

Piattaforma Contrattuale
FUNZIONI LOCALI
2022 - 2024



USB P.I.

Le Funzioni Locali che vogliamo



Un CCNL che interrompa e si opponga alla ristrutturazione selvaggia delle Funzioni Locali

La stagione contrattuale 2022-2024 si apre in un contesto nazionale fortemente influenzato dalla crisi economica e sociale determinata dalla passata pandemia e dalle dinamiche scatenatesi dalla instabilità internazionale che si concretizzano con una guerra permanente "a pezzi" a partire dalla guerra in Ucraina, continuata con la guerra in Medio Oriente che può sfociare in un allargamento del conflitto, fino ad arrivare ad una guerra globale nucleare.

Quindi uno scenario di guerra permanente "esterna" e contestualmente una guerra "interna" contro le lavoratrici e i lavoratori che si concretizza in compressione salariale e tagli allo stato sociale.

Il ritorno alle logiche di contenimento del costo del lavoro insieme all'inflazione ha eroso an-

che il potere d'acquisto dei salari dei dipendenti pubblici.

Tutto il P.I., e le Funzioni Locali in primis, stanno subendo già da molti anni una drammatica ristrutturazione che ha portato al ridimensionamento dello stato sociale e alla riduzione dei servizi ai cittadini che nei prossimi mesi e anni, in assenza di adeguati finanziamenti, subirà un'accelerazione. Meno servizi meno lavoratori proprio nel momento in cui la crisi economica e sociale spinge sempre più strati della popolazione a chiedere prestazioni sociali alle istituzioni territoriali.

Molti osservatori prevedono per prossimi cinque anni, per effetto dell'Intelligenza Artificiale, una drastica riduzione di personale nonché una vera e propria "smaterializzazione" dei servizi pubblici che costringerà i cittadini ad interloquire con insensibili

piattaforme digitali e applicazioni varie.

Inoltre, l'introduzione dell'Intelligenza Artificiale ridurrà ulteriormente il personale ed aumenterà i carichi di lavoro e le responsabilità per quelli che resteranno, oltre a "smaterializzare" gli uffici pubblici e costringere i cittadini ad interloquire con piattaforme ed applicazioni.

Nel complesso la perdita del potere d'acquisto salariale e la logica del contenimento del costo del lavoro ha portato l'Italia ad avere la forza lavoro pubblica meno pagata fra i paesi europei "economicamente avanzati", e ciò è particolarmente vero nel comparto delle Funzioni Locali. Inoltre, le disparità salariali/contrattuali tra lavoratori di enti diversi e anche all'interno della stessa amministrazione stanno crescendo sempre più.

Ormai gran parte dei lavoratori delle Funzioni Locali sono "lavo-

ratori sotto la soglia della povertà".

Innanzitutto, lo stipendio base dei lavoratori delle Funzioni Locali deve essere equiparato a quello delle Funzioni Centrali. Inoltre, deve essere colmato il divario salariale tra il settore funzioni locali e gli altri settori della pubblica amministrazione per quanto riguarda il salario accessorio.

Si arriva, in moltissimi enti, al paradossoso di aver implementato sistemi di valutazione elefantiaci per poter distribuire poche centinaia di euro all'anno di incentivi e con nessuna prospettiva concreta di sviluppo professionale ed economico, con l'unico risultato di esacerbare la divisione dei lavoratori e lavoratrici e mortificare le sacrosante aspettative dei dipendenti di avere un miglioramento salariale.

Ad aggravare un contesto che rende già di per sé complicata la

contrattazione, è arrivata la cosiddetta "direttiva madre" del ministro Zangrillo, una delle forme più evidenti di ristrutturazione capitalistica nel pubblico impiego, con la chiara indicazione di aumentare il peso della meritocrazia come strumento di differenziazione *salariale* e di carriera, attraverso gli apparati del sistema di valutazione della performance, individuale e di ente.

È quindi inevitabile che nel contesto dato, la questione salariale rappresenti l'elemento centrale di questa tornata di rinnovo dei contratti dei lavoratori pubblici.

La direttiva madre si aggiunge inoltre ad altre misure (es. riforma Brunetta, riforma Madia) che avevano già introdotto una riduzione dei tempi dei procedimenti amministrativi (senza però i corrispondenti aumenti di personale), digitalizzazione, razionalizzazione, controlli interni e (falsa) trasparenza. Ciò in ag-

giunta all'inasprimento dei codici di comportamento per il personale.

Il nuovo CCNL deve affrontare queste tematiche e deve segnare un miglioramento delle condizioni economiche e normative, contribuendo a rompere le politiche di tagli, disinvestimenti e privatizzazioni.

USB ha contribuito in questi anni a rallentare/combattere questa deriva, ottenendo anche risultati importanti (ad esempio le assunzioni degli ex LSU, ASU, LPU).

In materia di nuove assunzioni, si segnala l'altissimo numero delle rinunce di coloro che, pur vincendo un concorso pubblico, dopo pochi mesi preferiscono lasciare la Pubblica Amministrazione per andare verso situazioni lavorative sicuramente più gratificanti sia dal punto di vista economico che professionale.

In funzione di ciò, il contratto nazionale diventa un elemento

fondamentale sia per il rilancio del settore pubblico, sia per rendere attrattiva la PA per i giovani e più complessivamente per restituire dignità e diritti ai dipendenti pubblici.

Per USB, quindi, occorre non solo strappare le migliori condizioni contrattuali possibili, ma anche intervenire su quel quadro normativo (assunzioni, tassa sulla malattia, sottrazione alla contrattazione di materie quali

organizzazione del lavoro, orario di lavoro, mobilità, formazione, individuazione dei profili professionali, pensioni, ticket) che ha progressivamente abbassato le tutele, condizionando a scelte discrezionali della dirigenza.

Sarà nostro compito in questa fase costruire le condizioni necessarie a dare quelle risposte che i lavoratori e le lavoratrici attendono ormai da troppo tempo.



LE NOSTRE RIVENDICAZIONI SINDACALI

Democrazia sindacale

Abolire la previsione contrattuale che sancisce l'impossibilità per le OOSS rappresentative, ma non firmatarie del contratto, di accedere alla contrattazione di secondo livello e ai diversi istituti di partecipazione sindacale.

Una previsione antidemocratica che impedisce, a chi dissente dai contenuti del contratto, di esercitare in pieno quella funzione sindacale che gli viene riconosciuta, oltre che dai lavoratori, dalla normativa sulla rappresentatività del pubblico impiego.

Riteniamo che altresì si debba andare verso un ampliamento della democrazia sindacale, ga-

rantendo a tutte le organizzazioni, anche a quelle non rappresentative, il diritto all'informazione e valorizzando maggiormente il ruolo delle RSU, nessun CCDI può essere sottoscritto con il voto contrario della RSU.

Peraltro, in ambito RSU va tutelato il diritto del singolo componente ad esercitare la funzione per la quale è stato eletto: in questo senso vanno garantite tutte le agibilità e va ripristinato il suo diritto ad indire assemblee.

USB chiede l'abolizione art.6 CCNL 2019-2021 "Organismo paritetico per l'innovazione" che toglie spazio alla RSU.

Ordinamento professionale

La rivisitazione degli ordinamenti professionali effettuata con gli ultimi contratti rappresenta una mancata occasione

per realizzare una classificazione del personale realmente rispondente all'organizzazione del la-

voro nella Pubblica Amministrazione, che ha subito e continua a subire modifiche anche di carattere strutturale, che mal si coniugano con il mantenimento della divisione in Aree e con la ingiustificata diversificazione economica all'interno di ogni singola Area.

Riteniamo, pertanto, che l'argomento debba trovare ancora spazio nella nostra piattaforma e che non possa essere derubricato dalla discussione in sede Aran sul rinnovo dei CCNL. L'introduzione della norma di prima applicazione ha sicuramente rappresentato il riconoscimento di una realtà legata al mansionismo trasversale a tutta la Pubblica Amministrazione, dando l'opportunità ai lavoratori ed alle lavoratrici, attraverso il superamento del vincolo del titolo di studio, di poter effettuare dopo anni e anni, il meritato passaggio.

L'applicazione di tale previsione ha incontrato inevitabilmente

difficoltà diversificate all'interno delle singole Amministrazioni e questo presuppone la necessità di abrogare il termine del 31/12/2025 quale scadenza per l'applicazione della norma in questione, garantendo le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento professionale a tutto il personale.

Per USB risulta necessario:

- ✓ Dare prioritariamente soluzione al diffuso mansionismo che ha raggiunto livelli intollerabili, favorendo una ricollocazione del personale nella categoria attinente alle funzioni/attività realmente svolte, assicurando a tutti la possibilità di attraversare l'intero percorso di carriera, salvaguardando in ogni caso gli attuali livelli retributivi;
- ✓ Prevedere uno sviluppo professionale per chi nell'attuale Area degli Operatori ha maturato una rilevante professionalità, riscontrata attraverso selezioni regolate

da criteri oggettivi e trasparenti;

- ✓ Valorizzare quelle funzioni professionali per le quali è richiesta un'abilitazione o un'iscrizione ad un albo (il cui costo deve essere sempre a carico delle amministrazioni di appartenenza e non dei singoli lavoratori);
- ✓ Superamento immediato dell'Area degli Operatori e

progressivamente dell'area degli Operatori Esperti.

Le Amministrazioni devono garantire, con cadenza annuale, sviluppi professionali ed economici tra le Aree e all'interno delle singole aree, mettendo a disposizione le necessarie risorse economiche con risorse dell'amministrazione e con il bilancio istituzionale.

Indennità di funzione ed elevata qualificazione

L'assegnazione delle Elevanti Qualificazioni e dell'indennità di funzione devono essere correlate all'organizzazione del lavoro e non alla creazione di controllori, in nome e per conto della dirigenza, spesso in un'ottica meramente clientelare.

Per questo è necessario che tali ruoli siano attribuiti attraverso

meccanismi oggettivi e trasparenti e dopo aver superato una selezione interna.

In considerazione del fatto che sono funzionali proprio all'organizzazione del lavoro, le richiamate indennità non devono essere finanziate con i fondi per il salario accessorio, ma con il bilancio delle singole amministrazioni.

Assunzioni, internalizzazioni stabilizzazioni in difesa dei servizi pubblici

Gli Enti Locali ancora soffrono, come tutta la PA, di carenza del personale. Soffrono anche per l'età media molto elevata dei dipendenti.

Nonostante negli ultimi due anni siano stati indetti bandi di concorso per molti settori della PA e quindi anche per enti locali, questi non sono ancora sufficienti a far fronte alla strutturale carenza di organico che si concretizza con l'aumento dei carichi di lavoro e l'assenza di strumenti necessari a rispondere all'utenza.

È evidente che occorre anche prevedere la rimozione dei vincoli di spesa che subordinano le assunzioni alle compatibilità di bilancio.

La legge di bilancio 2024 prevede per il quinquennio 2024-2028 un taglio di trasferimento di risorse pari a 250 milioni per anno per gli Enti Locali ai quali va aggiunta, per il biennio 2024-

2025, l'entrata a regime di ulteriori tagli previsti dalla c.d. Spending review informatica che ammonta a 150 milioni annui. Quindi, complessivamente i tagli ammontano a 1,55 miliardi per i prossimi 5 anni mettendo seriamente a rischio la tenuta dei conti degli Enti Locali e di conseguenza l'erogazione dei servizi e i livelli occupazionali.

Questi tagli si inseriscono inoltre in una situazione già di criticità dovuta alla gestione della pandemia e alla spinta inflazionistica che ha eroso risorse.

Ad oggi sono 480 i comuni in dissesto o predissesto economico.

Per far fronte a ciò, occorre procedere alla proroga delle graduatorie in essere e, contestualmente, procedere all'assunzione di tutti gli idonei di tali graduatorie per rispondere alle legiti-

time aspettative di stabilizzazione di quanti hanno già superato le prove concorsuali e per non disperdere professionalità ed esperienze indispensabili per servizi di qualità.

Non basta coprire il turn over degli ultimi anni, occorre un piano straordinario di assunzioni, non solo di profili di alto e medio livello, ma anche delle categorie professionali operaie ed operative, insomma una inversione di tendenza che vada verso una gestione diretta delle funzioni operative interne al settore, invertendo la logica degli appalti che ha portato ad esternalizzare servizi.

Nell'ambito delle assunzioni deve trovare posto anche il tema delle "internalizzazioni" di tutte le figure che svolgono funzioni pubbliche in rapporto di lavoro privato (appalti, sub appalti, somministrati). Negli enti locali attività operative, come manutenzione, pulizie, assistenza ecc.,

sono state nel tempo esternalizzate ed appaltate all'esterno, spesso al massimo ribasso, determinando precarietà, ricattabilità, assenze di tutele e salari da fame per i lavoratori in appalto e profitti per le aziende e le cooperative che gestiscono questi servizi. Occorre internalizzare questi servizi collocando il personale nell'organico delle amministrazioni dando loro dignità e continuità occupazionale.

Per incentivare le assunzioni, occorre inoltre prevedere misure legate al problema del caro-affitti (uno degli ostacoli che porta alle rinunce da parte dei neoassunti) e facilitare la mobilità.

Inoltre, le nuove norme che ampliano la possibilità di ricorrere ai contratti formazione lavoro e l'introduzione del contratto di apprendistato avranno come conseguenza la formazione di sacche di precarietà e ricattabilità.

L'assenza di deroghe ai vincoli

assunzionali per i Comuni in dissesto o pre-dissesto (oggi sono 480 i comuni in dissesto o pre-dissesto economico) impediscono la stabilizzazione dei lavoratori LSU, ex LSU/ex LPU, ASU molti con contratto part time, che ormai da decenni garantiscono i servizi pubblici, soprattutto al sud. È quindi necessario superare i vincoli assunzionali.

Davanti all'assenza di un piano massiccio di assunzioni e stabilizzazioni negli Enti Locali, diventa critica anche la gestione delle "emergenze" come alluvioni, crolli, frane. Non essendoci né personale né risorse a sufficienza, si ricorre sempre più

spesso a decreti ad hoc (vedi Decreto Genova, Emilia-Romagna, Toscana), che hanno come minimo comune denominatore la possibilità di operare in deroga a qualunque norma ambientale e di sicurezza (eccetto i vincoli dei trattati europei!)

La scelta scellerata di togliere risorse e funzioni alle Province va ripensata. È necessario che venga restituito a questi enti la loro funzione e il controllo del territorio mettendo a disposizione tutte le risorse necessarie ed uscendo dalla logica emergenziale.



Abolizione della “tassa sulla malattia”

Dopo la sentenza del Tar Lazio, che ha censurato, in quanto contrarie alla Costituzione, le fasce di reperibilità in caso di malattia diverse da quelle previste per il settore privato, è necessario abolire anche la cosiddetta “tassa sulla malattia”, cioè la decurtazione dello stipendio dei dipendenti pubblici per i primi dieci giorni di assenza, prevista dall’art. 71 c. 1 del decreto-legge 112/2008. Una misura infame, basata solo sul livore ingiustificato nei confronti dei dipendenti pubblici accusati di assenteismo

e di “fannullonismo”, che colpisce in maniera discriminatoria i soggetti più deboli costringendoli, per non perdere salario variabile, a recarsi al lavoro mettendo in atto comportamenti sbagliati e dannosi per la loro salute e per quella della collettività, in contrasto con quanto previsto dalla nostra Costituzione in tema di tutela della salute. Cancellare questa norma così tanto odiosa equivarrebbe a ripristinare un corretto rapporto con le lavoratrici e i lavoratori del settore pubblico restituendo dignità alla categoria.

Assenze per visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche e esami diagnostici

Ai dipendenti devono essere riconosciuti specifici permessi non soggetti a contingentamento per l’espletamento di visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, comprensivi dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

Il dipendente dovrà certificare l’avvenuto accesso alle prestazioni sanitarie tramite dichiarazione rilasciata dalla struttura sanitaria.

Ferie

L'esplosione della pandemia ha acuito le criticità riscontrate nella fruizione delle ferie, dovute ad un approccio estremamente schematico da parte della dirigenza, restia ad autorizzare lo smaltimento delle ferie in periodi più lunghi di quelli previsti dall'attuale contratto.

Pertanto, fermo restando la scelta da parte del lavoratore di fruire delle ferie entro l'anno di maturazione al fine di garantire il recupero psico fisico, occorre rivedere tale istituto prevedendo la possibilità, su esclusiva iniziativa del lavoratore, di differire l'utilizzo delle ferie di 18 mesi rispetto all'anno di maturazione per insindacabili esigenze di carattere personale.

Nel contempo va abolito l'istituto delle ferie solidali, in quanto le situazioni di particolare necessità dei lavoratori devono essere risolte con norme di legge o contrattuali, evitando d'ipotizzare, anche se su base volontaria, la rinuncia a quel ristoro psico fisico che costituisce la finalità a cui assolve l'istituto delle ferie ed alla quale una previsione contrattuale non può e non deve derogare.

Deve essere eliminata la penalizzazione per i primi due anni dei nuovi assunti per quanto riguarda la maturazione delle ferie e di tutti gli altri istituti contrattuali.



Diritto allo studio

La percentuale del 3% del personale a cui riconoscere i permessi studio retribuiti risulta largamente insufficiente rispetto alle attuali esigenze di accrescimento del bagaglio formativo dei lavoratori.

A tutti i dipendenti iscritti a corsi scolastici di ogni ordine e grado

deve essere riconosciuto il diritto allo studio. Da utilizzare anche per studiare e non solo per partecipare agli esami e/o seguire le lezioni.

È necessario inoltre semplificare e adattare alle nuove forme di didattica le attestazioni richieste.

Riduzione orario di lavoro a parità di salario

Una maggiore digitalizzazione della P.A., con l'introduzione dell'Intelligenza Artificiale, comporta inevitabilmente maggiore produttività: la trasformazione massiccia dell'organizzazione del lavoro che ne conseguirà in termini di qualità e di quantità deve riportare il tema dell'orario di lavoro all'interno delle materie oggetto di contrattazione.

La riduzione dell'orario di lavoro a 32 ore a parità di salario deve trovare spazio all'in-

terno dei contratti come garanzia di un maggior equilibrio tra vita professionale e vita privata e come passaggio obbligato in una fase di profonda trasformazione organizzativa, anche al fine di favorire l'occupazione.



Aumenti salariali

Nel triennio di riferimento, l'inflazione si attesta al 18% con relativa pesantissima perdita del potere

d'acquisto del salario dei lavoratori.

I danni arrecati dal decennale blocco della contrattazione non sono stati neanche minimamente recuperati con gli aumenti contrattuali riconosciuti negli ultimi rinnovi, facendo recuperare ai lavoratori neanche il 50% dell'inflazione registrata.

Per le Funzioni Locali è previsto che gli oneri per il prossimo rinnovo del CCNL siano a carico dei bilanci degli enti sulla base degli stessi criteri previsti per le amministrazioni statali, insufficienti per recuperare il potere d'acquisto eroso dall'inflazione.

È necessaria, inoltre, l'eliminazione della norma che ha fissato il limite massimo dei Fondi per la parte variabile del Contratto Decentrato Integrativo a quelli del

2016, in modo da liberare risorse da destinare, attraverso la contrattazione integrativa, a tutto il personale e non a finanziare la valutazione delle performances.

Nelle Funzioni Locali, le differenze salariali tra lavoratori con lo stesso contratto, ma dipendenti di amministrazioni diverse, sono molto significative. A parità di lavoro ci possono essere infatti differenze di migliaia di euro annuali. Esistono molti piccoli Comuni che da molto tempo non hanno risorse per la produttività e Amministrazioni in dissesto con percorsi di rientro decennali.

Il riconoscimento del salario accessorio (indennità di turno, maggiori prestazioni, viabilità esterna, disagio, rischio) nel periodo di ferie ed in caso d'infortunio sul lavoro;

Anche la questione di genere incide pesantemente sui livelli salariali, sicuramente per la parte

accessoria e per gli sviluppi di carriera. Spesso le donne sono obbligate a prendere permessi o

part time, allargando sempre di più il gap salariale.

Stabilizzazione del salario accessorio

L'eliminazione dei tetti deve essere accompagnata da una stabilizzazione del salario accessorio.

È necessario che il salario accessorio sia storicizzato e stabilizzato con l'introduzione della 14ma mensilità, necessaria per liberare i lavoratori dal ricatto degli obiettivi e dell'ideologia della meritocrazia, avviando un processo di perequazione delle indennità all'interno del comparto Funzioni Locali necessaria

Buoni pasto

USB propone di portare il valore del buono pasto a € 15,00 ed erogato direttamente in busta paga lasciando alla contrattazione integrativa la facoltà di stabilire la durata minima e massima della pausa pranzo.

Il buono pasto ed il suo valore

per uniformare verso l'alto il salario accessorio in tutte le amministrazioni.

Il contratto dovrà inoltre prevedere un meccanismo di alimentazione delle risorse fisse dei fondi per finanziare le progressioni economiche scongiurando il rischio che una parte importante del nuovo ordinamento professionale rimanga una scatola vuota.

deve essere uniforme in tutti gli Enti locali e dovrà essere riconosciuto sia a chi svolge lavoro in presenza sia a chi è in lavoro agile o da remoto.

Il buono pasto dovrà essere riconosciuto anche alle figure professionali che per tipologia di

lavoro (asili nido, P.L.) non sempre gli viene assegnato.

Se il turno di lavoro è su due giorni diversi (ad esempio dalle

Valutazione

Un'ottimale organizzazione del lavoro deve essere fondata sul lavoro di squadra all'interno di ogni singolo processo lavorativo: la valutazione individuale, frutto di una visione punitiva, meritocratica ed anacronistica del dipendente pubblico, non può trovare spazio in un'organizzazione che privilegia il raggiungimento comune di obiettivi prefissati e non il rapporto individuale datore di lavoro/lavoratore.

Inoltre, ha anche evidenziato il suo fallimento introducendo un elemento di divisione tra i lavoratori e di discrezionalità/clientelismo che nulla ha a che fare con l'impegno lavorativo espresso e le responsabilità assunte né con un conseguente

20,00 alle 24,00 e dalle 00,00 alle 7,00 del giorno successivo) il buono pasto deve essere riconosciuto.

miglioramento dei servizi.

L'intenzione del Ministro Zangrillo è di dirottare sempre più risorse dei rinnovi contrattuali per accrescere il peso della valutazione individuale.

In un quadro di aumenti contrattuali ben al di sotto del costo della vita, ciò determinerebbe una differenziazione delle retribuzioni con la conseguenza che la stragrande maggioranza dei lavoratori e delle lavoratrici subirebbero una ulteriore erosione del potere di acquisto dei salari.

A ciò si aggiunga che la "valutazione" risente di un contesto lavorativo caratterizzato da gravi carenze di organico ed esponenziale aumento dei carichi di lavoro.

Formazione

Il tema della formazione rappresenta un ambito che attiene ai percorsi lavorativi e di crescita professionale di tutti i dipendenti pubblici e non deve essere uno strumento discrezionale in mano ai dirigenti.

La formazione in orario di servizio è un diritto/dovere del lavoratore, ed ha lo scopo di arricchire conoscenze e strumenti generali e specifici che permettano di svolgere meglio il proprio lavoro ed essere aggiornati in tempo reale con le novità normative.

Se questi sono i principi generali, è evidente che questo piano non si realizza uniformemente all'interno della Pubblica Amministrazione, sia perché è ben lungi dal coinvolgere davvero tutti, sia perché le forme sono le più disparate.

Da quasi un anno è stata creata la piattaforma Syllabus, alla quale le singole amministrazioni

si dovrebbero iscrivere per mettere i propri dipendenti in contatto con un catalogo di percorsi formativi. Al di là della varietà di questi percorsi, alcuni obiettivi e alcune impostazioni sono comuni e fortemente orientate: l'idea che sia definibile e "implementabile" (per usare il linguaggio confindustriale che purtroppo domina) il livello delle "competenze" legate alle istanze del mondo produttivo; che il tema della digitalizzazione e della tecnologizzazione sia visto come il punto di svolta della modernizzazione della PA; che ci possa e debba essere un nesso tra completamento riuscito di questi percorsi e valorizzazione della carriera.

Per USB la formazione deve essere libera, gratuita, orizzontale, non finalizzata a gerarchizzare i lavoratori, e con in mente un modello di PA tutto volto alla crescita dello Stato sociale, attento alla funzione collettiva, in

grado di dare risposte e protezione ai cittadini del Paese.

Organizzazione del lavoro e rapporto di lavoro

La pandemia ha dimostrato chiaramente quanto sia stato deleterio espellere l'organizzazione del lavoro dalle materie di contrattazione, restringendo in questo modo il perimetro di intervento sindacale su materie di fondamentale importanza per la vita dei lavoratori e delle lavoratrici delle Amministrazioni pubbliche.

Allo stesso modo, ha dimostrato l'inutilità della costituzione di organismi concertativi come l'Organismo paritetico per l'innovazione, introdotto nella passata tornata contrattuale in tutti i CCNL e che ha l'unico obiettivo di togliere spazi alla RSU.

È inutile perseverare con surrogati della contrattazione che servono solo ad eludere il fatto che, finché l'organizzazione del lavoro sarà prerogativa esclusiva

della dirigenza, i lavoratori saranno ostaggio di quest'ultima.

Riappropriarsi di questa parte della contrattazione significa riprendere protagonismo su tante materie sottratte alla contrattazione a partire da:

- ✓ articolazione dell'orario di lavoro;
- ✓ organizzazione degli uffici;
- ✓ formazione;
- ✓ mobilità interna ed esterna del personale;
- ✓ individuazione dei profili professionali;
- ✓ criteri e procedure per i passaggi orizzontali e verticali
- ✓ definizione dei criteri per il conferimento degli incarichi direttivi e la loro graduazione (posizioni organizzative/elevate professionalità);
- ✓ individuazione del numero di Elevate Qualificazioni.

Avere titolo a contrattare su tali argomenti segna il discrimine tra l'apertura di una vera contrattazione - attraverso il reale coinvolgimento della parte sindacale - ed una contrattazione finta

Smart working

Lo Smart Working è divenuto, a tutti gli effetti, una modalità organizzativa attraverso la quale è possibile erogare una parte dei servizi e delle prestazioni della PA.

Tuttavia, nonostante trovi una regolamentazione di massima all'interno del CCNL, la sua reale attuazione è delegata ai contratti decentrati dei comparti che la adatteranno alle peculiarità dei singoli Enti. È in questa zona grigia, tra le regole generali e l'applicazione concreta nei luoghi di lavoro, che si consumano la maggior parte delle distorsioni legate all'utilizzo dello Smart Working.

perché pre confezionata, e condizionata a monte da norme ed atti di indirizzo immutabili.

Una dinamica contrattuale vera rappresenta per USB un principio democratico irrinunciabile.

Non basta, infatti, l'enunciazione, ormai abusata, del diritto alla disconnessione. Serve una chiara regolamentazione dell'orario e dei carichi di lavoro per evitare lo sconfinamento dei tempi di lavoro nella vita privata ed impedire che l'esigenza di maggiore produttività si traduca in carichi di lavoro insostenibili nell'orario ordinario. Diritto alla disconnessione (obbligatoriamente all'interno dell'orario di lavoro quotidiano individuale), valutazione dei reali carichi di lavoro, sicurezza digitale e domestica, rilevazione ed eliminazione del rischio tecno-stress, diritto ai buoni pasto e alla strumentazione messa a disposizione

dall'amministrazione, redistribuzione dei risparmi delle amministrazioni, a copertura di quelli che, col lavoro da casa, sono diventati costi ordinari a carico dei lavoratori, sono diritti che devono essere garantiti.

L'introduzione dello Smart Working non può costituire l'alibi per l'introduzione surrettizia del lavoro a cottimo nella P.A., né per l'ampliamento incondizionato del potere di controllo da parte

Mobilità

Le modifiche apportate dal dl 80/2021 di fatto non supera la subordinazione al nulla osta per le mobilità esterne, rimanendo comunque obbligatorio l'assenso dell'amministrazione per il personale assunto da meno di 3 anni e quando la qualifica del richiedente nell'ente di appartenenza veda una carenza di organico superiore al 20%.

Queste condizioni impediscono, di fatto, la possibilità dei dipen-

della dirigenza e per lo smantellamento degli spazi fisici degli uffici, che vanno viceversa difesi, riqualificati e migliorati nell'ottica di un sempre migliore e maggiore rapporto con l'utenza e della salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici.

Vanno previste motivazioni oggettive e trasparenti nell'assegnazione dello SW ad un lavoratore piuttosto che ad un altro.

denti di poter ottenere la mobilità se si pensa che, soprattutto nei piccoli comuni, la carenza di personale supera tale percentuale, complice anche l'assenza di bandi di concorso che coprano realmente il fabbisogno di personale.

Riteniamo invece che debba essere garantita a tutto il personale la mobilità, eliminando il nulla osta e dando la possibilità di ottenerla, senza vincoli, a chi

ne fa richiesta al termine del superamento del periodo di prova.

Tutela contro i rischi professionali

Nel corso degli anni, il lavoro si è sempre più caratterizzato per la responsabilità e la specializzazione richieste al personale, per carichi di lavoro impegnativi e organizzati secondo un modello di attività per obiettivi.

La grave carenza di personale ha acuito i rischi professionali, con la conseguenza che il singolo lavoratore potrebbe essere chiamato a rispondere in proprio per errori non ascrivibili a mera responsabilità individuale.

Per evitare che il rischio venga

scaricato sul singolo lavoratore, occorrono forme di tutela nel contratto di categoria, stabilendo l'obbligo in capo all'amministrazione di tutelare dal punto di vista assicurativo e legale tutti i lavoratori anche in caso di archiviazione/prescrizione, tranne nei casi di dolo o colpa grave.

Nell'ipotesi di colpa grave le amministrazioni dovrebbero mettere a disposizione dei dipendenti una polizza volontaria a costi vantaggiosi.

Abolizione dei fondi pensione, rideterminazione del TFS/TFR

L'accanimento sistematico con il quale si continua a sostenere la necessità del ricorso alla previdenza complementare, nonostante la bassissima adesione dei lavoratori pubblici ai fondi pensione, introducendo persino

la formula del silenzio assenso per i giovani assunti dopo il 1° gennaio 2019, dimostra in maniera inequivocabile che la partita si gioca non sul piano della difesa dei diritti dei lavoratori,

ma su quello degli interessi diretti di coloro che gestiscono i fondi Perseo -Sirio.

Non intendiamo abdicare, come hanno fatto le altre OO.SS., al nostro ruolo di difensori di una previdenza pubblica sulla quale occorre tornare ad investire perché garantisca pensioni dignitose a tutti per affrontare con serenità il periodo successivo alla fase lavorativa.

Riteniamo, quindi, che il contratto debba recepire queste indicazioni oggettive e cancellare ogni riferimento all'adesione ai fondi pensione, determinando due effetti principali:

il rientro nel sistema TFS/TFR, per compensare le ingenti perdite che hanno colpito i lavoratori aderenti ai fondi integrativi;

Abolizione norma taglia pensioni

Riteniamo che debba essere abolita la norma inserita nella legge di bilancio del governo Meloni che modifica le aliquote

la necessità di ri-determinare tutti i versamenti riconosciuti come salario indiretto riconducibile al TFS/TFR.

Nel caso dei lavoratori assunti prima del 2000, quindi, deve essere quantificato rispetto all'attuale calcolo del TFS, il versamento ex-Gescal e il versamento dell'1,5% sui fondi pensione integrativi a carico del datore di lavoro che, nei calcoli contrattuali, viene previsto per tutti i lavoratori, ma poi viene versato ovviamente solo per coloro che aderiranno, configurando quindi un sostanzioso risparmio per le Amministrazioni.

Per il personale assunto dopo il 2000 va aggiunto il 2,5% che a tutt'oggi viene prelevato, ma non versato in alcun fondo.

per il calcolo delle pensioni per i lavoratori delle Funzioni Locali, che causerà una perdita annua di migliaia di euro sulle future

pensioni.

Il provvedimento riguarda coloro che hanno meno di 15 anni di anzianità calcolati secondo il

Welfare Aziendale

Così come detto per la previdenza complementare, anche la previsione del welfare aziendale non deve trovare spazio all'interno dei contratti.

Nei contratti del Pubblico Impiego, la previsione appare ancora più paradossale perché rivolta proprio a quei settori chiamati a gestire e a garantire il welfare pubblico, universale,

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Sebbene l'emergenza sanitaria, determinata dalla pandemia da Covid, sia alle nostre spalle, altrettanto non si può dire delle criticità riscontrate in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche in relazione alle condizioni complessivamente peggiorate nelle Funzioni Locali in seguito all'apertura di scenari di

sistema retributivo, indicativamente assunti tra il 1981 e il 1995 iscritti alle casse CPDL (enti locali).

gratuito e uguale per tutti.

Nessuno sconto su questo tema: va rafforzato il servizio pubblico per renderlo veramente capace di offrire risposte concrete ai bisogni dei cittadini tutti e non cercare scorciatoie che continuino a consegnare al profitto privato pezzi importanti del nostro welfare.

guerra, la precarietà (storica o nuova, legata ad es. ai progetti PNRR), le condizioni economiche (inflazione), la crisi climatica ed energetica.

Il tema della salute è destinato a diventare sempre più rilevante in considerazione del numero di lavoratori e delle lavoratrici fragili,

emerso nel corso della pandemia, e dell'aumento della quota di dipendenti la cui età media supera i 50 anni, motivo per il quale, in assenza di proroghe normative all'utilizzo dello smart working e nelle more di una legge che affronti il tema sotto un profilo più ampio, è il datore di lavoro, in quanto responsabile anche penalmente della salute dei lavoratori, che deve garantire condizioni di lavoro sicure e un'organizzazione del lavoro non penalizzante.

Esiste un rilevante numero di attività "smartabili" nelle Funzioni Locali, e il consolidamento dello smart working come modalità di organizzazione del lavoro a tutti gli effetti porta con sé nuovi rischi per la salute e la sicurezza. Oltre a quelli evidenti, legati ai luoghi dai quali viene garantita la prestazione lavorativa (abitazioni private, luoghi di coworking, ecc.), quello più insidioso e che necessita di essere seriamente preso in considerazione è

quello legato al tecnostress.

Lo smart working, infatti, combinato con il massiccio impulso alla digitalizzazione della PA negli ultimi anni (troppo spesso introdotta senza adeguata formazione), può determinare un uso sempre più prolungato o eccessivo di tecnologie e strumenti informatici.

È, quindi, indispensabile non solo che le singole amministrazioni indaghino - almeno ogni 2 anni, secondo le linee guida dell'Inail - lo Stress Lavoro Correlato, ma che all'interno dello strumento di rilevazione sia identificata la presenza dello specifico rischio da tecnostress.

Sempre nell'ambito dello stress lavoro-correlato è inoltre indispensabile rilevare il clima lavorativo, laddove è impossibile la realizzazione di un concreto benessere organizzativo, a causa del contesto basato sull'ideologia del merito (che va nella direzione opposta), oppure in settori

particolari come ad es. le RSA, i servizi 0-6 e la polizia locale.

Devono essere necessariamente inclusi tra i danni da stress lavoro-correlato, anche quelli che derivano da stress psicosociale, come violenze, molestie e mobbing.

La salute e la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici della PA devono essere costantemente tema di confronto non solo con e tra tutti gli attori previsti dal D. Lgs. 81/2008, ma anche con le OO.SS..

La sintesi dell'analisi della valutazione dei rischi e l'identificazione delle misure da adottare per prevenire infortuni e malattie professionali generati dalle attività lavorative svolte nei luoghi di lavoro della PA devono essere contenute nei DVR, puntualmente aggiornati - con particolare riferimento alle modifiche dell'organizzazione del lavoro - e resi disponibili in forma cartacea o digitale agli RLS, di

cui va rafforzato il ruolo attraverso un aumento della formazione e delle agibilità.

L'RLS deve essere eletto dai lavoratori attraverso una specifica consultazione democratica e non individuato all'interno delle RSU.

Deve essere organizzato un intervento degli RLS anche negli enti più piccoli, attraverso la costituzione di una rete degli RLS presenti sul territorio.

Rimane ferma la necessità di **prevenire**, e non solo misurare, qualsiasi danno alla salute, compreso il danno psicosociale.

Va ripensato anche il ruolo del **medico del lavoro**, che troppo spesso è di parte, che dovrebbe essere un soggetto terzo, e non designato dall'amministrazione.

È importante anche pensare al ruolo che potrebbe rivestire uno **psicologo del lavoro**, sempre di terza parte, in grado di intervenire in tutti i casi di stress psicosociale.

Di fronte alla manifesta inefficienza dei CUG e delle altre strutture preposte, è indispensa-

bile che RLS, medico competente e psicologo del lavoro agiscano congiuntamente.

VALUTAZIONE DEI RISCHI SOGGETTIVA

VALUTA IL RISCHIO NEL TUO LUOGO DI LAVORO



VALUTA IL
RISCHIO NEL
TUO
LUOGO
DI
LAVORO
scrivici a info@reteiside.org

Sostieni Rete Iside Onlus con il tuo 5xMille

Codice Fiscale: 975 348 805 84



NIDI E SCUOLE DELL'INFANZIA – Sistema integrato 0-6

La contrattazione per il rinnovo del CCNL Funzioni Locali dovrà affrontare punti nevralgici per il riconoscimento delle professionalità che lavorano per tutte le cittadine e i cittadini nelle Istituzioni di vicinanza e prossimità che erogano servizi insostituibili per la qualità della vita individuale e collettiva.

Il Sistema Integrato 0-6 si colloca in questa prospettiva, offrendo Servizi Educativi rivolti alle bambine e ai bambini della fascia di età 0-6 e alle loro famiglie.

Uno degli obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è il potenziamento della rete dei Servizi Educativi 0-6, in particolare l'offerta del 33% per la prima infanzia, come individuato dal Consiglio Europeo di Barcellona.

Nel nostro Paese sussistono situazioni di evidenti disuguaglianze territoriali che la grave

condizione pandemica ha solo reso più evidenti e sulle quali USB ha sempre espresso profonda preoccupazione denunciando la diffusa carenza e l'inaccettabile "povertà educativa" conseguente. L'investimento economico previsto dal PNRR, se pur di rilievo ma non certamente risolutivo rispetto alle necessità, non è esplicitamente destinato al Servizio Pubblico.

L'apertura di nuove strutture in gestione diretta, il pieno utilizzo e il potenziamento di quelle già esistenti con la realizzazione di cospicue nuove assunzioni, anche attraverso la reinternalizzazione dei servizi esternalizzati, per USB sono sempre stati valori imprescindibili del Pubblico a servizio del "Bene Comune", contrariamente al sostegno con fondi pubblici dei profitti economici imprenditoriali.

Il perseguimento di tali obiettivi fortemente qualitativi, non può

prescindere dal superamento del Nido dell'Infanzia quale "servizio a domanda individuale" e dall'inserimento nell'obbligo scolastico dell'ultimo anno della scuola dell'infanzia. Il rinnovo contrattuale deve tener conto di questi aspetti fondamentali affinché il Sistema Integrato 0-6 sia inserito nelle competenze del Ministero dell'Istruzione.

Per il consolidamento, lo sviluppo di Nidi e Scuole dell'Infanzia e la valorizzazione del personale, sono innanzitutto necessari: piani assunzionali straordinari a integrazione delle dotazioni organiche e per il superamento del diffuso precariato, la riclassificazione di tutto il personale educativo e insegnante nell'area dei **Funzionari a elevata qualificazione**, superando quel mostro giuridico del cosiddetto "bilivello", "partorito" nel precedente contratto collettivo EE.LL, perché ad eguali mansioni devono corrispondere eguali inquadramenti ed eguali salari.

L'aumento delle specifiche indennità economiche, il riconoscimento dell'indennità di turno, il riconoscimento di questa professionalità tra i lavori gravosi con la possibilità di anticipo pensionistico.

La modifica delle procedure e delle modalità di realizzazione delle cosiddette "stabilizzazioni".

Principi prioritari e irrinunciabili per la ridefinizione qualitativa e organizzativa di Nidi e Scuole dell'Infanzia sono:

- ✓ la diminuzione dei rapporti numerici - nidi 1/6, scuola 20 bambini per sezione con due insegnanti, rapporto 1/1 per i bambin@ diversamente abili
- ✓ superamento della dicotomia rigida tra titoli di studio utili per l'accesso al nido da un lato e quelli utili per la Scuola dell'infanzia dall'altro;
- ✓ la costante presenza del

- personale educativo ed insegnante
- ✓ l'istituto delle sostituzioni garantito per l'assenza del personale a qualsiasi titolo
 - ✓ il rispetto del calendario scolastico ministeriale
 - ✓ la continuativa e significativa formazione
 - ✓ la diminuzione delle ore di attività didattica – rapporto frontale a 25 ore settimanali
- ✓ la diminuzione dell'orario delle attività integrative - 100 ore annuali
 - ✓ Riconoscimento del tempo di cambio del vestiario nel rispetto delle norme d'igiene, per tutte le educatrici ed insegnanti che effettuano il turno di apertura e di chiusura dei servizi da ristorare in banca ore.



POLIZIA LOCALE

In attesa di una nuova Legge di riordino della Polizia Locale Italiana, che aggiorni la Legge Quadro 65/86, il nuovo CCNL FFL 2021-2023 nell'alveo del Rioridino delle Famiglie Professionali deve nella declaratoria, chiarire se il Comandante/ Dirigente della Polizia Locale è una figura Specialistica.

Per tutti gli appartenenti dei Corpi di Polizia Locale Italiana assunti a tempo indeterminato USB, vuole:

Riduzione dell'orario di lavoro a 32 ore a parità di salario;

Riconoscimento del diritto al buono pasto, adeguato al costo della vita per tutti gli operatori il cui turno di Lavoro impedisca la consumazione del pranzo e della cena;

Assorbimento dell'Indennità di Vigilanza nella struttura retributiva tabellare di base;

Riconoscimento dell'Indennità

di funzione agli Istruttori di Polizia Locale in base al grado ed alla funzione di Coordinamento e/o Controllo afferita loro dai singoli Regolamenti d'attuazione delle Legge Regionali di appartenenza;

Il riconoscimento del riposo Compensativo oltre dell'indennità di turno al cento per cento a tutti i lavoratori della Polizia Locale, chiamati a rendere la loro prestazione d'opera nel giorno di riposo assegnato ricadente in giornata di festivo infrasettimanale;

Il riconoscimento di un'indennità di maggiore disagiata prestazione, in caso di mancata fruizione del riposo compensativo assegnato nella settimana lavorativa effettuata;

il ripristino, per tutti i lavoratori della Polizia Locale, della causa di servizio;

il riconoscimento della categoria

usurante per tutti gli appartenenti alla Polizia Locale;

Osservatori in ogni Comando di PL per il monitoraggio dei fenomeni di Burn-out tra il personale del Corpo.

Per tutti i lavoratori a tempo determinato della Polizia Locale,

USB vuole:

Riconoscimento dell'erogazione della produttività

Riconoscimento e corrispondenza della previdenza integrativa ex art. 208 da versare all'Istituto Nazionale di Previdenza.

PERSONALE DELLE PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO/SANITARIE

A tutt'oggi nelle regioni Emilia-Romagna e Veneto rispettivamente ai dipendenti di ASP e IPAB viene applicato il CCNL Funzioni Locali anziché il CCNL Sanità, quest'ultimo più aderente ed adeguato con le funzioni e il lavoro di assistenza e cura che questi lavoratori svolgono.

USB sostiene che non sia più derogabile il passaggio al CCNL Sanità di tutti i lavoratori delle professioni sanitarie e socio/sanitarie. Ciò premesso, riteniamo

che debbano essere riconosciuti tutti gli istituti contrattuali, salariali e normative dei dipendenti della sanità.

Tutti i profili con obbligo di divisa, abiti da lavoro

Il riconoscimento del tempo di cambio tuta nel rispetto delle norme d'igiene per tutti i lavoratori che indossano abiti da lavoro-divisa da ristorare in banca ora (Agenti Polizia Locale-Educatrici ed Insegnanti Asili Nido-Operatori Esperti addetti alla Mensa).

LSU/LPU/ASU

L'assenza di deroghe ai vincoli assunzionali per i Comuni in dissesto o pre-dissesto impediscono la stabilizzazione per i lavoratori LSU/APU, e l'aumento delle ore ex LSU/ex LPU/ex ASU che ormai da decenni garantiscono i servizi pubblici, soprattutto al sud. È quindi necessario

superare i vincoli assunzionali. Inoltre, si utilizzano per raggiungere l'impiego completo del personale stabilizzato gli eventuali risparmi e residui del fondo di cui al comma 496 della legge 160/2019.



Indice

Un CCNL che interrompa e si opponga alla ristrutturazione selvaggia delle Funzioni Locali	2
LE NOSTRE RIVENDICAZIONI SINDACALI	6
Democrazia sindacale	6
Ordinamento professionale.....	6
Indennità di funzione ed elevata qualificazione	8
Assunzioni, internalizzazioni stabilizzazioni in difesa dei servizi pubblici	9
Abolizione della "tassa sulla malattia"	12
Assenze per visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche esami diagnostici	12
Ferie.....	13
Diritto allo studio	14
Riduzione orario di lavoro a parità di salario	14
Aumenti salariali	15
Stabilizzazione del salario accessorio	16
Buoni pasto	16
Valutazione.....	17
Formazione.....	18
Organizzazione del lavoro e rapporto di lavoro	19
Smart working.....	20
Mobilità.....	21
Tutela contro i rischi professionali	22

Abolizione dei fondi pensione, rideterminazione del TFS/TFR.....	22
Abolizione norma taglia pensioni	23
Welfare Aziendale	24
Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	24
NIDI E SCUOLE DELL'INFANZIA – Sistema integrato 0-6.....	28
POLIZIA LOCALE.....	31
PERSONALE DELLE PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO/SANITARIE..	32
LSU/LPU/ASU	33



PIÙ FORTI NOI, PIÙ FORTE TU

IL SINDACATO PIÙ PARTECIPATO. ISCRIVITI SUBITO SU USBPI.IT

PIÙ FORTI NOI, PIÙ FORTE TU

IL SINDACATO PIÙ PARTECIPATO. ISCRIVITI SUBITO SU [USBPI.IT](https://usbpi.it)

Scrivici: funzionilocali@usb.it

Seguici:



Iscriviti:



USB Unione Sindacale di Base

Via dell'Aeroporto, 129
00175 Roma