



Pubblico Impiego - Funzioni Locali

Contratto funzioni Locali. Pillola n.1. Titolo II. Relazioni Sindacali



Roma, 04/03/2018

Firmato il contratto delle Funzioni Locali. Ad una attenta lettura è addirittura peggiore delle previsioni.

Cgil-Cisl-Uil-Csa e “il gioco delle tre carte”

Come noto, il **gioco delle tre carte** è basato su un principio utile per attuare truffe ai danni di ignari partecipanti. Questo è quanto messo in campo da CGIL, Cisl, Uil e CSA che insieme al Governo hanno servito un rinnovo di contratto per le Funzioni Locali che altro non è che una scatola vuota.

Spetta ad USB svelare l'inganno.

Proviamo ad illustrare le parti più significative del testo e definite dal sindacato complice

addirittura “innovative”.

Per iniziare, la premessa di fondo necessaria per dare l'avvio alla disanima puntuale delle parti salienti del Contratto, è rappresentata dal fatto che sia da scontato che tutte le amministrazioni del sistema delle Autonomie Locali abbiano a disposizione le risorse (seppur misere) per poter onorare l'accordo sottoscritto in sede Aran.

Sappiamo bene che così non è.

Per una migliore comprensione del testo, abbiamo suddiviso l'analisi in un certo numero di “pillole”, da assumere con cadenza periodica.

Pillola n. 1 - Titolo II. Relazioni Sindacali

Meno democrazia. E' la parte del contratto che presenta le maggiori novità, tutte molto negative, ad iniziare dalla limitazione della possibilità di conflitto, dalla pesante limitazione delle prerogative delle RSU e quindi della democrazia nei posti di lavoro.

Forte limitazioni all'autonomia decisionale delle RSU. L'organismo di rappresentanza dei lavoratori viene relegato ai margini della contrattazione. Una limitazione statuita dalla possibilità di procedere unilateralmente da parte delle Amministrazioni, in assenza di accordo.

Nuovo livello di contrattazione riservato a Cgil-Cisl-Uil e CSA. Per la prima volta nel comparto delle Funzioni Locali viene prevista una contrattazione che in determinati casi esclude completamente la RSU e prevede la partecipazione ai tavoli dei soli sindacati firmatari del contratto.

L'art. 6, ad esempio, istituisce l'**Organismo Paritetico** per l'innovazione in tutti gli enti con più di 300 dipendenti, che incredibilmente non prevede la partecipazione della RSU.

L'art. 7 prevede che le organizzazioni sindacali non firmatarie, non possano partecipare alla contrattazione. Questo anche se dai risultati delle votazioni RSU risultassero rappresentative.

L'art. 9 prevede la possibilità di una contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale, con il rischio di determinare vere e proprie gabbie salariali.

Limitazioni diritto di sciopero. L'art.10 impegna le OOSS a non assumere azioni unilaterali, né a procedere ad azioni dirette entro il primo mese del negoziato, limitando in tal modo il conflitto ed il diritto di sciopero.

Fine della contrattazione. L'ipotesi di contratto, prevede tre diversi tipi di relazioni sindacali: Informazione, Confronto e Contrattazione Decentrata.

Per alcune materie è previsto l'obbligo a stipulare, cioè l'obbligo di giungere all'accordo condiviso sul contenuto delle clausole contrattuali con un limite temporale di 45 giorni.

Per altre materie è previsto l'obbligo a contrattare, cioè l'obbligo ad aprire una trattativa su tematiche particolari (Contratto Decentrato) con un termine temporale di 30 giorni.