

RELAZIONE SU

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
RELATIVO AL PERSONALE DELL'AREA FUNZIONI LOCALI
TRIENNIO 2019 - 2021**

Milano

9 settembre 2024

IL CCNL: RELAZIONE

- **La firma** del Contratto collettivo nazionale di tra l'ARAN e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative dell'Area Funzioni Locali è **un importante passo avanti che adegua la Pubblica Amministrazione ai rinnovati criteri di flessibilità, efficacia, economicità e modernizzazione dei processi e procedure della parte pubblica.**
- Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della PA, il CCNL riconosce la **FORMAZIONE del personale** come strumento primario nelle strategie di cambiamento, finalizzate a conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle amministrazioni anche quale strumento per una politica di sviluppo delle risorse umane.
- IL CCNL riconosce l'importanza dei percorsi formativi e della pianificazione strategica dei saperi anche attraverso l'istituzione di congedi per la formazione del personale.

IL CCNL: RELAZIONE

- **Rilevante è l'ingresso della figura del mentore, ossia un dirigente esperto che può fornire supporto, informazioni, incoraggiamento al personale dirigenziale neoassunto sull'esperienza lavorativa avuta in seno all'amministrazione di appartenenza attraverso un rapporto informale e paritario basato sulla fiducia reciproca**
- **Di grande attualità è il tema dei Congedi per donne vittime di violenza, con il CCNL che prevede un congedo da lavoro per la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere.**
- **Sempre rispetto al tema delle fragilità dei lavoratori, in caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, il CCNL prevede l'esclusione dal computo delle assenze per malattia e in tali giornate il personale ha diritto all'intero trattamento economico.**
- **Congedi dei genitori - in analogia al CCNL del Comparto del 16 novembre 2022, il CCNL dell'Area delle Funzioni Locali risolve la questione dei cd. parti plurimi correlando il periodo di congedo parentale interamente retribuito (finora riferito all'evento parto) al singolo bambino.**

IL CCNL: RELAZIONE

➤ Fondamentali sono le **misure di welfare integrativo** previste dal CCNL, tra le quali a titolo esemplificativo e non esaustivo rientrano **le misure** di seguito riportate:

a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);

b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;

c) contributi a favore di attività culturali e con finalità sociale;

d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà;

e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal SSN.

IL CCNL: RELAZIONE

- **Il tema vero del welfare integrativo sono le risorse ed il perimetro di azione** dello stesso welfare integrativo.
- **Le risorse individuate dal CCNL** per finanziare il welfare integrativo sono quelle già destinate a tale specifica finalità da precedenti norme nonché, per la parte non coperta da tali risorse, **mediante l'utilizzo di quota parte dei fondi per la retribuzione di posizione e di risultato.**
- La natura dell'intervento di carattere assistenziale avrebbe dovuto escludere l'utilizzo delle risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per tale finalità dal vincolo di spesa.
- Sul tema, nonostante il pronunciamento di diverse sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti che escludevano l'utilizzo di tale risorse dal limite di spesa, il parere della RGS e il successivo orientamento della sezione regionale della Corte dei Conti della Liguria ha di fatto indotto la sezione di controllo della Corte dei Conti per il Veneto a ritenere opportuno inviare una richiesta per il pronunciamento della sezione autonomie della Corte dei Conti sulla questione **se le risorse destinate alla contrattazione decentrata finalizzate a misure di welfare integrativo, stante la loro natura assistenziale e previdenziale, siano da assoggettarsi al limite di spesa oppure se siano soggette alla disciplina e ai limiti specifici, anche finanziari, del contratto nazionale di lavoro.** Siamo in attesa del pronunciamento della Sezione autonomie della Corte dei Conti.
- **Sulle misure del welfare integrativo non è sfuggito che tra l'ipotesi e il CCNL è stata cancellata,** sulla base delle osservazioni della RGS, fra le misure di welfare integrativo **la misura sui versamenti aggiuntivi su base volontaria al fondo di previdenza complementare,** su questa valutazione nutriamo qualche perplessità che vorremmo condividere con ARAN.
- Infine per una migliore gestione degli interventi previsti dalla disciplina sul welfare integrativo, **il CCNL ha previsto per le amministrazioni la possibilità di associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente,** nel rispetto della normativa vigente.

Retribuzione media ante CCNL

- Dai dati di riferimento per il rinnovo contrattuale si può rilevare che le unità di personale al 31.12.2018 sono complessivamente 13.640, ed in particolare 5.842 dirigenti delle Funzioni locali, 4.913 dirigenti PTA e 2.885 Segretari comunali e provinciali, con una retribuzione media dell'area di € 88.853,00.
- Retribuzione media per sezione contrattuale:

Dirigenti Funzioni Locali	€ 101.305,89
Dirigenti PTA	€ 80.073,00
Segretari comunali e provinciali	€ 78.586,85
- Il tema **dei differenziali sulle retribuzioni medie** non può essere affrontato con le ordinarie risorse per i rinnovi contrattuali. **Il costo dell'armonizzazione** dei soli dirigenti della PTA alle retribuzioni medie dei dirigenti delle Funzioni Locali prevederebbe un costo pari a circa **€ 143 milioni** (sui dati 2018). Il costo dell'**intero rinnovo contrattuale** per la dirigenza delle FL e per la dirigenza PTA ammonta a poco più di **€ 51 milioni**.
- Infine, anche per questo CCNL si pone il tema **delle risorse aggiuntive**, come peraltro già evidenziato nel seminario dello scorso 15 aprile sul rinnovo del **CCNL dell'area Sanità**.