



USB-ENTI LOCALI
Comparto Funzioni Locali

VOGLIO LAVORO



*Piattaforma contrattuale USB P.I.
comparto Funzioni Locali*

L' attacco che stanno subendo i lavoratori degli Enti Locali e conseguentemente i servizi che tali Enti dovrebbero erogare, viene da molto lontano. Esso è iniziato infatti negli anni '90.

Riduzione del turn over, tagli ai salari, ai diritti ed ai servizi, le privatizzazioni in tutti i settori, le continue controriforme pensionistiche: la parola d'ordine utilizzata era e continua ad essere "liberalizzazione", che significa mettere enormi risorse economiche a disposizione del "mercato".

La crisi economica degli ultimi anni, come conseguenza e non causa delle politiche di austerità imposte dall'U.E., costituisce il grimaldello utilizzato per azzerare completamente lo stato sociale, già indebolito: colpire e cancellare diritti, per evitare qualunque possibilità di resistenza e di contrasto alle politiche liberiste.

Dopo un decennio di prove tecniche di decentramento delle funzioni dello Stato verso le amministrazioni locali, la crisi economica ha prodotto - a partire dal

2008 - un vero e proprio riaccentramento di potere.

Tale azione spacciata per ridisegno delle autonomie locali, ma che in realtà ne voleva causare l'eliminazione, con la vittoria del No al referendum Costituzionale è stata temporaneamente fermata.

Le politiche dei tagli, gli attacchi alle Province ed alle società partecipate, alle Camere di Commercio, il blocco del turn over che ha prodotto l'invecchiamento dell'età media delle dotazioni organiche rendendole tra le più anziane d'Europa, le privatizzazioni, il precariato, sono solo alcuni dei tasselli di una più complessiva offensiva portata alle funzioni svolte dagli enti territoriali, che sono tra i veri pilastri del welfare: sanità, scuola, educazione, trasporti, servizi sociali, politiche per il lavoro, etc.

Anche gli otto anni di blocco contrattuale che nemmeno la sentenza della Corte Costituzionale del luglio 2015 è stata capace di rimuovere, rientrano nel progetto complessivo di demolire lo Stato sociale.

UN VERO RINNOVO DEL CCNL È PARTE FONDAMENTALE DI QUESTO RISCATTO.

USB, pur non essendo ancora "Rappresentativa" nel comparto "Funzioni Locali" non intende rinunciare a svolgere una funzione in difesa dei lavoratori con un'azione che accompagni e stimoli la discussione sul contratto e per questo ha predisposto questa piattaforma, per spiegare ai lavoratori le proprie istanze e rivendicazioni e per non lasciare campo libero ai sindacati concertativi che aiutano i governi nel processo di smantellamento del nostro settore e, con esso, dei servizi ai cittadini.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Stipendio tabellare

8 anni di blocco contrattuale hanno prodotto una perdita salariale di diverse migliaia di euro sottratti alle tasche dei lavoratori del comparto, che hanno tra l'altro gli stipendi tra i più bassi di tutto il Pubblico Impiego e che soffrono anche delle crescenti difficoltà organizzative e di gestione dei servizi.

- USB chiede 300 euro di aumento, uguale per tutti e destinati interamente all'incremento tabellare.
- A parziale indennizzo per il mancato rinnovo dei contratti per il periodo 1° gennaio 2010 - 31 dicembre 2016, USB chiede 5.000,00 euro quale importo una tantum che dovrà essere ricompreso nel trattamento fiscale agevolato in quanto "arretrati anni precedenti".

Risorse decentrate

USB rivendica uno spostamento di risorse verso il salario base e ritiene necessario abbandonare definitivamente le fallimentari politiche retributive basate sul merito e combattere l'approccio ideologico, propagandistico e punitivo della valutazione e dei relativi sistemi. Un fallimento certificato quello della meritocrazia, spesso praticata tramite una dirigenza inadeguata. Un sistema che genera discriminazioni di ogni tipo, comprese quelle di genere (*gender pay gap*).

- Chiediamo la trasformazione delle risorse destinate alla incentivazione in risorse certe e stabili.

- La produttività deve essere calcolata a livello di struttura senza penalizzare quei lavoratori che godono di istituti particolari come il part-time, la legge 104, il congedo parentale, ecc.

Incarichi Alte Professionalità e Posizioni Organizzative

USB propone di limitare il più possibile l'attivazione di incarichi e la relativa spesa per Alte Professionalità e Posizioni Organizzative.

- Le risorse destinate alle Posizioni Organizzative devono essere a carico dell'Amministrazione e non prelevate dal fondo del personale non dirigente.
- Unificazione delle A.P. con le P.O.
- L'importo della retribuzione di posizione non può superare i 10.000 euro annui lordi per tredici mensilità. Indennità di risultato legata alla produttività della struttura.
- Durata max. 24 mesi, applicazione rotazione anticorruzione.

Indennità specifiche responsabilità

- Definizione di criteri certi ed oggettivi per la individuazione degli incarichi di specifiche responsabilità che devono essere assegnati con atto dirigenziale e sottoposti a verifica.
- Innalzamento del limite max. stabilito a 3000 euro annue.

SALARIO DIFFERITO

Welfare aziendale:

Le forme di salario differito definite come "welfare aziendale", che prevedono il coinvolgimento di strutture private, sono da contrastare in quanto rappresentano un'ulteriore modalità di smantellamento dello stato sociale e, come se non bastasse, sarebbero finanziate sottraendo le risorse destinate agli aumenti contrattuali. I benefit erogati come salario accessorio possono essere intesi solo se le convenzioni riguardano il servizio pubblico (sconti nel trasporto pubblico locale, agevolazioni per i servizi all'infanzia pubblici, ...), oppure erogate dall'ex INPDAP.

TFR/TFS e trattamento pensionistico

Il TFR-TFS ed il trattamento pensionistico, fanno parte del complesso della retribuzione dei lavoratori delle "Funzioni locali". Da oltre 20 anni questi due istituti sono sotto attacco.

USB ribadisce le proprie richieste:

- Abolizione del prelievo forzoso sul TFR per gli assunti dopo il 31/12/2000;
- Abolizione delle norme che posticipano di 24 mesi e oltre (a seconda della data di conseguimento del diritto alla pensione) l'erogazione del TFR maturato (lg 190/2014);
- Abolizione dell'istituto delle pensioni integrative con soppressione del Fondo previdenziale del comparto.

Buono pasto:

Il valore del buono pasto deve essere portato a 15 € per tutto il comparto, ed esteso a tutte le categorie.

Rischi professionali:

Deve essere fatto obbligo al datore di lavoro di coprire i rischi derivanti dall'attività professionale, ponendone gli oneri a carico del bilancio dell'amministrazione per tutte quelle categorie che necessitano di tutela.

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Fondamentali anche per stimolare un fisiologico ricambio generazionale, sono la riduzione dell'orario di lavoro a 32 ore a parità di salario, ed il riconoscimento delle professioni usuranti all'interno dei vari Enti.

Categorie economiche

- Modifica della classificazione dei lavoratori del comparto con la soppressione della cat.A
- Costituzione dell' Area Unica Professionale articolata al suo interno in livelli economici, con aree differenziate per tipologie lavorative, con il superamento delle attuali progressioni verticali, oltretutto difficilmente praticabili, dando in questo modo a tutti la possibilità di accedere ad avanzamenti di carriera attraverso titoli acquisiti, titoli di studi ed anzianità.

Settore scolastico-educativo

Valorizzazione professionalità, incremento economico, indennità di turno, riduzione ore gestione sociale, rispetto calendario scolastico, inquadramento in posizione economica più elevata (ex fascia D)

Operatori Polizia Locale

Riconoscere le specificità delle funzioni della P.L. e ne uniformi l'utilizzo, ripristino dell'equo indennizzo per causa di servizio, tutele assicurative e previdenziali, riconoscimento della particolare professionalità e di adeguati riconoscimenti economici.

Assunzioni

- Divieto di qualsiasi tipologia di prestazione di lavoro a titolo gratuito negli enti del comparto e regolamentazione dell'uso di rapporti particolari (tirocini, scuola lavoro...)
- Priorità, sulle nuove assunzioni, alla

stabilizzazione di tutte le forme di precariato presenti.

Sicurezza nei luoghi di lavoro

- Elezione degli RLS in concomitanza delle elezioni RSU.
- Obbligo di redigere, di aggiornare e pubblicizzare il Documento Valutazione Rischi dei luoghi di lavoro.

Malattia

- Fasce di reperibilità equiparate al lavoro privato.
- Riconoscimento dell'intera retribuzione in caso di malattia.
- Permessi speciali per visite specialistiche e controlli specialistici (anche frazionati in ore).

Relazioni Sindacali

- Le relazioni sindacali devono favorire la piena partecipazione di tutte le rappresentanze dei lavoratori in tutti gli aspetti riguardanti l'attività lavorativa
- Il contratto nazionale di comparto e quelli integrativi devono disporre su tutte le materie inerenti l'organizzazione del lavoro e degli uffici, la cui titolarità deve tornare alla contrattazione
- Riconoscimento di una "rappresentatività aziendale" nella singola amministrazione. Rappresentatività aziendale che deve permettere le agibilità fondamentali come il diritto di convocare assemblee dei lavoratori e la disponibilità di tutte le informazioni necessarie.

