



# FUNZIONI LOCALI

TRACCIA PER ASSEMBLEE

*Maratona del lavoro pubblico  
per cambiare la Pa*

**#CONTRATTOXCITTADINI**

PIÙ QUALITÀ PER I SERVIZI PUBBLICI, PIÙ VICINI ALLE PERSONE



## IL QUADRO GENERALE - SETTE ANNI DI BLOCCO

Molte cose sono successe dall'ultimo rinnovo contrattuale: sono passati sette anni, che hanno prodotto una perdita secca di svariate migliaia di euro pro/capite cui si è accompagnata un'in- giustificata e indistinta campagna denigratoria dei lavoratori pubblici, una pesante contrazione degli organici dovuta ai blocchi del turn-over, il permanere di sacche di precariato in settori strategici e un inesorabile aumento dell'età media dei lavoratori, divenuta la più alta fra i lavoratori pubblici in Europa.

Sette anni in cui i Governi hanno utilizzato il lavoro pubblico quale bersaglio privilegiato per il contenimento della spesa pubblica.

Sette anni caratterizzati da una legislazione punitiva, che ha ridotto i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori e attaccato pesantemente il ruolo delle RSU e delle rappresentanza sindacali.

Politiche sbagliate, che non hanno inciso positivamente sulla situazione economica complessiva del paese – che anzi si è aggravata – e hanno però ridotto il perimetro dell'intervento pubblico, producendo riduzione di servizi e, per quella via, limitando la fruizione di diritti di cittadinanza.

Contro queste scelte e queste politiche ci siamo sempre battuti.

Nel corso di questi anni abbiamo sviluppato molte e diverse iniziative di mobilitazione, dalle grandi manifestazioni nazionali del novembre 2014 e 2015 agli scioperi generali regionali di questa primavera; la nostra iniziativa ha riportato nel dibattito il tema del rinnovo dei contratti ed ha portato alla sottoscrizione dell'accordo sui quattro comparti di contrattazione (precondizione – per legge - all'avvio delle trattative ) secondo la nostra impostazione e non secondo quella neo-corporativa che il governo voleva imporre.

Abbiamo sempre detto sarebbe stata una mobilitazione lunga, e ora che potremmo essere in prossimità dell'apertura dei confronti bisogna tenere alta la tensione e la partecipazione: da qui l'idea simbolica della maratona. Noi veniamo da lontano e non abbiamo intenzione di fermarci fino al raggiungimento dell'obiettivo di un contratto che restituisca dignità al lavoro pubblico.

Dunque è il momento di rinnovare il contratto: noi lanciamo una sfida alla politica e offriamo un patto al paese.

Migliorare i servizi si può; servono strumenti (non propaganda) e ascoltare chi lavora tutti i giorni; questo anche per isolare chi ha comportamenti infedeli e lesivi dell'immagine della maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori pubblici.

## *Rilanciare il comparto delle Funzioni Locali rinnovando il contratto*

Il **sistema di Regioni e delle autonomie locali** negli ultimi anni è stato interessato da profondi cambiamenti che, da una parte, ne hanno cambiato il ruolo e le funzioni, dall'altra, hanno ridotto le risorse a disposizione, comprese quelle umane trasferite, o in corso di trasferimento presso gli enti presso i quali sono state riallocate le funzioni non fondamentali delle province, ai sensi della legge Delrio n. 56/2014.

Questi cambiamenti hanno inciso fortemente anche e soprattutto sulla qualità del lavoro e dei servizi offerti ai cittadini.

A fronte di una netta riduzione degli organici, sono aumentati i carichi di lavoro senza che questo abbia comportato un miglioramento in termini di riconoscimento professionale ed economico. L'assenza del rinnovo del contratto ha aggravato questa situazione proprio in virtù della distanza generatasi tra ciò che effettivamente è diventato il lavoro negli Enti e ciò che ad oggi costituisce ancora l'impianto normativo del Contratto nazionale.

È questa la ragione che ci spinge a una modifica dell'impianto contrattuale con lo spirito di migliorare le condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, di investire su una nuova politica occupazionale del comparto, nonché produrre un netto miglioramento dei servizi pubblici per i cittadini.

La sfida che ci poniamo è finalizzata a costruire un governo partecipato dei processi di cambiamento del sistema, a valorizzare la professionalità, ad investire sulla contrattazione integrativa per migliorare i servizi. Allo stesso tempo, ci poniamo l'obiettivo di porre le basi per la ricostruzione della filiera dei contratti che agiscono sul settore.

## **LE RISORSE**

**Per fare un contratto servono risorse adeguate.**

Ad oggi siamo in presenza di uno stanziamento di 300 milioni di euro per il 2016 non più incrementabile (che diventa di 219 se si sottraggono le risorse destinate alle forze di polizia e che il Presidente del Consiglio ha definito simbolico) e di un possibile stanziamento di 900 milioni definito dall'ipotesi di legge di stabilità; una quantità che – pur se maggiore della precedente – non possiamo considerare sufficiente.

Durante le mobilitazioni dei mesi scorsi abbiamo già avanzato la nostra richiesta economica; siamo consapevoli dello stato di difficoltà in cui versa il paese, ma le lavoratrici e i lavoratori pubblici hanno già pagato abbondantemente la crisi: per questo vogliamo un contratto con risorse che superino gli incrementi economici "simbolici" fino ad ora previsti dal Governo e che produca **aumenti complessivi, a regime, in linea con i recenti rinnovi dei CCNL privati da ripartire tra i due** livelli di contrattazione.

## LE RELAZIONI SINDACALI

Nell'ambito del **contratto del comparto delle funzioni locali** è necessario valorizzare la partecipazione sindacale. In particolare occorre:

- prevedere per le materie concernenti l'organizzazione del lavoro, del fabbisogno annuale e triennale del personale e relativo reclutamento, dotazione organica e utilizzo del lavoro straordinario l'obbligo dell'informazione preventiva e nel caso di richiesta di parte sindacale della consultazione, recuperando, anche sul versante delle norme, gli spazi negoziali negli ultimi anni perduti
- adottare un modello che non limiti o blocchi la contrattazione a livello locale, esponendola alle incursioni degli organi ispettivi anche attraverso l'istituzione di confronti periodici per affrontare problematiche interpretative
- individuare specifiche materie (a partire da quelle che hanno contenuto economico) per cui è previsto l'obbligo a contrarre su cui l'ente deve essere vincolato a non assumere unilateralmente alcuna decisione
- prevedere una dimensione minima dell'ente per la stipula dei contratti decentrati o comunque incentivare la negoziazione in forma aggregata
- rimuovere il tetto dei 30 dipendenti o comunque sostituirlo con una soglia più elevata per la contrattazione territoriale
- articolare meglio la contrattazione a livello di unione o per le transizioni in caso di fusioni
- definire uno spazio negoziale per la gestione dei processi di mobilità e delle situazioni di crisi, legandolo ai processi di riordino istituzionale
- valorizzare il ruolo del Comitato unico di garanzia
- prevedere sessioni specifiche di confronto sul tema degli appalti e del trasferimento di attività.

## CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Il nuovo **ordinamento professionale** deve essere strumento in grado di riconoscere il lavoro realmente svolto dai lavoratori del comparto, di coglierne appieno la dimensione professionale e la sua evoluzione.

**Vogliamo che il contratto nazionale si occupi di:**

- individuare i profili inquadrandoli in una griglia,
- definire il contenuto professionale e la complessità dei profili

**Al secondo livello di contrattazione**, più vicino all'ente e al lavoratore e quindi in grado conoscere adeguatamente l'apporto dei singoli all'organizzazione del lavoro, **spetterà, invece:**

- dare attuazione ai percorsi di carriera, basati sulla crescita delle competenze maturate sul campo, della esperienza e dei livelli di responsabilità

Per le **funzioni locali** è necessario prevedere la revisione del sistema di classificazione e attribuzione delle risorse necessarie per aggiornare in senso migliorativo la disciplina delle progressioni economiche in cui le caratteristiche dell'Ente, l'apporto professionale, la formazione, l'esperienza siano elementi caratterizzanti un nuovo sviluppo in termini di percorso professionale e di inquadramento .

E' indubbio, infatti, che l'attuale sistema di classificazione del personale deve trovare adeguata valorizzazione ed evoluzione, alla luce delle innumerevoli modifiche legislative intervenute, della notevole quantità di nuove competenze assegnate, dei processi di cambiamento istituzionale in atto nel paese, della soppressione delle carriere verticali, degli ulteriori titoli richiesti per l'accesso dall'esterno.

Il sistema ordinamentale del personale deve rappresentare, quindi, l'occasione, in base all'evoluzione che sta interessando il sistema delle autonomie locali, per implementare e migliorare la disciplina delle progressioni orizzontali, riorganizzare l'articolazione delle categorie, prevedendo un sistema flessibile degli inquadramenti corrispondente all'accrescimento delle competenze, anche per grado di complessità ed autonomia, al fine di rispondere meglio alle esigenze organizzative e di superare gli effetti negativi della soppressione, di fatto, delle carriere verticali.

Gli obiettivi indifferibili:

- Superamento della categoria A
- Dare una prospettiva ai dipendenti che hanno raggiunto **posizioni apicali** all'interno della categoria sia sul versante del riconoscimento delle responsabilità gestionali, sia sul versante dello sviluppo professionale
- Sulle declaratorie, è opportuna una **revisione per una serie di figure**, es: personale Educativo/ Docente, ispettori fito-sanitari, profili sanitari e socio assistenziali all'interno delle ex IPAB
- Riconoscimento della **causa di servizio e dell'equo indennizzo**, quantomeno attraverso un impegno comune nel sostenere la modifica del quadro normativo riformato dall'Articolo 6 del D.L. 201/2011
- Riconoscere maggiormente la specificità e peculiarità dei **Corpi e Servizi di Polizia Locale**. I processi di riordino istituzionale in atto nel paese, le innumerevoli competenze trasferite nel corso degli ultimi anni agli operatori del settore nell'attività di presidio del territorio, impongono con forza l'adozione di modelli organizzativi e funzionali per gli Enti Locali ispirati al potenziamento ed alla valorizzazione del settore. Ne consegue la necessità di procedere, all'interno del CCNL AA.LL., nella direzione del riconoscimento della specificità e della peculiarità della Polizia Locale, individuando soluzioni adeguate per la gestione dei Corpi e servizi di Polizia Locale al fine di tenere conto delle differenze funzionali all'interno del Comparto stesso.
- Riconoscere maggiormente la specificità e peculiarità del personale dei **servizi educativi e scolastici**.

Per il segmento zero-sei è quindi fondamentale riconoscere la specificità e peculiarità del settore educativo-scolastico individuando soluzioni mirate per razionalizzare e migliorare

la qualità dei servizi. A tal fine diventa essenziale non solo stabilire i livelli essenziali delle prestazioni ma anche superare le disparità nelle condizioni di lavoro e nel trattamento economico degli operatori, risolvendo una volta per tutte i problemi legati all'inquadramento professionale e al precariato

- I processi di **formazione e riqualificazione** del personale devono divenire un reale diritto di tutti i lavoratori, ma devono essere anche uno strumento obbligatorio in tutti i casi di riordino istituzionale e di riorganizzazione degli enti.

## CONDIZIONI DI LAVORO

Si devono riformare alcuni istituti contrattuali al fine di migliorare **le condizioni di lavoro**, in particolare tra l'altro è necessario:

- Aggiornare l'istituto delle ferie anche alla luce del divieto di monetizzazione, integrandolo con la possibilità di cessione a titolo gratuito delle stesse
- Integrare l'istituto dei permessi retribuiti o quello della malattia con la disciplina per permessi per visite mediche
- Escludere dal computo i giorni di malattia effetto collaterale delle terapie salva vita
- Aggiornare i congedi per i genitori con la modalità di fruizione oraria di fruizione concesse dal dlgs 80/2015
- Integrare i congedi per formazione con i permessi formazione
- Superare il regime sperimentale del telelavoro
- Diritto di prelazione all'aumento della percentuale del part-time in caso di assunzioni part-time per il medesimo profilo
- Prevedere forme di incentivazione per la previdenza integrativa
- Rafforzare le forme di tutela della salute e della sicurezza

## REGOLE PIÙ SEMPLICI PER I FONDI CONTRATTUALI

Il nuovo contratto deve individuare i criteri di ripartizione e finalizzazione delle risorse dei **fondi** alle varie forme di salario accessorio, nell'ambito delle quali poter svolgere liberamente la contrattazione integrativa.

Si deve dare luogo quindi ad una **semplificazione delle regole per la costituzione** dei fondi e alla possibilità di procedere alla loro integrazione con nuove risorse da investire nella contrattazione integrativa per coniugare la valorizzazione dell'incremento dei servizi con il riconoscimento individuale degli operatori, il miglioramento della performance e della sua misurabilità in termini di più efficace risposte agli utenti.

Per questo è necessario **superare l'imposizione legislativa dei tetti al finanziamento del salario accessorio, allentando i vincoli normativi** e sancendo un sistema di partecipazione del

sindacato a tutti i livelli nella definizione degli atti di organizzazione e gestione.

Nel **comparto funzioni locali** è necessario:

- *Individuare una modalità di costituzione dinamica del fondo.*
- *Prevedere la semplificazione della tecnica di costituzione del fondo e delle regole di utilizzo delle risorse.*
- *Affrontare il tema dei risparmi di gestione,*
- *Chiarire le modalità di destinazione delle risorse ex art. 208 C.S. e di quelle derivanti da Leggi Speciali.*
- *Semplificazione, riorganizzazione e ridefinizione del sistema indennitario e più in generale del sistema retributivo accessorio*
- *Riscrivere l'istituto dell'indennità di disagio*
- *Realizzare la completa attuazione della normativa dei festivi nell'ambito dei servizi in turnazione*
- *Prevedere la possibilità, a fronte di determinate condizioni, della permeabilità dei fondi, fra dirigenza e comparto*
- *Superare la distinzione rigida tra parte fissa e parte variabile del fondo almeno per le voci di derivazione contrattuale*
- *Individuare modalità di recupero delle risorse negoziate e non distribuite in caso di omissione o tardiva attribuzione degli obiettivi.*

## VALUTAZIONE, MERITO, PREMI

- E' necessario superare una logica punitiva della valutazione individuale, valorizzando quella organizzativa, l'unica in grado di coinvolgere attivamente gli stessi cittadini che dovranno esprimersi sulla qualità dei servizi; la continuità delle prestazioni positive del singolo va, invece, considerata un prerequisito per accedere ai percorsi di carriera;
- Bisogna prevedere il coinvolgimento dei cittadini, a livello locale, per incentivare la trasparenza; come deve essere incentivata qualsiasi iniziativa a difesa della legalità ed in particolare la tutela dei dipendenti che fanno emergere la violazione della legge
- Bisogna introdurre la rivisitazione del sistema di valutazione, superando il sistema delineato dalla normativa vigente perché incompatibile con la complessità degli Enti locali.

## WELFARE CONTRATTUALE

Anche sul fronte del welfare contrattuale occorrerà intervenire istituendo un fondo paritetico di assistenza sanitaria integrativa, al fine di prevedere, anche per i lavoratori pubblici, apposite risorse destinate a questo istituto soprattutto in funzione di implementazione delle prestazioni integrative del servizio nazionale.

Bisognerà inoltre introdurre elementi di premialità fiscale per la contrattazione di secondo livello, al pari di quanto accade per i settori privati.

