



USB - Pubblico Impiego

entilocali@usb.it

Unione Sindacale di Base
via dell'Aeroporto 129, ROMA
centralino 06.59640004
fax 06.54070448



**LE FUNZIONI LOCALI
CHE VOGLIAMO**

**PIATTAFORMA CONTRATTUALE
FUNZIONI LOCALI 2022 - 2024**



LE FUNZIONI LOCALI CHE VOGLIAMO

I tagli previsti dal governo per le Funzioni Locali saranno pari a 1.55 miliardi per i prossimi anni. Tagli che destano una seria preoccupazione circa la tenuta dei conti degli Enti e la conseguenza erogazione dei servizi pubblici e dei livelli occupazionali.

Negli ultimi anni un'elevata inflazione, unitamente ai danni prodotti dal decennale blocco della contrattazione, ha comportato che gli ultimi aumenti contrattuali riconosciuti non hanno recuperato **neanche il 50% del potere di acquisto** perso a causa dell'inflazione.

La norma che prevede che gli oneri del prossimo rinnovo del CCNL siano a carico degli enti renderà impossibile recuperare il potere d'acquisto dei salari.

Presentiamo una sintesi che come Organizzazione Sindacale abbiamo prodotto circa **le nostre rivendicazioni inerenti il comparto "Funzioni Locali"**.

Abbiamo intrecciato rivendicazioni di carattere strutturale attinenti alla particolarità di questo **fondamentale settore del Pubblico Impiego** con questioni inerenti il **necessario miglioramento salariale** di cui hanno bisogno le lavoratrici e i lavoratori oltre, ovviamente, ai temi riguardanti **la democrazia sindacale** che per un sindacato - come l'**Unione Sindacale di Base** - sono un elemento distintivo e qualificante per svolgere al meglio la propria funzione nei posti di lavoro.

LE NOSTRE RIVENDICAZIONI

DEMOCRAZIA SINDACALE

- Abolizione della norma che vieta alle OOSS rappresentative, ma non firmatarie del contratto, di **accedere alla contrattazione di secondo livello** e ai diversi istituti di partecipazione sindacale.
- Valorizzazione del ruolo delle RSU garantendo le loro agibilità sindacali, con particolare attenzione al ripristino del **diritto ad indire assemblee**.

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

- Abolizione del termine del 31/12/2025 della norma di prima applicazione prevista dall'ultimo CCNL che permette **progressioni fra le aree** in deroga alle disposizioni in essere, tenendo conto degli anni di carriera e non del titolo di studio;
- Riduzione del "mansionismo" (tutti fanno tutto) per favorire una **ricollocazione del**

personale nella categoria attinente alle proprie funzioni e attività realmente svolte;

- Valorizzazione della carriera di chi è attualmente nell'Area degli Operatori e ha **maturato una rilevante professionalità**, riscontrata attraverso criteri oggettivi e trasparenti;
- Valorizzazioni di quelle funzioni professionali per le quali è **richiesto un'abilitazione o un'iscrizione ad un albo** (i cui costi devono essere sempre a carico degli enti di appartenenza e non dei lavoratori);
- Progressioni orizzontali e verticali con **cadenza annuale per tutti i dipendenti**.

INDENNITÀ DI FUNZIONE ED ELEVATA QUALIFICAZIONE

- L'assegnazione di incarichi di elevate qualificazioni e della corrispettiva indennità di funzione devono essere concesse ai fini di una **migliore organizzazione del lavoro** e non legati ad obiettivi di controllo, in nome e per conto della dirigenza. Per evitare che tali ruoli siano concessi in **maniera arbitraria e clientelare** è necessario che si prevedano, attraverso selezioni interne, meccanismi aperti, oggettivi e trasparenti di accesso al ruolo.
- È importante che tali indennità non siano finanziate con i fondi per il **salario accessorio** ma con il bilancio delle singole amministrazioni.

ASSUNZIONI, INTERNALIZZAZIONI E STABILIZZAZIONI IN DIFESA DEI SERVIZI PUBBLICI

- Rimozione dei vincoli di spesa che subordinano le assunzioni alle compatibilità di bilancio. Infatti, nonostante le numerose ma non sufficienti assunzioni viste negli ultimi anni, gli Enti Locali, continuano a patire **carenza di personale e un'età media molto elevata** tra i

dipendenti. Ciò si concretizza in **aumento di carichi di lavoro e carenza dei servizi pubblici offerti alla cittadinanza;**

- Proroga di tutte le graduatorie in essere e procedere all' **assunzione di tutti gli idonei** di tali graduatorie;
- Un piano di assunzioni che tenga conto di profili medio alti ma anche delle categorie professionali operaie ed operative in modo che si possa agire un'inversione di tendenza e **rompere quel meccanismo di appalti** che ha portato molte amministrazioni pubbliche ad **esternalizzare i servizi ed a ridurre il personale;**
- Internalizzazione di tutte le figure che svolgono **funzioni pubbliche in rapporto di lavoro privati**, dando loro dignità e continuità occupazionale. Negli enti locali questo lo si vede in attività operative come manutenzione, pulizie, assistenza, vigilanza ecc...;
- Prevedere misure per risolvere il caro affitti, che causa molte rinunce da parte dei neoassunti, e **facilitare i processi di mobilità;**
- Soppressione delle norme che ampliano la possibilità di **ricorrere al contratto di formazione lavoro** e all'introduzione dell'istituto dell'apprendistato;

- Deroghe ai vincoli assunzioni per i comuni in dissesto o pre-dissesto (480 oggi in Italia) che **impediscono la stabilizzazione dei lavoratori LSU, ex LSU/ex LPU, ASU** e la trasformazione dei contratti a full time per coloro che già sono stati stabilizzati con contratti part time.

- Restituire a Province e Città Metropolitana 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"

- Va abolita questa misura che, fondando sul **livore ingiustificato nei confronti dei dipendenti**

pubblici accusati di assenteismo, prevede la decurtazione di stipendio per i primi dieci giorni di assenza per malattia.

ASSENZE PER VISITE MEDICHE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE ESAMI DIAGNOSTICI

- Ai dipendenti devono essere riconosciuti specifici permessi **non soggetti a contingentamento e comprensivi dei tempi di percorrenza** da e per la sede di lavoro.

FERIE

- Possibilità di differire l'utilizzo delle ferie di 18 mesi rispetto all'anno di maturazione per **insindacabili esigenze di carattere personale;**

- Abolizione dell' istituto delle **cosiddette "ferie solidali"**;

- Abolizione della **penalizzazione prevista per i primi due anni** nei confronti dei neo assunti per quanto riguarda la maturazione delle ferie e di tutti gli altri istituti contrattuali.

DIRITTO ALLO STUDIO

- Occorre aumentare l'attuale **soglia del 3% del personale** a cui riconoscere i permessi studio. Tali permessi dovrebbero essere utilizzati per studiare e non solo per

partecipare agli esami e/o seguire le lezioni.

RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO A PARITÀ DI SALARIO

- Introduzione di una vera e generale **riduzione dell'orario di lavoro a 32 ore a parità di salario**, in seguito alla maggiore digitalizzazione avvenuta all'interno della P.A. che ha comportato una maggiore produttività. Fenomeno che aumenterà in futuro con l'introduzione dell'Intelligenza Artificiale.

AUMENTI SALARIALI

- Eliminazione della previsione circa il **limite massimo dei fondi per la parte variabile del Contratto Decentrato Integrativo** a quelli previsti per il 2016, in modo da liberare risorse da destinare, attraverso la contrattazione integrativa, a **tutto il personale** e non a finanziare la valutazione delle performances;

- Il salario accessorio (indennità di turno, di rischio, maggiori prestazioni, disagio ecc) vanno riconosciuti anche durante il periodo di ferie ed in caso d'infortunio sul lavoro;

- Storicizzazione e stabilizzazione del salario accessorio con l'introduzione della **14' mensilità**;

BUONO PASTO

- Aumento del buono pasto a Euro 15,00 per tutti i lavoratori ed erogato **direttamente in busta paga**.

- Riconoscimento dello stesso per **chi svolge il lavoro** in presenza o in modalità agile o da remoto

- Riconoscimento anche per le figure professionali che **svolgono il lavoro in turni** (Asili nido, Polizia Locale ecc) a cui non sempre viene riconosciuto;

VALUTAZIONE

- Abolizione della valutazione individuale, frutto di una dinamica meritocratica, individualista e punitiva. Un'ottimale organizzazione del lavoro deve essere **fondata sul lavoro di squadra** all'interno di ogni singolo processo lavorativo. L'intenzione da parte del ministro Zangrillo di dirottare **sempre più risorse dei rinnovi contrattuali a favore della performance** va rifiutata nettamente.

FORMAZIONE

- Prevedere una formazione **libera, gratuita, orizzontale** e non finalizzata a gerarchizzare, e quindi a dividere tra loro i lavoratori. Essa non deve diventare uno **strumento discrezionale in mano ai dirigenti** e deve essere svolta durante l'orario di servizio.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E RAPPORTO DI LAVORO

- Riportare l'organizzazione del lavoro nell'ambito delle **materie di contrattazione sindacale**.

I lavoratori devono avere voce su tematiche come:

- 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.

SMART WORKING

- Prevedere una chiara **regolamentazione nazionale** circa l'orario e i carichi di lavoro, diritto alla disconnessione, valutazione dei reali carichi di lavoro, sicurezza digitale e domestica, rilevazione ed eliminazione del rischio tecnostress, 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**.

Lo S.W. è diventata una modalità di lavoro che ha trovato una **minima regolamentazione** all'interno del CCNL. La sua reale attuazione è delegata ai **contratti decentrati** degli Enti, con la conseguenza che da ente ad ente esistono diverse **modalità differenti di attuazione e svariate distorsioni** legate al suo utilizzo.

MOBILITÀ

- Deve essere garantita a **tutti i dipendenti**, senza vincoli, una volta superato il termine del periodo di prova. È fondamentale che per le mobilità esterne venga superato il meccanismo che **subordina il nulla osta dell'ente di appartenenza** per il personale assunto da meno di 3 anni e quando la qualifica del richiedente veda una carenza di organico superiore al 20%.

TUTELA CONTRO I RISCHI PROFESSIONALI

- Previsione dell'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. Infatti il lavoro è sempre più caratterizzato da **nuove responsabilità e specializzazioni** richieste al personale.

FONDI PENSIONE, RIDETERMINAZIONE DEL TFS/TFR

- Cancellazione di ogni riferimento

all'**adesione ai fondi pensione**, determinando così due effetti principali:

- Rientro nel sistema TFS/TFR, per compensare le **ingenti perdite** che hanno colpito i lavoratori aderenti ai fondi integrativi;
- La necessità di **rideterminare tutti i versamenti** riconosciuti come salario indiretto riconducibile al TFS/TFR

NORMA TAGLIA PENSIONI

- Abolizione della norma introdotta nell'**ultima Legge di Bilancio** è stata introdotta una norma che modifica le **aliquote per il calcolo delle pensioni** per i lavoratori delle Funzioni Locali, che causerà una perdita di alcune migliaia di euro sulle future pensioni. Tale norma riguarda coloro che hanno meno di 15 anni di anzianità calcolati secondo il sistema retributivo.

WELFARE AZIENDALE

- Eliminare ogni riferimento nei **contratti di categoria al welfare** aziendale e privatistico. Il welfare è quello pubblico e come tale va rafforzato ed esteso ulteriormente.

SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

- Considerare i rischi e i fattori di nocività **legati al tecno stress**, determinati dall'uso sempre più eccessivo e prolungato di strumenti elettronici, e dall'**insieme dei danni** connessi a violenza, molestie e mobbing sui luoghi di lavoro;
- Elezione diretta dell'RLS, **in ragione dell'importanza che assume** in questo contesto, e non l'individuazione all'interno delle RSU;
- Ripensare il ruolo del medico di lavoro, come **soggetto terzo e non di parte datoriale** e l'introduzione di uno psicologo del lavoro in grado di intervenire in tutti i casi di stress psico/sociale.

NIDI E SCUOLE D'INFANZIA

- Prevedere **piani di assunzione straordinari**, contro il precariato e l'esternalizzazione dei servizi;
- Riclassificare tutto il personale educativo e insegnante nell'area dei Funzionari a Elevata Qualificazione e riconoscere l'aumento delle specifiche indennità economiche (es.

'indennità di turno)

- La possibilità di anticipi pensionistici, riconoscendo tali professionalità tra i lavori gravosi.

- Prevedere:

- la diminuzione dei rapporti numerici - nidi 1/6, scuola 20 bambini per sezione con due insegnanti, rapporto 1/1 per i bambini diversamente abili;

- 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 le educatrici ed insegnanti nel turno di apertura e di chiusura dei servizi.

- 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;

- esclusione delle educatrici dei servizi all'infanzia dall'obbligo di iscrizione all'ordine degli educatori socio pedagogici.

POLIZIA LOCALE

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

- Riconoscimento del diritto al **buono pasto** per tutti gli operatori il cui turno 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;

- 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;

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

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

- riconoscimento della **categoria usurante** per tutti gli appartenenti alla Polizia Locale;

- Osservatori in ogni Comando di PL per il **monitoraggio dei fenomeni di burnout** tra il personale del Corpo;

- Riconoscimento dell'**erogazione della produttività** anche per i lavoratori a tempo determinato;

- Riconoscimento e corresponsione della **previdenza integrativa** ex art. 208 da versare all'Istituto Nazionale di Previdenza anche per i lavoratori a tempo determinato.

PERSONALE DELLE PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO-SANITARIE

- Passaggio al CCNL Sanità di tutti i lavoratori delle professioni sanitarie e socio/sanitarie. Devono essere riconosciuti tutti gli istituti contrattuali, salariali e normative dei dipendenti della sanità.

L'USB chiede 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 ore (Agenti Polizia Locale - Educatrici ed Insegnanti Asili Nido - Operatori Esperti addetti alla Mensa).

LSU/LPU/ASU

- È necessario superare i vincoli assunzionali, che per i Comuni in dissesto o predissesto impediscono la stabilizzazione per i lavoratori LSU/APU;

- Riconoscimento dell'aumento delle ore ex LSU/ex LPU/ex ASU che ormai da decenni garantiscono i servizi pubblici, soprattutto al sud.

USB - Pubblico Impiego

entilocali@usb.it

**Unione Sindacale di Base
via dell'Aeroporto 129, ROMA
centralino 06.59640004
fax 06.54070448**

