

# Il nuovo CCNL per i dipendenti EE.LL.

di Antonio Dieni

Normativa sulle armonizzazioni negli enti locali, orari interni e per il pubblico, definizione dei servizi essenziali ai fini della regolamentazione del diritto di sciopero.

Il contratto collettivo nazionale degli enti locali è ancora all'esame della Corte dei Conti e non ha ancora dispiegato i suoi effetti. Per una visione sintetica degli istituti contrattuali previsti dall'accordo sono state predisposte le schede nelle pagine successive. Si possono tuttavia, in sede di prima approssimazione, fare alcune considerazioni sulle linee di tendenza espresse dal testo anche in relazione al fatto che, per gli enti locali, si tratta della prima applicazione del decreto 29/93:

- in sede di contrattazione, la preoccupazione maggiore sembra essere stata quella del contenimento dei tetti di spesa su limiti prefissati.
- la struttura delle indennità retributive accessorie tende ad essere sempre più legata ad un apprezzamento della qualità della prestazione individuale;
- conseguentemente si consolida lo spostamento verso un orizzonte privatistico del rapporto di lavoro pubblico nei termini auspicati dal citato decreto 29/93. Una parte cospicua dell'accordo è dedicata al nuovo regime delle sanzioni disciplinari, nel quale viene data maggiore agibilità ad azioni repressive da parte delle amministrazioni.
- viene stabilito un regime di rapporti sindacali che prefigura una imponente contrattazione decentrata sul funzionamento delle singole amministrazioni.
- non vengono modificate le preesistenti qualifiche professionali.

Per quanto riguarda la definizione dei servizi essenziali di polizia mortuaria, essa rimane limitata al trasporto, ricevimento, inumazione delle salme. E' stata soppressa la vigilanza urbana, probabilmente in conseguenza della circ. 24/93 che trasferisce le in-

combenze alle U.S.L. Vengono posti limiti alla proclamazione ed alla effettuazione di scioperi ed è previsto il ricorso al contingentamento con le modalità esposte di seguito.

## Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

- E' garantita la continuità delle prestazioni di TRASPORTO - RICEZIONE - INUMAZIONE DELLE SALME mediante contingentamento del personale.
- In sede di contrattazione decentrata devono essere individuate:
  - le diverse qualifiche e professionalità addette ai servizi
  - le dimensioni dei contingenti
  - i criteri di articolazione e le modalità
- Le OO.SS. devono comunicare 10 gg. prima la data dello sciopero alla Amministrazione
- I Dirigenti devono comunicare 5 gg. prima dello sciopero i contingenti agli interessati ed alle OO.SS.
- Le Amministrazioni devono informare l'utenza tramite i mass media dei possibili disagi o riduzione dei servizi
- Non possono essere indetti scioperi:
  - di più di un giorno ad inizio vertenza
  - di più di due giorni per la stessa vertenza
  - in più turni nella stessa giornata (se inferiore a 1 g)
  - con intervalli inferiori alle 24 hh
  - articolati per reparti in giornate successive

- **Non possono essere proclamati scioperi:**
  - dal 10 al 20/8, dal 30/10 al 5/11 e dal 23/12 al 7/1;
  - 5 gg prima di Pasqua e 3 gg. dopo;
  - 5 gg prima e 5 gg dopo una consultazione elettorale
  - il giorno del pagamento degli stipendi

### **Orari interni e per il pubblico**

La rivoluzione degli orari del pubblico impiego di cui alla recente circolare 7/95 del Ministro della funzione pubblica pare escludere le attività di polizia mortuaria in quanto *particolari servizi pubblici da erogarsi con carattere di continuità e che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana.*

Questo non esonera tuttavia il settore funerario dal considerare necessità strategica il mutamento del proprio modello organizzativo da una concezione sostanzialmente autocentrata ad una maggiormente rivolta all'utenza. Sotto questo profilo si può quindi auspicare un allargamento dell'orario degli uffici amministrativi incaricati dello svolgimento delle pratiche funerarie, da conseguire anche mediante il ricorso a personale assunto part-time.

Per quanto riguarda le attività operative i cambiamenti di orario potrebbero comunque tenere conto della necessità di non sovrapporre allo svolgimento dei cortei funebri e delle sepolture all'interno degli spazi cimiteriali, le attività strumentali di scavo e/o copertura delle fosse, nonché di manutenzione generale delle aree, specialmente quando esse vengano svolte mediante l'ausilio di macchine operatrici. Allo stesso modo potrebbe essere rimodulato l'orario di apertura al pubblico delle strutture cimiteriali.

### **Revisione dell'ordinamento**

Il contratto di lavoro lascia inalterati gli inquadramenti dei precedenti accordi che, salvo l'inquadramento al III livello degli operatori cimiteriali, non enucleavano nell'ambito comunale una specificità della funzioni funerarie e cimiteriali.

Questa silenzio normativo minaccia non solo di marginalizzare ulteriormente il settore funerario, ma di vanificare anche gli effetti del cambiamento nelle normative di polizia mortuaria che finalmente ha portato ad una maggiore integrazione tra gli aspetti amministrativi e operativi delle prestazioni comunali con le attività sanitarie. Da ciò la necessità, per quei comuni nei quali continuerà la gestione in economia del servizio funebre e dei cimiteri, di disporre in futuro di personale più qualificato o

mediante percorsi di formazione interna oppure tramite più significative e selettive modalità di reperimento dall'esterno. Si tratta di giungere ad un distinto inquadramento del personale amministrativo ed operativo comunale che definisca specifiche qualifiche funzionali e profili di carriera anche in relazione alle esigenze di un'attività pubblica maggiormente rivolta all'utenza: informazione sulle procedure, vendita feretri municipali, assistenza pratiche, ecc.).

Il nuovo accordo assicura la possibilità della revisione dell'attuale ordinamento in sede di commissione congiunta A.R.A.N e OO.SS. L'articolo 42 del contratto dispone infatti che *detta commissione ha il compito di acquisire ed elaborare, tenendo anche conto di quanto indicato dalla piattaforma sindacale, tutti gli elementi di conoscenza sull'attuale sistema di organizzazione del lavoro nelle amministrazioni e di formulare proposte [...] con particolare riguardo:*

- a) alle caratteristiche complessive dei sistemi di inquadramento professionale vigenti nel comparto, analizzati e confrontati con quelli vigenti in altri settori pubblici e privati, tenendo conto della esperienza acquisita e delle realtà presenti nei diversi paesi europei;
- b) alla congruità dei profili professionali esistenti in relazione alle esigenze di flessibilità e fungibilità delle prestazioni [...]
- c) alla congruità di tali sistemi in relazione alle modifiche intervenute e che si prospettano nell'organizzazione del lavoro, nelle funzioni e nella struttura delle amministrazioni, con particolare riguardo alle criticità in alcune aree di inquadramento professionale.

Si prospetta quindi la necessità di un'azione congiunta ANCI e Federgasacqua nei confronti dell'A.R.A.N. per l'emanazione di una direttiva specifica sul personale addetto ai compiti di polizia mortuaria. Solo successivamente sarà possibile incidere, mediante circolari esplicative, sui livelli di contrattazione decentrata delle singole amministrazioni locali, anche in relazione ai criteri di attribuzione delle indennità accessorie.

### **Nuovo contratto del personale degli enti locali**

#### **Struttura dell'accordo**

⇨ Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

P.1.1 - Disposizioni generali

- Campo di applicazione, durata e decorrenza (artt. 1-2)

- P.1.2 - Sistema relazioni sindacali
    - Disposizioni Generali (artt. 3-4-5-6)
    - Informazione e partecipazione (artt. 7-9-9-10-11)
    - Diritti sindacali (art. 12)
    - Procedure raffreddamento conflitti (art.13)
  - P.1.3 - Rapporto di lavoro
    - Costituzione del rapporto di lavoro (artt. 14-15)
    - Particolari tipi di contratto (artt. 16-17)
    - Struttura del rapporto (ferie) (art. 18)
    - Interruzioni e sospensioni della prestazione (art. 19-20-21-22)
    - Norme disciplinari (artt. 23-24-25-26-27)
  - P.2 - Trattamento economico
    - Struttura della retribuzione (art. 28)
    - Aumenti della retribuzione base (art. 29)
    - Effetti dei nuovi stipendi (art. 30)
    - Disciplina finanziaria della retribuzione accessoria (art. 31)
    - Risorse aggiuntive ed economie di gestione (art. 32)
    - Fondo produttività collettiva (art. 33)
    - Fondo produttività individuale (art. 34)
    - Indennità area direttiva (art.35)
    - Indennità per particolari posizioni (art.36)
    - Indennità (art.37)
    - Norme finali (art. 38)
  - P.3 - Norme finali e transitorie
    - Termini di preavviso (art.39)
    - Collegamento legislazione regionale (art.40)
    - Norma transitoria (art.41)
    - Revisione ordinamento (art.42)
    - Norma finale (art.43)
    - Comune Campione d'Italia (art.44)
    - Enti piccole dimensioni (art.45)
    - Disapplicazioni (art. 46)
    - Verifica disponibilità finanziarie (art.47)
- attribuzione fondi
  - trattamenti accessori per disagio servizio o rischio
  - distribuzione risorse aggiuntive o risparmi di gestione
  - conseguenze innovazioni tecnologiche
  - formazione professionale
  - sicurezza lavoro e attività dei disabili
  - Le piattaforme vanno presentate 3 mesi prima della scadenza del contratto
  - Il negoziato avviene entro 15 gg dalla presentazione
  - La delegazione dell'Amministrazione è composta dal titolare del potere di rappresentanza dell'ente e dai responsabili degli uffici interessati, quella sindacale da RSU e OO.SS
  - informazione L'amministrazione è tenuta a garantire l'I.
    - Preventiva
    - Successiva
      - articolazione orari
      - andamento dello straordinario
      - definizione carichi di lavoro e dotazioni organiche
      - verifica carichi di lavoro
      - verifica produttività
      - distribuzione degli incentivi
      - stato dell'occupazione
      - sicurezza sul lavoro
      - riorganizzazione uffici e mobilità
      - andamento della mobilità
      - organizzazione del lavoro
      - nuove tecnologie
      - trasformazione della forme gestione servizi - formazione professionale
      - qualità del servizio e rapporti con l'utenza
      - servizi a favore del personale

### Sistema delle relazioni sindacali

#### Modelli di relazione:

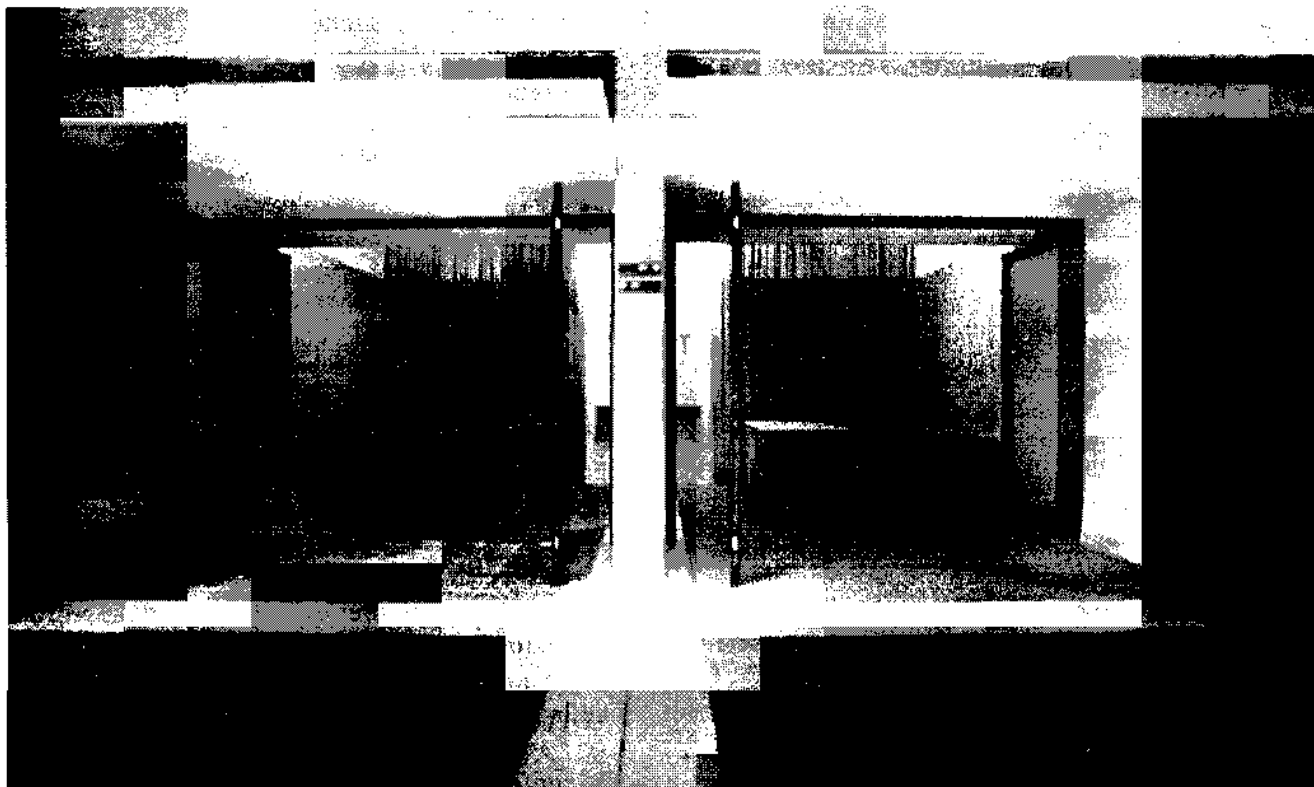
- contrattazione collettiva (nazionale e decentrata)
- esame (previa informazione)
- consultazione
- informazione
- procedure di conciliazione e mediazione conflitti
- contrattazione decentrata (materie):
  - incentivazioni produttività ed efficienza: definizione risorse
  - scelta dipendenti per progetti speciali
  - verifiche sui risultati
- esame Le rappresentanze del personale RSU oppure OO.SS. (o una di queste) possono chiedere la procedura di E. su: articolazione orari, carichi di lavoro, verifica produttività;
- procedure di conciliazione e di raffreddamento dei conflitti Sono previsti protocolli di approfondimento degli istituti contrattuali per la definizione consensuale della interpretazione autentica della norma
- Si confermano le garanzie sulle pari opportunità
- Possono essere costituite commissioni bilaterali per approfondimenti specifici

## Rapporto di lavoro

- I contratti possono essere a tempo indeterminato che determinato.
- I contratti a tempo DETERMINATO sono previsti per:
  - assenze superiori a 60gg.
  - assenze per gravidanza
  - stagionale o per particolari stress strutturali (max 6 mesi)
  - copertura posti vacanti (max 6 mesi)
- Tutti i contratti possono essere a tempo PIENO o a tempo PARZIALE. Quest'ultimo può articolarsi:
  - su un orario ridotto su tutti i giorni lavorativi (struttura orizzontale)
  - su orari pieni per alcuni giorni della settimana, o in alcuni mesi (struttura verticale)
- Sono previsti 32 gg. di ferie (o 28 su articolazione oraria su 5 gg/sett) + 4 gg. recupero fest. + 1 gg festa patron. per i neo assunti i giorni di ferie sono 30 (oppure 28)
- I permessi brevi sono confermati in 36 HH/anno, ma devono essere recuperati entro il mese successivo e non possono essere richiesti per tutta la giornata (max 4 ore)

## Trattamento economico

- La struttura base della retribuzione rimane invariata modificazioni vengono introdotte ai trattamenti accessori.
- Per il 1995 è disposta una contrazione degli straordinari pari al 15%
- Le indennità di disagio e di rischio sono invariate rispetto alla normativa preesistente.
- Si istituiscono indennità per particolari posizioni di lavoro o di responsabilità. La definizione di queste posizioni è affidata alle amministrazioni
- Viene istituita una indennità per la qualità della prestazione individuale da attribuire fino ad un massimo del 15% del personale. Le decisioni vengono assunte dal dirigente della struttura che deve rendicontarle. Sono previste tuttavia forme di pubblicità delle decisioni e procedure di contenzioso. Le scelte vengono poi assoggettate a monitoraggio.
- Le indennità finalizzate al riconoscimento della qualità della prestazione collettiva vengono assegnate per il 40% al personale dei progetti finalizzati, scelto sulla base dei criteri previsti per la contrattazione decentrata. Sono previste forme di rendicontazione e monitoraggio.



*Cimitero Maggiore di S. Anna (Trieste) - Saletta espositiva*