



IPOTESI CCNL FUNZIONI LOCALI 2019-2021: ANALISI E SPUNTI DI RIFLESSIONE

Polizia locale e Settore educativo scolastico: opportunità professionali alla luce del rinnovato Ordinamento nell'ambito del nuovo CCNL delle Funzioni Locali

Al contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 del comparto Funzioni locali è stato demandato il compito, strategico, di dover innovare un sistema di classificazione del personale, cristallizzato al 1999, scollato rispetto all'evoluzione delle competenze professionali richieste ai lavoratori per poter rispondere all'evoluzione dei servizi trainata, nel tempo, da una domanda sempre più sfidante. Questo rinnovo contrattuale, grazie alla cornice tracciata dal Patto per l'innovazione del lavoro pubblico del 10 marzo 2021, ha impegnato i soggetti negoziali verso un comune obiettivo: modernizzare l'impianto ordinamentale del comparto "individuando le soluzioni più idonee a garantire l'ottimale bilanciamento delle esigenze organizzative e funzionali degli Enti con quelle di riconoscimento e valorizzazione della professionalità dei lavoratori".

L'intesa sottoscritta il 4 agosto 2022 riguarda questo ambizioso obiettivo agendo su due piani, l'aggiornamento delle declaratorie delle aree professionali alla luce dei nuovi contesti organizzativi e la definizione di percorsi di sviluppo professionale finalizzati a restituire ai lavoratori legittime prospettive di crescita, economica e professionale, per troppo tempo negate anche a causa del quasi decennale blocco della contrattazione collettiva del pubblico impiego nel periodo 2009-2018.

E' all'interno di questo quadro che vanno contestualizzate le opportunità professionali che il nuovo contratto offre al settore educativo-scolastico e al personale di polizia locale, entrambi caratterizzati da un elemento comune che ne connota la specialità rispetto ad altro personale addetto ai servizi dell'ente locale: **il porsi a presidio di funzioni, l'istruzione e la sicurezza, delegate dallo Stato a livello decentrato.**

Il rinnovo contrattuale, inoltre, arriva al termine di una lunga emergenza pandemica che ha rilanciato **la centralità del ruolo dell'ente locale quale snodo nevralgico di cerniera rispetto al governo centrale.** In tal senso, oltre alla continuità dell'insieme eterogeneo dei servizi ordinariamente erogati alle comunità di riferimento da Regioni e autonomie locali, l'emergenza ha richiesto un particolare coinvolgimento dei due settori.

Il settore educativo - scolastico

La tenuta sociale ed economica del Paese è dipesa in larga misura dal ruolo di prima linea svolto da educatrici e insegnanti che, nonostante le croniche carenze di organico acuitizzate dalla necessità di ridurre i rapporti numerici con i bambini dovute alle esigenze di contenimento della pandemia, hanno dovuto garantire la continuità educativa dei piccoli utenti e colmare la carenza degli strumenti di supporto al bisogno conciliativo delle famiglie. L'emergenza sanitaria ha acuitizzato l'irragionevole difformità nelle tutele normo-economiche applicabili a questo personale rispetto al comparto statale, imponendo alle rappresentanze sindacali una costante azione rivendicativa finalizzata al pieno riconoscimento del ruolo che il d.lgs. 65/2017 affida al settore educativo-scolastico gestito direttamente dai Comuni. Quel decreto ha segnato un passaggio epocale riconoscendo il segmento 0-6 quale parte integrante del "sistema scuola" e definendo quindi i servizi educativi e le scuole dell'infanzia come strategici e paritari presidi di qualità di un sistema che si integra e va a costituire *un unicum* rispetto al segmento statale. Il ccnl 2019-2021, muovendosi sull'impianto offerto dal d.lgs. 65/2017, soprattutto nell'ambito della revisione ordinamentale, ha perseguito l'obiettivo di innalzare il trattamento economico-normativo di educatrici e insegnanti delle scuole dell'infanzia comunali, per spingerlo quanto più possibile verso gli standard contrattuali del comparto Scuola. Dietro alla formula che campeggia all'art. 1 comma 2 del d.lgs. 65/2017 "progressiva istituzione del sistema integrato" si disvela tuttavia, il principale elemento di debolezza che la riforma ha espresso nei fatti: legare questa prospettiva "all'effettiva disponibilità di risorse umane, finanziarie e strumentali". Con la consapevolezza che il rinnovo contrattuale ha facoltà di agire solo sul versante della valorizzazione delle risorse umane è evidente che il rilancio del sistema deve passare attraverso una strategia a tutto tondo che metta in campo lo sforzo sinergico di altri attori istituzionali, facendo leva anche sul potenziamento delle risorse finanziarie e strumentali.

Gli strumenti offerti dal nuovo contratto, nell'ambito delle competenze proprie della fonte contrattuale, rispondono all'esigenza del progressivo consolidamento del Sistema integrato di educazione e istruzione. Oltre alla creazione di una sezione contrattuale ad hoc che raccoglie le norme relative al personale educativo-scolastico, il ccnl 2019-2021 riallinea l'inquadramento contrattuale di educatrici/insegnanti/docenti, previsto nella ex categoria C secondo il vecchio impianto classificatorio, rispetto all'evoluzione dei titoli richiesti dal d.lgs. 65/2017. A tal fine nelle declaratorie di area allegate al contratto si chiarisce che quei profili professionali sono inquadrati in Area Funzionari (ovvero l'Area per la quale si richiede il possesso del titolo di laurea per accedere dall'esterno). Al contempo con l'obiettivo di valorizzare l'esperienza e la professionalità del personale inquadrato in Area istruttori (ex categoria C), il contratto declina un percorso di sviluppo professionale in area superiore attraverso procedure valutative in deroga al titolo di studio richiesto per l'Area funzionari, attivabili entro il 31 dicembre 2025 e finanziate, oltre che dalle ordinarie facoltà assunzionali degli enti, anche con risorse ad hoc stanziata dalla legge di bilancio 2022 (fino allo 0,55% del monte salari 2018). Il rinnovo contrattuale risponde all'esigenza di valorizzazione della specificità professionale del personale educativo-scolastico mettendo in campo altre misure

mirate: dall'incremento dell'indennità professionale, alla maggiorazione dell'importo del differenziale stipendiale che verrà riconosciuto a educatrici e insegnanti inquadrati in Area istruttori in caso di progressione economica, fino ad arrivare alla garanzia di una formazione continua e specifica a tutto il personale destinatario della Sezione, nell'ambito del piano dei fabbisogni formativi.

Così come, sempre nell'ottica di favorire la piena implementazione degli indirizzi dettati dal d.lgs. 65/2017 che affidano all'ente locale "l'attivazione, valorizzando le risorse professionali presenti nel Sistema integrato di educazione e di istruzione, del coordinamento pedagogico dei servizi" è stato inserito nella Sezione il nuovo profilo professionale del coordinatore pedagogico, fino ad oggi non previsto negli organici degli enti, responsabile della funzione di indirizzo e sostegno professionale al lavoro individuale e di gruppo degli educatori/insegnanti e del ruolo di raccordo tra le istituzioni scolastiche ed educative e i servizi sociali e sanitari sul territorio.

Nell'immediato futuro il settore educativo scolastico sarà oggetto di una delle missioni cardine del PNRR, finalizzata alla costruzione e alla riqualificazione di asili nido e scuole per l'infanzia con l'obiettivo di garantire un incremento dell'offerta formativa e degli spazi disponibili per i bambini nella fascia 0-6 anni. La creazione di circa 265.000 nuovi posti entro la fine del 2025 e il superamento dell'obiettivo europeo del 33 per cento di copertura della popolazione nella fascia 3-36 mesi rappresenta una straordinaria occasione di rilancio del settore e uno sforzo, ulteriore, di valorizzazione della funzione educativa.

La Polizia locale

Con riferimento al personale educativo-scolastico il rinnovo contrattuale ha potuto fare affidamento sull'esistenza di una rinnovata cornice giuridica di riferimento, il d.lgs. 65/2017. La valorizzazione del personale di polizia locale affidata al rinnovo contrattuale, a differenza del segmento 0-6, non ha potuto fare leva su un rinnovato quadro ordinamentale. Gli strumenti di sviluppo professionale offerti dal nuovo contratto, a partire dal riconoscimento di un differenziale stipendiale maggiorato per il personale inquadrato nell'Area degli istruttori titolare di funzioni di coordinamento al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto, scontano ancora le carenze di una legge ordinamentale ferma al 1986.

Ricordo quanto sia stata centrale l'attività di prima linea svolta dalle Polizie locali nelle funzioni di prevenzione, monitoraggio e controllo delle prescrizioni emanate dal Governo per limitare l'emergenza pandemica, con una presenza capillare sul territorio e una notevole esposizione ai rischi legati al contagio. Per i 60.000 operatori di polizia locale, **il rafforzamento della sezione contrattuale già prevista dal ccnl 2016-2018 attraverso il nuovo contratto**, che potenzia ulteriormente il sistema indennitario e innalza il livello delle tutele normative, **deve essere sostenuto e può dispiegare i suoi pieni effetti solo se calato all'interno di una nuova legge**

quadro che valorizzi l'ancoraggio della Polizia Locale all'ente locale, al territorio di competenza e alla necessità di una capillare presenza sullo stesso in un rapporto di tradizionale vicinanza alla comunità locale. **Quella riforma, non più procrastinabile deve offrire al contratto collettivo una "cornice" normativa adeguata, con funzione di coordinamento, a carattere definitorio e generale**, alla quale uniformare le successive norme di dettaglio, tanto quelle legislative messe in atto dalle Regioni, quanto quelle regolamentari adottate dagli Enti Locali.

Lo specifico ruolo di prossimità della Polizia locale, da ultimo ampiamente riconosciuto dai cittadini in questa fase di emergenza epidemiologica richiede necessariamente che il lavoro degli operatori sia sorretto da un impianto normativo al passo con i tempi, che ne chiarisca funzioni e compiti specifici, garantisca i diritti e le tutele ed assicuri dignità ed operatività, anche alla luce delle attività che negli anni sono ricadute sui lavoratori. Per questo occorre sostenere e presidiare il percorso del disegno di legge di riforma sulla polizia locale ad ordinamento locale che fino ad oggi, nonostante i numerosi tentativi esperiti in passato, non ha ancora visto la luce.

Il rinnovo contrattuale pur fornendo ai lavoratori risposte qualificate in termini di tutela e incremento salariale, attraverso l'incremento dell'indennità di funzione, dell'indennità di vigilanza e pure offrendo una soluzione all'annoso tema della disciplina del lavoro festivo infrasettimanale, non può fornire quelle risposte che solo la fonte di legge è abilitata a dare. A partire dall'estensione alla polizia locale di tutte le tutele assistenziali, infortunistiche e previdenziali riconosciute alle altre forze di polizia, compreso il riconoscimento della speciale disciplina prevista per i lavori usuranti.

Allo stesso modo un elemento che deve trovare compiuta definizione nel corpo di una legge quadro sull'ordinamento della polizia locale, in ragione sia dell'adeguamento della legge 65/1986 ma anche al fine di potenziare alcuni aspetti di natura contrattuale, è quello di consentire un utilizzo più flessibile e funzionale dei fondi dell'art. 208 Cds, anche ai fini del potenziamento della sicurezza stradale. Le molteplici attività svolte dai 60.000 operatori di polizia locale oggi patiscono la scarsità delle risorse e la presenza di un tetto alla crescita dei fondi decentrati, ex art. 23 d.lgs. 75/2017, che ne impedisce un utilizzo coerente rispetto al progressivo incremento delle attività richieste. Liberare queste risorse favorirebbe, da un lato, lo sviluppo di quel concetto di polizia di prossimità diffusa legato ai servizi erogati alle comunità di riferimento, dall'altro il rafforzamento della specifica sezione della Polizia locale nell'ambito del ccnl Funzioni locali quale strumento finalizzato al raggiungimento delle rivendicazioni professionali della categoria.

Giancarlo Cosentino

Coordinatore Nazionale Funzioni Locali CISL FP