



Bozza di lavoro per la costruzione
della piattaforma del

COMPARTO FUNZIONI LOCALI



INTRODUZIONE

Per i lavoratori, per i cittadini: un contratto per una PA efficiente, misurabile e trasparente, che valorizzi il lavoro e migliori i servizi.

La campagna politica di svalorizzazione del lavoro e dei servizi pubblici, il blocco reiterato della contrattazione nazionale e di quella integrativa, le pesanti conseguenze che i tagli lineari hanno prodotto sulla quantità e sulla qualità delle prestazioni erogate alla cittadinanza e sulle condizioni di lavoro delle operatrici e degli operatori, caricano la stagione di rinnovo dei contratti nazionali alle porte – anche alla luce della sentenza 178 della Corte Costituzionale del Luglio 2015 – di un significato particolare e inedito.

I sette anni trascorsi senza contratto, infatti, si sono caratterizzati oltre che per aver prodotto una perdita di svariate migliaia di euro nelle tasche delle lavoratrici e dei lavoratori, anche per una pesante contrazione degli organici a seguito dei blocchi del turn-over, per il permanere di sacche di precariato in settori strategici, per il conseguente processo di invecchiamento della media delle lavoratrici e dei lavoratori che ha portato il nostro paese al triste primato relativo all'età media più alta fra i lavoratori pubblici in Europa.

Il tutto senza che si sia prodotta – come abbiamo sempre denunciato e come tutte le fonti istituzionali hanno successivamente confermato – la benché minima ripercussione positiva sulle dinamiche della spesa pubblica del nostro paese e senza apprezzabili risultati nella lotta alla spesa improduttiva, a dimostrazione che è impossibile introdurre innovazione e cambiamento senza costruire un'alleanza con la tanta parte virtuosa di chi dentro il pubblico lavora. Nello stesso periodo si sono susseguiti provvedimenti che sotto l'ambiguo titolo del riordino amministrativo e della razionalizzazione della spesa hanno di fatto ridotto drasticamente le risorse disponibili, peggiorando le opportunità di accesso ai servizi e il loro livello di qualità. Quest'azione di deterioramento del livello di welfare ha riguardato sia i servizi alla persona sia i servizi al sistema produttivo del paese e nel settore pubblico come in quello privato si è puntato alla riduzione del debito e al rilancio della competitività a danno dei livelli di tutela del lavoro.

Si tratta, quindi, di cambiare strada, utilizzando la leva contrattuale come una risorsa per migliorare la qualità del lavoro e quindi del servizio erogato al paese, uscendo dalla logica punitiva che ha contraddistinto tanta dell'ultima produzione normativa collegata al lavoro pubblico che va, di conseguenza, profondamente rivista.

Liberare la contrattazione è l'unico modo per riallineare l'assetto organizzativo ai rapporti di lavoro, per garantire diritti, tutele ed esigibilità, per permettere la partecipazione dei lavoratori al governo dei processi di riordino e, quindi, per produrre vera innovazione.

Per questo serve un sistema di relazioni sindacali improntate al rafforzamento degli istituti della partecipazione e a sancire definitivamente l'esigibilità della contrattazione, anche riconoscendo la valorizzazione di sistemi di valutazione attenti alla performance organizzativa piuttosto che a quella individuale, che superi anche nuovi interventi legislativi lesivi di questi principi. Vogliamo un contratto che, in coerenza con le richieste economiche già avanzate da CGIL – CISL – UIL di categoria, a regime e a titolo di rinnovo e recupero da ripartire tra i due livelli di contrattazione, anche in considerazione della produttività e della carriere bloccati in questi anni

superi gli incrementi “simbolici” e offensivi fino ad ora previsti dal Governo con la legge di stabilità 2016, producendo aumenti complessivi a regime in linea con i recenti rinnovi dei CCNL privati, anche in materia di detassazione dei premi di produttività e del finanziamento del welfare contrattuale.

Un contratto che ripristini il diritto per tutti i lavoratori ad avere opportunità professionali, attraverso un sistema condiviso di valorizzazione delle competenze, che superi le rigidità degli attuali sistemi professionali o ordinamentali.

Un contratto che innovi il sistema di classificazione adeguandolo ai reali livelli di professionalità degli operatori al fine di ridurre il fenomeno del dumping contrattuale, che salvaguardi sotto il profilo professionale e salariale il personale interessato da eventuali processi di mobilità ai quali deve essere garantita la partecipazione del sindacato dalle scelte generali ai percorsi di attuazione.

Inoltre l'obiettivo di contratti che ricompongano le filiere del lavoro pubblico e privato che opera nei servizi pubblici impone a tutti i livelli di governo l'avvio di politiche che avvicinino le condizioni di lavoro e favoriscano regole chiare e trasparenti per tutti i soggetti coinvolti.

Un contratto che tratti il tema dei diritti e delle opportunità.

Una tornata contrattuale che sia, infine, l'occasione per affrontare il tema dei fabbisogni di personale e di nuove professionalità per superare selettivamente il blocco del turn-over.

Il sistema di Regioni e delle autonomie locali negli ultimi anni è stato colpito da profondi cambiamenti che, da una parte, ne hanno cambiato il ruolo e le funzioni, dall'altra, hanno ridotto le risorse a disposizione. Questi cambiamenti hanno inciso fortemente sul numero degli addetti di questo settore, ma anche e soprattutto sulla qualità del lavoro degli stessi e quindi sulla qualità dei servizi che vengono offerti ai cittadini. A fronte di una netta riduzione degli organici, sono aumentati i carichi di lavoro senza che questo comportasse un miglioramento in termini di riconoscimento professionale ed economico. L'assenza del rinnovo del contratto in questi anni 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 di 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.

Per realizzare questo serve, non solo il rinnovo del CCNL, ma anche il superamento della legificazione del rapporto di lavoro e dei vincoli che hanno limitato l'autonomia negoziale delle parti; e una politica occupazionale che faccia i conti con la necessità di nuove immissioni in servizi fondamentali che consentano anche il superamento del precariato, nonché con l'invecchiamento dei dipendenti degli Enti locali.

RELAZIONI SINDACALI

Dunque un sistema di relazioni sindacali che liberi la contrattazione.

Il documento unitario per un nuovo modello di relazioni industriali sottoscritto da CGIL-CISL-UIL non può che costituire, per noi, il punto di partenza per declinare materie, livelli, procedure di relazioni sindacali che, fra l'altro, guardino in esplicito alla ricomposizione della filiera del lavoro pubblico e di quello privato che opera in servizi pubblici.

La nostra richiesta è di ripristinare gli spazi negoziali e di confronto che la legislazione attuale nega, perché utili non solo a declinare in modo adeguato nei nostri luoghi di lavoro i principi previsti dall'art. 46 della Costituzione, ma anche a governare in modo virtuoso processi di riordino sempre più frequenti, che vedono molto spesso le controparti stesse richiedere l'apertura di tavoli negoziali con RSU e Organizzazioni Sindacali.

Questo dimostra quanto sbagliata e inutile sia l'attuale previsione normativa relativa agli atti unilaterali, che va superata, perché lesiva di un principio elementare qual è quello della parità dei soggetti negoziali e foriera solo di una conflittualità incrementale oltre che di un ricorso sempre maggiore alle aule di tribunale.

L'informazione realmente preventiva in tempi utili e con modalità codificate (prima cioè che gli organi politici o amministrativi/gestionali abbiano adottato atti vincolanti) è la base su cui costruire un sistema che sia al tempo stesso pieno (di contenuti e temi oggetto del confronto), snello (nei tempi, più che nelle procedure) e rispettoso delle prerogative e delle responsabilità delle parti che non è nostra intenzione né interesse confondere.

La nostra richiesta è di ripristinare una contrattazione vera, che superi il divieto di trattare le ricadute che le modifiche all'organizzazione del lavoro determinano sulle lavoratrici e i lavoratori in termini di condizioni e carichi di lavoro, trattamento economico e definizione degli obiettivi di miglioramento, inquadramento professionale e sviluppo delle carriere.

Vogliamo essere informati e discutere di appalti e affidamenti all'esterno, di politiche occupazionali e di bilanci, individuare modalità che coinvolgano le cittadine e i cittadini nella valutazione sul funzionamento dei servizi, essere protagonisti della definizione dei piani per la trasparenza e anticorruzione verificandone un possibile aggancio ai piani delle performance.

Il sistema delle relazioni sindacali, poi, dovrà porre un'attenzione particolare ai livelli e ai luoghi di contrattazione in funzione delle attribuzioni fra le varie istanze e delle nuove forme istituzionali; unioni, fusioni, attività progettuali - di area vasta e non - che prevedano il riordino e riassetto dei servizi che coinvolgono diversi soggetti istituzionali necessitano di una definizione attenta, che eviti sovrapposizioni e doppioni ma che porti il confronto al livello in cui si assumono le decisioni che possono concretamente incidere sui servizi.

Il contratto collettivo nazionale, quindi, come strumento che deve individuare le materie oggetto di contrattazione di secondo livello e le linee guida per rispondere alle specificità di settore.

Il contratto integrativo come la leva indispensabile per gestire le risorse umane e porre in essere politiche d'incentivazione della performance organizzativa, perché è a livello decentrato che si possono collegare più efficacemente le gestioni virtuose e i conseguenti recuperi di risorse con l'aumento della produttività, il riconoscimento della professionalità e del merito, il miglio-

mento della qualità dei servizi.

Nell'ambito del contratto del comparto delle funzioni locali a seguito dei processi di riordino istituzionale, ma in particolare dei vincoli imposti è necessario valorizzare la partecipazione sindacale e per questo chiediamo di:

- 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

I processi di riorganizzazione realizzati e in itinere, le evoluzioni tecnologiche e procedurali, ma prim'ancora l'evoluzione professionale che nei vari ambiti della pubblica amministrazione ha attraversato l'epoca del blocco contrattuale hanno accentuato le criticità già esistenti nell'attuale sistema ordinamentale, dimezzato - oltretutto - nel suo impianto dalla normativa che ha eliminato le progressioni verticali fra le categorie.

E' tempo, pertanto, di prevedere una revisione dei sistemi che regolano le carriere delle lavoratrici e dei lavoratori pubblici partendo in primo luogo dall'affermazione del diritto ad avere possibilità di carriera che siano sottratte a continui provvedimenti di contenimento della spesa. Il nuovo ordinamento professionale deve essere strumento in grado di riconoscere adeguatamente il lavoro realmente svolto dalle lavoratrici e dai lavoratori pubblici, deve essere in grado di coglierne appieno la dimensione professionale e la sua evoluzione, deve essere uno strumento agibile, che riconosca opportunità adeguate in tutti i comparti, trasparente, e che salvaguardi le condizioni economiche e professionali delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti nei processi di trasformazione e riorganizzazione.

Per questo pensiamo a un contratto nazionale che individui i profili inquadrando in una griglia che ne definisca il contenuto professionale e la complessità, demandando alla contrattazione di secondo livello l'attuazione dei percorsi di carriera, basati sul riconoscimento della crescita delle competenze maturate sul campo, dell'esperienza e dei livelli di responsabilità, perché solo a questo livello è possibile conoscere adeguatamente l'apporto dei singoli lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

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 debba 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 assicurare l'effettiva attuazione dei diritti di ogni cittadino fin dalla nascita, l'educazione prescolare deve ricevere un'attenzione particolare, inoltre l'investimento per un'offerta di servizi educativi di qualità deve essere riconosciuto come interesse generale delle comunità.
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.

LE CONDIZIONI DI LAVORO

Nell'ambito del contratto comparto delle Funzioni Locali si devono riformare alcuni istituti contrattuali al fine di migliorare le condizioni di lavoro, in particolare 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
- Prevedere l'inibizione del ricorso a contratto di lavoro in somministrazione e/o dei voucher nelle PP.AA. e superare l'abuso di forme di lavoro flessibile in favore della definizione di piani occupazionali che consentano la stabilizzazione del precariato
- Reinserire il diritto soggettivo al part-time per i casi previsti dal DLgs 81/2015
- Prevedere, previo esame congiunto, un diritto di prelazione all'aumento della percentuale del part-time in caso di assunzioni part-time per il medesimo profilo
- Prevedere forme d'incentivazione per l'estensione della previdenza integrativa
- Rafforzare le forme di tutela della salute e della sicurezza
- Definire la modalità di conteggio del calendario scolastico.

FONDI CONTRATTUALI

I mancati rinnovi contrattuali nazionali, il contestuale blocco della contrattazione decentrata a seguito di provvedimenti normativi, i reiterati interventi ex-post degli organi ispettivi, hanno prodotto una situazione di forte rigidità sia per quanto riguarda la determinazione sia per quanto riguarda l'utilizzo delle risorse dedicate alla contrattazione di secondo livello.

Per questi motivi riteniamo che il nuovo contratto debba individuare, in tutti e tre i comparti, 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 si deve 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 prioritariamente:

- Individuare una modalità di costituzione dinamica del fondo che eviti la cristallizzazione ad un determinato momento storico, definendo i margini di autonomia del negoziato
- Prevedere la semplificazione della tecnica di costituzione del fondo attraverso il consolidamento delle risorse storicizzate e delle modalità di utilizzo delle risorse, in modo tale che non possano più accadere i casi noti di ispezioni ministeriali che limitano l'autonomia negoziale, che stanno creando serissime difficoltà ai lavoratori in numerosi enti locali
- Affrontare il tema dei risparmi di gestione, che purtroppo continuano a non trovare applicazione concreta negli Enti e dei proventi derivanti da Leggi Speciali. Previsione, quindi, di un piano triennale per l'ottimizzazione e la riorganizzazione delle Amministrazioni assicurando le debite certificazioni e contestualmente il permanere del risparmio che annualmente dovrà riversarsi sulla parte variabile del fondo, con la previsione per la quale una quota dei risparmi derivanti dai processi di riorganizzazione, ristrutturazione e innovazione possa essere destinata, secondo criteri definiti dalla contrattazione integrativa, al personale direttamente coinvolto e alla stessa contrattazione decentrata, idea già prevista dall'art. 15 del CCNL del 1/4/99.(Dividendo aziendale) e integrata con le opportunità dell'articolo 16 del DLgs 98/2011
- Chiarire le modalità di destinazione delle risorse ex art. 208 C.S. anche attraverso la definizione di meccanismi uniformi e di quelle derivanti da Leggi Speciali: riconducibili a specifiche aree professionali destinatarie di leggi speciali o di particolari finanziamenti di derivazione

locale, regionale, nazionale e comunitaria (lavori pubblici e progettazione urbanistica, tributi locali e nazionali, proventi codice della strada, potenziamento attività educativa, culturale ed assistenziale derivante da leggi regionali e/o cofinanziate dalle U.E.)

- Rimuovere gli ostacoli legati alla costituzione del Fondo, implica anche la necessità di muoversi nella direzione di procedere alla semplificazione, riorganizzazione e ridefinizione del sistema indennitario e più in generale del sistema retributivo accessorio
- Riscrivere l'istituto dell'indennità di disagio garantendo l'autonomia della contrattazione integrativa nella definizione degli importi economici
- Realizzare la completa attuazione della normativa dei festivi nell'ambito dei servizi in tur-nazione
- 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, lasciando agli enti virtuosi la possibilità di integrare le risorse, ma senza vincolarne l'utilizzo, anche al fine di favorire una risposta alla complessità orga-nizzativa degli Enti, ed in particolare negli enti di maggiori dimensioni
- Privilegiare gli obiettivi, anche su base pluriennale, di tipo organizzativo rispetto a quelli in-dividuali
- Individuare modalità adeguate di recupero delle risorse negoziate e non distribuite in caso di omissione o tardiva attribuzione degli obiettivi, al fine di assicurarne comunque l'esigibilità
- Prevedere l'iscrizione all'ordine per specifiche professioni a carico dell'Amministrazione qualora la stessa sia un requisito per l'assunzione
- Individuare le modalità di integrazione dei fondi in caso di passaggio diretto di personale ed in caso di assunzioni a tempo determinato.

VALUTAZIONE, MERITO, PREMI

Per quanto riguarda la valutazione, è indispensabile archiviare definitivamente l'approccio ideologico, propagandistico e genericamente punitivo che ha contraddistinto tanta parte della legislazione recente in materia di lavoro pubblico.

Se il contratto dev'essere strumento utile ad agire politiche organizzative finalizzate al miglioramento della produzione quantitativa e qualitativa dei servizi alle cittadine e ai cittadini, è fondamentale che i sistemi di valutazione si concentrino soprattutto su questa dimensione, fotografando in modo oggettivo e non arbitrario o mutevole come e quanto le performance dei gruppi di lavoro sono capaci di raggiungere obiettivi prefissati, chiari e verificabili che vadano in quella direzione.

Performance che andranno valutate in funzione degli obiettivi e delle risorse assegnate, delle eventuali carenze di organico, dei contesti organizzativi e territoriali nei quali sono collocati, eliminando inutili previsioni precostituite a livello centrale, ed incentivando comparazioni fra le strutture che siano ponderate in funzione degli elementi già citati.

Pensiamo quindi a un sistema che colleghi al raggiungimento degli obiettivi di struttura e di ente la parte di salario accessorio legato alla produttività, individuando al tempo stesso nella continuità della valutazione positiva delle prestazioni del singolo un prerequisito per l'accesso ai percorsi di carriera, e specificatamente per il comparto delle funzioni locali:

- E' necessario superare la 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
- 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

Assistenza sanitaria integrativa: è necessario istituire 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.

La contrattazione di secondo livello deve essere collegata a sistemi di premialità fiscale per la retribuzione accessoria che, sul modello di quanto già avviene nel settore privato, diano maggiore valore anche economico al complesso della retribuzione e contribuiscano, per quanto possibile, alla ripresa dei consumi e dell'economia.

