lgvo n°165/2001 in materia di re inquadramento in applicazione al nuovo modello di riclassificazione del personale, e inserimento dei criteri generali per individuare processi e attività lavorative da svolgere in modalità lavoro agile.

2. L'inserimento in contrattazione decentrata delle procedure per attribuire i cd "differenziali stipendiali" (attualmente progressioni economiche), dell'incremento delle risorse per i fondi in caso di non utilizzo delle risorse destinate alle Posizioni Organizzative, e delle modalità attuative per la riduzione d'orario a 35 ore disciplinata dall'art.22 del CCNL 1.4.1999.

3. Per la progressione tra le aree (attualmente categorie) : di considerare tra le ultime tre valutazioni quelle disponibili in ordine cronologico (valutando quindi anche annualità precedenti nel caso in cui nell'ultimo triennio la persona sia risultata assente per giustificati motivi).

4. Per il personale utilizzato a tempo parziale nelle Unioni o Servizi in Convenzione, di superare il tetto massimo del valore di posizione organizzativa fissato dal CCNL, fino al 30%, in considerazione della gravosità del lavoro da svolgere, a carico dell'ente utilizzatore ( possibile anche la compartecipazione dell'ente di provenienza).

5. Il ripristino dell'utilizzo del mezzo privato con annesso rimborso nell'articolato sul trattamento della trasferta.

6. La specificazione che le polizze di RC, ivi compreso il patrocinio legale, si estenda a tutto il personale che operi condizioni di autonomia e comunque con assunzione di responsabilità verso l'esterno.

7. Una riformulazione del welfare integrativo, che ne consenta l'applicazione utilizzando anche i risparmi di gestione di cui all'art.16 del D.L. 98/2011 e la possibilità che gli enti di minore dimensione possano associarsi o convenzionarsi per consentire economie di scale utili all'attivazione del welfare.

La UIL FPL ha preso atto positivamente delle integrazioni, ma abbiamo rappresentato tuttavia che i punti nodali, già più volte richiamati negli incontri precedenti, risultano ancora sospesi. In particolare:

- L'avanzamento del sistema di relazioni sindacali sul confronto per le materie attinenti la programmazione dei fabbisogni del personale e dei regolamenti organizzativi che hanno ricadute nell'ambito del rapporto di lavoro, ivi compresa l'applicazione degli istituti giuridici e economici definiti dal CCNL. Contestualmente si è richiesto l'abbassamento a 50 unità/Ente per attivare l'Organismo paritetico, pena l'esclusione di oltre il 50% delle amministrazioni ricadenti nel comparto delle Funzioni Locali.

- L'inserimento in contrattazione decentrata dei criteri da adottare per la ricollocazione del personale dell'ente all'interno dei profili e che il CCNL dovrà prevedere per ciascuna area (ex categoria). Il CCNL dovrà quindi indicare le famiglie professionali e successivamente e relativi profili di riferimento. Ovviamente in ragione della complessità organizzativa degli enti, abbiamo convenuto che i profili abbiano una valenza indicativa e non tassativa.

- La previsione di cui sopra è necessaria per affrontare con maggiore chiarezza il tema delle Sezioni per le specifiche professionalità e che rimane uno dei compiti fondamentali di questo rinnovo contrattuale.

- Abbiamo nuovamente rappresentato che l'attuale formulazione sul personale di Elevata Qualificazione prevista dal novellato articolo 52 del D.Lgvo n° 165/2001 rischia di confliggere con le aspettative di crescita e riconoscimento per il personale che a livelli apicali o di significative responsabilità, svolge e svolgerà i rilevanti compiti in capo alle Autonomie Locali. Tale qualifica non può essere soggetta a revoca dell'organo di governo ma dovrà assumere un suo specifico status contrattuale.

- Nell'articolato sulla progressioni economiche (o differenziali stipendiali), non abbiamo trovato i fattori di riferimento. Il CCNL dovrà indicare quali sono fattori che concorrono alla valutazione indicando percentuali di riferimento cui la contrattazione decentrata potrà in parte derogare.

- Sui congedi parentali, a seguito di segnalazione pervenutaci dal territorio, abbiamo chiesto di integrare o comunque chiarire che in caso di parto gemellare i congedi retribuiti previsti dall'art.32 primo comma del D.Lgvo n°151/2001 siano riconosciuti cumulativamente per ciascun bambino in caso di parto gemellare o plurigemellare, invitando l'ARAN a prendere atto della sentenza della Corte di Cassazione Sez.Lav. n°32567/2021 che si esprime favorevolmente nei confronti di una lavoratrice del pubblico impiego a cui era stato negato tale riconoscimento.

- Per il personale incaricato di svolgere attività formativa, abbiamo ribadito la necessità che i riconoscimenti economici per tale attività, svolta su incarico dell'amministrazione di appartenenza, sia riconosciuta con oneri aggiuntivi a carico dei bilanci e non a carico dei fondi contrattuali. Abbiamo proposto che le risorse destinate alla formazione possano rappresentare una fonte alternativa.

- Sul trattamento di trasferta è fondamentale che il sistema di relazioni sindacali preveda una fase di confronto, ovvero di informazione, sulle delibere che disciplinano tutti i trattamenti economici connessi alla trasferta, in considerazione che tali oneri ricadono sui costi complessivi del personale.

- Abbiamo rivendicato ancora una volta di considerare i risparmi di gestione derivanti dalla messa a regime del lavoro agile o da remoto. Tali risparmi potranno consentire di finanziarie anche le politiche del welfare contrattuale, che in molte amministrazioni non potrà essere comunque attivato in relazione alle ridottissime capacità finanziarie in essere.

- Infine abbiamo formalizzato la richiesta di assorbire l'indennità di comparto istituita nel CCNL del 2004, nel trattamento stipendiale, al fine avvicinare le retribuzioni base delle Funzioni Locali con quelle degli altri comparti e consentire miglioramenti anche nei trattamenti di fine servizio o rapporto con benefici anche di natura pensionistica.

- Abbiamo sollecitato l'ARAN di avere contezza sulla effettiva disponibilità delle risorse allocate dall'ultima legge di bilancio ( lo 0,22% per l'incremento dei fondi e lo 0,55% per il sistema classificatorio) su cui continuiamo a non aver alcun riscontro.

In conclusione l'ARAN ha formalmente riconosciuto che sono in atto alcune valutazioni anche interne al Comitato di Settore per le Funzioni Locali sulla definizione e collocazione dell'Elevata Qualifica e che non ha ricevuto ancora alcun atto d'indirizzo in merito alle disponibilità aggiuntive previste dalla legge di bilancio. Le ulteriori osservazioni al testo presentato saranno oggetto di valutazioni unitamente a quelle fornite da altre organizzazioni sindacali.

La riunione è stata aggiornata a data da destinarsi.

Fraterni saluti.

IL SEGRETARIO GENERALE

**f.to** Michelangelo Librandi