

Effepielle



N° 102 DEL 30 giugno 2015

Anno V° n. 102/2015 - UIL FPL INFORMA - quindicinale di informazione politico-sindacale - www.ulfpl.it
Redazione e Direzione: Via di Tor Fiorenza, 35 - 00199 - Roma - Tel. 06.865081 - Fax 06.86508235 - redazioneinforma@ulfpl.it
AUTORIZZAZIONE TRIBUNALE DI ROMA-N.420/87 (GIA' PROPOSTA FLASH) - Direttore Responsabile Giovanni Torluccio - Distribuzione gratuita



**LA MOBILITAZIONE DI CHI LAVORA
AL SERVIZIO DEL PAESE**

**LA MOBILITAZIONE DI CHI LAVORA
AL SERVIZIO DEL PAESE**

**LA MOBILITAZIONE DI CHI LAVORA
AL SERVIZIO DEL PAESE**



ASSEMBLEA DELEGATI E RSU

ASSEMBLEA DELEGATI E RSU

ASSEMBLEA DELEGATI E RSU

**I LAVORATORI E LE LAVORATRICI AL CENTRO
DELLA RIORGANIZZAZIONE DELLA PA**

**I LAVORATORI E LE LAVORATRICI AL CENTRO
DELLA RIORGANIZZAZIONE DELLA PA**

**I LAVORATORI E LE LAVORATRICI AL CENTRO
DELLA RIORGANIZZAZIONE DELLA PA**



Teatro Carcano - Corso di Porta Romana, 63 - MILANO

Teatro Brancaccio - Via Merulana, 244 - ROMA

Hotel Excelsior - Via Giulio Petroni, 15 - BARI

Effepiella

SOMMARIO

IN COPERTI-



Vogliamo subito il rinnovo... è un diritto!

MOBILITAZIONE
IN TUTTI I POSTI DI LAVORO, A SOSTEGNO DELLE AZIONI LEGALI E DELLE PIATTAFORME

IL BLOCCO DELLA CONTRATTAZIONE È ILLEGITTIMO!

ALL'INTERNO

- 3 P.A. - Torluccio (UIL FPL): "Sentenza politica sui Contratti del Pubblico Impiego"
- 5 Grande partecipazione al presidio nazionale a Roma sul futuro della polizia provinciale e dei centri per l'impiego
- 6 Convegno Polizia Locale. Oltre il 44% degli infortuni causati da aggressioni
- 8 Barbagallo: Nel Consiglio Confederale UIL entrano 42 eletti nelle RSU
- 9 SINTESI 4° RAPPORTO UIL SULLA CASSA INTEGRAZIONE DI MAGGIO 2015
- 10 Roseto: Italia impreparata su contrasto al disagio dei minori, sia priorità in Legge di Stabilità
- 13 Piattaforma per i rinnovi contrattuali del lavoro pubblico.

LAVORO PUBBLICO

PUNTO 45
RENZI RINNOVA IL MIO CONTRATTO

LA RINNOVAZIONE DI DEI LAVORI AL SERVIZIO DEL PAESE

CONTRATTO subito!

ASSEMBLEA DELEGATI E RSU

1 LUGLIO
2 LUGLIO
3 LUGLIO

quindicinale di informazione politico-sindacale - www.uilfpl.it

Redazione e Direzione: Via di Tor Firenze, 35 - 00199 - Roma - Tel. 06.865081 - Fax 06.86508235 - redazioneinforma@uilfpl.it
AUTORIZZAZIONE TRIBUNALE DI ROMA-N.420/87
(GIA' PROPOSTA FLASH) - Distribuzione gratuita

Redazione:

Silvana Roseto
Michelangelo Librandi
Maria Vittoria Gobbo
Daniele Ilari
Mario Comollo
Tonino Viti
Chiara Lucacchioni
Pietro Bardoscia
Gerry Ferrara

Hanno inoltre collaborato:
Guglielmo Loy

Direttore Responsabile
Giovanni Torluccio

DIFENDIAMO I SERVIZI PER L'IMPIEGO

CONTRATTO subito!

ASSEMBLEE DELEGATI E RSU

1 LUGLIO
2 LUGLIO
3 LUGLIO

P.A. - Torluccio (UIL FPL) “Sentenza politica sui Contratti del Pubblico Impiego”

Chiara Lucacchioni

Una sentenza politica quella espressa Mercoledì 24 Giugno 2015 dalla Consulta sul rinnovo dei contratti

del Pubblico Impiego. Lo dichiara in una nota il Segretario Generale della UIL FPL Giovanni Torluccio.

Dichiarando che il blocco è illegittimo ma non per il passato, dimostra come la Consulta abbia preso questa decisione valutando soprattutto l'impatto economico che ne sarebbe scaturito, salvando il

invece di entrare nel merito dell'equilibrio economico dello Stato; così facendo qualunque norma che direttamente o indirettamente crea un costo allo Stato può essere subordinata all'obiettivo di bilancio.

Decisione per noi gravissima; ben 35 miliardi di euro sottratti alle tasche dei lavoratori che di fatto hanno falciato il loro potere di acquisto, ai quali dovrebbero essere aggiunti ulteriori 8 miliardi, così come dichiarato dalla Corte dei Conti, risparmiati sul Pubblico Impiego attraverso blocco del turn over ed altri provvedimenti.

Un congelamento degli stipendi durato oltre 6 anni che hanno leso la dignità dei lavoratori.

Questa sentenza emessa con l'intento di salvare i conti pubblici, dall'altro rende obbligatorio per il governo riaprire la partita dei contratti. Per questo – prosegue Torluccio – il Governo e l'Aran convochino immediatamente le parti sociali riaprendo le trattative sul rinnovo dei contratti che ricordiamo coinvolge oltre 3 milioni di dipendenti pubblici.

La UIL FPL è stata il primo sindacato a diffidare il Governo (Luglio 2014) invitandolo a riaprire la contrattazione e denunciando l'illegittimità del blocco. Pretendiamo – prosegue Torluccio – una riapertura radicata al momento della presentazione del nostro ricorso.

Governo Renzi dall'ennesima bastosta dopo quella delle pensioni.

A nostro avviso si sarebbe dovuta esprimere solamente sulla legittimità o meno del blocco, evitando

2015
UIL FPL

**IL BLOCCO DELLA
CONTRATTAZIONE
È ILLEGITTIMO!**

**PRIMA UDIENZA
28 FEBBRAIO 2015**

È ora di dire basta alla svendita dei diritti dei lavoratori pubblici! La UIL-FPL ha RICORSO in sede giurisdizionale CONTRO la decisione del Governo!

Per una retribuzione giusta e proporzionata al lavoro svolto
Per una vera riforma della PA che valorizzi merito e professionalità
Per fornire servizi di qualità ai cittadini

NOI CI SIAMO....SEMPRE!

EX INPDAP ARRIVA L'ESTRATTO DELLA POSIZIONE ASSICURATIVA

L'estratto contributivo contiene tutte le informazioni in possesso dell'Inps - gestione dipendenti pubblici. **La tua situazione pensionistica** aggiornata alla data di prelievo dell'estratto!



L'INPS GESTIONE DIPENDENTI PUBBLICI
Ti chiede di **controllare le informazioni** contenute nella tua posizione assicurativa!



L'ITAL, IL PATRONATO DELLA UIL

Per un attento controllo e per le eventuali correzioni rivolgiti al nostro patronato, tramite la Uil Fpl, che **ti assisterà gratuitamente**; avrai tutte le informazioni su quando potrai andare in pensione e quanto prenderai!



Vieni ora, verifichiamo il tuo estratto contributivo e **prepariamo la documentazione** per le eventuali integrazioni. La Uil Fpl e l'Ital Uil sono a tua disposizione per tutte le informazioni.



Grande partecipazione al presidio nazionale a Roma sul futuro della polizia provinciale e dei centri per l'impiego FP-CGIL CISL-FP E UIL-FPL: "ORA GOVERNO CI CONVOCHI"

Comunicato stampa Fp-Cgil Cisl-Fp Uil-Fpl



“L'affluenza di oltre mille persone ha completamente riempito la Piazza dinanzi a Montecitorio dove questa mattina si è svolta l'iniziativa a sostegno dei centri per l'impiego, della polizia provinciale e dei precari in scadenza delle province, segno che i rischi che abbiamo rappresentato al Governo non preoccupano solo noi ma la gran parte dei lavoratori e dei cittadini che, con il DL Enti Locali in esame al Senato, vedono meno certe

mento dei servizi pubblici offerti ai cittadini, che vengano trasferite funzioni importanti per le politiche del lavoro senza adeguate garanzie per la salvaguardia dei servizi e per la tutela occupazionale, soprattutto finanziarie. Come pure non possiamo permettere che si smantelli un corpo di polizia accorpandolo ad altri senza aver preso prima in considerazione le competenze che si perderebbero nel passaggio con i conseguenti risvolti per i relativi territori”.

“Con la manifestazione di oggi vogliamo dire alla politica che occorre un riesame delle norme relative ai centri per l'impiego e alla polizia provinciale, così come serve dare una risposta risolutiva ai tanti precari in scadenza ignorati dal decreto. Al Governo chiediamo un incontro urgente per avviare un serio confronto che porti a scelte che preservino innanzitutto i servizi alla cittadinanza e i livelli occupazionali. Fino a che non giungeranno risposte concrete alle nostre richieste la nostra mobilitazione continuerà a livello locale con sit-in e con tutte le altre forme di protesta consentite e che coinvolgeranno anche i parlamentari nazionali espressione dei territori ed i politici locali” hanno concluso i segretari nazionali di CGIL CISL e UIL.

di Chiara Lucacchioni



ha registrato anche l'intervento in Piazza di molti parlamentari.

I Segretari Nazionali delle organizzazioni sindacali hanno poi proseguito “non possiamo accettare lo smantella-



Convegno Polizia Locale

Oltre il 44% degli infortuni causati da aggressioni

Comunicato Stampa UIL FPL - ITAL UIL

Il 24,5% dei partecipanti dichiara di aver avuto infortuni sul lavoro, di cui il 44,2% derivanti da

il personale della polizia locale proveniente dalla città di Palermo, Torino, Napoli, Roma e Milano.

il 42% che ha goduto di meno di 5 giorni di malattia, contrariamente alle tante critiche piovute dalle Istituzioni su questa materia.



aggressione; L'86,2% dichiara di non disporre del mezzo di Primo Soccorso e di Personale, con punte che variano dal 90 al 100% in città come Napoli, Roma e Palermo; Il 58,9% del campione dichiara di non aver ricevuto i DPI (dispositivi di protezione individuali), in particolare per quanto riguarda i lavoratori della provincia di Napoli. Nello specifico l'81% del campione riferisce di non aver ricevuto le scarpe di sicurezza, il 74% del campione totale dichiara di non aver ricevuto i guanti in pelle di sicurezza o i guanti monouso per interventi di sicurezza, con i rischi di trasmissione di malattie in casi estremi come gli sgomberi. Questi sono solo alcuni dati presentati al Convegno dal titolo "La Polizia Locale in Sicurezza. Obiettivo, prevenzione e tutela del danno", raccolti dalla Uil Fpl e Ital Uil,

di avere fastidi dovuti all'inquinamento. In particolare riferisce di avere fastidi dovuti all'inquinamento: a Milano l'86%, a Napoli il 91%, a Palermo il 57%, a Roma il 72%, a Torino il 72% dei lavoratori. L'88% dichiara di avere fastidi dovuti al traffico veicolare. In merito alle malattie professionali circa il 29 % degli intervistati riferisce di aver avuto malattie professionali di tipo muscolo-scheletriche. Rilevanti anche i dati su malattie cardiovascolari, ipoacusia, artrite e patologie dell'apparato respiratorio. Da evidenziare sul fronte malattia

Lo comunica in una nota il Segretario Generale della UIL FPL Giovanni Torluccio ed il Presidente ITAL UIL Gilberto De Santis. Continuando con i dati Il 74% del campione riferisce

L'Intervento del Segretario Generale UIL FPL Giovanni Torluccio al Convegno

Con il Convegno di oggi vogliamo portare a conoscenza dei cittadini le condizioni nelle quali lavora la Polizia Municipale e le discriminazioni poste in essere negli ultimi anni nei confronti di questi lavoratori.

I risultati della ricerca, che abbiamo messo anche a disposizione della stampa nel dettaglio, sono clamorosi ed hanno dell'incredibile sotto alcuni aspetti, a partire dalla salute sino alla sicurezza nei posti di lavoro.

Vorrei partire dal dato che maggiormente salta agli occhi:

Il 97% riferisce di percepire dei rischi sul lavoro; rischi relativi all'ambiente fisico, uso di apparec-



chiature, uso di sostanze ed orga-

continua a pg 7

Convegno Polizia Locale

continua da pg 6

nizzazione del lavoro. Questa percezione può produrre stati di ansia che si ripercuotono negativamente sullo svolgimento della propria attività.

Un dato preoccupante che esalta la



percezione del rischio è legato alla consistente percentuale di infortuni. Infatti il 24,5% degli intervistati dichiara di aver avuto infortuni sul lavoro, di cui oltre il 44% derivante da aggressioni.

Altrettanto rilevante è il dato sulle malattie professionali legate all'attività di servizio svolta, evidenziando malattie muscolo scheletriche, cardiovascolari, apparato respiratorio e ipoacusia.

I dati relativi ai giorni di malattia sembrano smentire in buona parte le informazioni diffuse sulla Polizia Locale, evidenziando come oltre il 40% degli intervistati abbia goduto di meno di 5 giorni di malattia.

Stati d'ansia, stress, asma, gastrite e dolori muscolari sono i principali problemi di salute della categoria, che lavorano in queste città caotiche con un alto indice di inquinamento, tanto che oltre il 70% riferisce di avere fastidi dovuti ad esso. Ma il dato preoccupante è che oltre

il 30% dei partecipanti alla ricerca non viene sottoposto a sorveglianza sanitaria.

Il dato che emerge su alcune città in merito alla mancanza di Dispositivi di protezione Individuale deve far riflettere sull'attenzione delle Istituzioni su questa materia. Insufficienti le scarpe di sicurezza nelle visite ispettive nei cantieri edili, i guanti in pelle o quelli monouso durante la fase degli sgomberi,

ad esempio presso un campo rom, e ad operazioni di accoglienza dei migranti; in entrambi i casi i rischi di trasmissioni delle malattie che possono essere contratti durante queste fasi sono alte.

Sappiamo tutti quanto sia delicato il lavoro della polizia municipale; eppure in alcune di queste città, sulla base dell'indagine, ancora oggi risulta bassa la percentuale di formazione/informazione/addestramento in materia di salute e sicurezza.

Sotto l'aspetto politico manca una riforma della polizia locale che ne valorizzi il ruolo e le funzioni e garantisca sicurezza e prevenzione ai cittadini.

La Polizia locale con i suoi oltre 60.000 operatori rappresenta una straordinaria rete al servizio del territorio e una risorsa strategica al servizio dei cittadini.

Di fatto, però, nessun Governo ha previsto finora una giusta valoriz-

zazione giuridica e contrattuale, che ne riconoscesse ruolo, specificità e funzioni. Il quadro normativo di riferimento, è ormai obsoleto e da tempo chiediamo che venga riveduto e aggiornato. Operatori e cittadini non possono più aspettare le lentezze di una politica che parla troppo e non realizza niente.

CONCLUSIONI

L'indagine assume un ruolo rilevante, anche perché si pone il duplice obiettivo di denunciare, attraverso i dati raccolti sul personale della polizia locale, l'inadempienza delle Amministrazioni in termini di rispetto ed applicazione della normativa su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ma al tempo stesso evidenziare la discriminazione posta in essere nei confronti degli appartenenti ai Corpi di Polizia Locale con l'emanazione dell'art.6 del Decreto legge 201/2011 e la mancata estensione dei benefici derivanti dall'applicazione, anche ai corpi di Polizia Locale, dell'equo indennizzo, della causa di servizio e della pensione privilegiata in caso di infortuni legati all'attività lavorativa ed allo svolgimento dei compiti d'istituto, come avviene per gli altri corpi di Polizia dello Stato.

Con questo convegno anche sulla base dei dati raccolti, vogliamo, risposte certe dalla Politica, in mancanza delle quali, siamo pronti a tutte le iniziative legali necessarie incluso il ricorso all'Alta Corte di Giustizia Europea per porre fine a questa discriminazione.

di Chiara Lucacchioni

Barbagallo: nel Consiglio Confederale UIL entrano 42 eletti nelle RSU

Pronti a rilanciare la Federazione Unitaria con CGIL e CISL

Il Consiglio confederale della Uil apre le porte alle RSU. Il “parla-



mentino” della Uil ha approvato la proposta del Segretario generale, Carmelo Barbagallo, di nominare al proprio interno 42 lavoratori eletti nelle proprie liste in occasione delle ultime elezioni per il rinnovo delle RSU in tutti i luoghi di lavoro.

“Avevamo assunto questo impegno al Congresso di novembre - ha precisato Barbagallo - per consolidare, ulteriormente, il rapporto tra sindacato, lavoratori e pensionati. La Uil è quotidianamente presente nei posti di lavoro: è giusto che i rappresentanti eletti in quei luoghi

facciano parte del nostro gruppo dirigente. Dei 42 nuovi ingressi, 29 sono donne, mentre l'età media complessiva è di circa 40 anni. In questo modo, il Consiglio confederale nel suo insieme vede salire la percentuale della presenza di genere al 36%. Noi - ha sottolineato Barbagallo - siamo un Sindacato riformista che intende dare un contributo concreto e coerente al rinnovamento. In questo quadro si collocano le nostre prossime battaglie per rinnovare i contratti, per accrescere il potere d'acquisto dei lavoratori e dei pensionati, per recuperare le tutele smarrite. La scelta di coinvolgere le RSU è anche l'ennesimo impegno della Uil per unire e rafforzare il mondo del lavoro. Ecco perché - ha concluso il leader della Uil - proporremo a Cgil e Cisl di far rivivere la Federazione unitaria, verificando insieme le nuove forme organizzative e le nuove modalità d'azione necessarie ad aggiornare quella storica esperienza sindacale”.





**ECM GRATUITA PER
GLI ISCRITTI UIL F.P.L.**

Elenco dei corsi

Per Tutte le Professioni:

Elementi di informatica applicata alla professione sanitaria

Accreditato con n. 267/113730 Crediti 7

Elementi di comunicazione efficace, verbale e non verbale

Accreditato con n. 267/113758 Crediti 8

Riservatezza dei dati sanitari

Accreditato con n. 267/113764 Crediti 3

Professione : Infermiere

L'assistenza infermieristica in ambito penitenziario: criticità ed opportunità

Accreditato con n. 267/113759 Crediti 4

Professione : Infermiere, Infermiere Pediatrico e Ostetrica/o

Etica e bioetica professionale

Accreditato con n. 267/113743 Crediti 7

La documentazione sanitaria

Accreditato con n. 267/113723 Crediti 4

Il Servizio Infermieristico ed Ostetrico aziendale: ruolo, funzioni e responsabilità

Accreditato con n. 267/129203 Crediti 4

Dal 01 luglio sarà erogato il corso

Emergency Advanced ECG (EA-ECG): metodo di lettura dell'elettrocardiogramma in urgenza e protocolli di emergenza secondo le linee guida internazionali

Accreditato con n. 267/130960 Crediti 30

Per *Tutte le Professioni Sanitarie*

Roseto: Italia impreparata su contrasto al disagio dei minori, sia priorità in Legge di Stabilità

Passare dal monitoraggio passivo ai fatti. Urgente l'adozione dei Livelli essenziali delle prestazioni



“Un quadro sconcertante che mina il primario diritto alla vita”. Così Silvana Roseto, Segretaria Confederale UIL, sulla relazione conclusiva del Gruppo CRC - Convention on the Rights of the Child - nell'ambito dell'ottavo Rapporto di aggiornamento sul monitoraggio della Convenzione sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza in Italia illustrato alla presenza del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali Giuliano Poletti.

“I dati snocciolati fotografano una situazione critica che conferma quanto già da noi ripetutamente denunciato. Nel nostro Paese sono molto alte le percentuali di minori che versano in situazioni di disagio come, ad esempio, i bambini che nascono e crescono in condizioni di povertà assoluta, quelli che assistono ad episodi di violenza domestica o sono vittime di maltrattamenti; dai più piccoli, che non possono usufruire di servizi socio-educativi nei primi tre anni di vita, all'assurdo dei minori che vivono in aree inquinate, addirittura ad alto rischio di mortalità. A ciò, va inoltre sommato il dato relativo ai minori stranieri giunti in Italia, con particolare ri-

ferimento ai minori non accompagnati, che negli ultimi tre anni ha raggiunto numeri elevatissimi, con oltre 40mila bambini sbarcati sulle nostre coste, dei quali circa 18mila senza famiglia, accolti ed alloggiati in strutture di emergenza”.

“Il Comitato ONU di osservazione ha più volte ribadito che il governo centrale è responsabile dell'applicazione della Convenzione sui diritti dei minori, raccomandando all'Italia di sviluppare meccanismi utili ed azioni necessarie ad equilibrare gli interventi in ogni regione, adottando standard nazionali quali, ad esempio, i LEP, livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali. La UIL ritiene che, con 1.434.000 minori che in Italia vivono in condizioni di povertà estrema, non sia più tempo di monitorare passivamente e con modalità disarticolate le situazioni, ma sia giunto il momento di intervenire concretamente, armonizzando le misure e ribadendo l'urgenza di un Piano nazionale di contrasto alla povertà assoluta da inserire anche all'interno del prossimo Piano Nazionale Infanzia.

L'allarme sociale sta diventando insostenibile - conclude Silvana Roseto - pertanto è necessario non perdere altro tempo su questo terreno, iniziando invece a rendere operativi i piani d'azione e a porre le giuste priorità per la prossima Legge di Stabilità.”





DIFENDIAMO I SERVIZI PER L'IMPIEGO

Il Governo sta dilatando i tempi per l'Agenda Nazionale per l'occupazione e pensa ad una riallocazione delle funzioni dei Centri per l'impiego senza minimamente calcolare le risorse necessarie da trasferire.

Risultato: servizi all'occupazione e politiche attive a rischio, 8.000 lavoratori nella completa incertezza. Non ci stiamo!



PRONTI A SCENDERE IN PIAZZA!

NO ALLO SMANTELLAMENTO DEI SERVIZI

SI ALLA VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITÀ



UIL FPL e Laborfin, Agente Generale UnipolSai Assicurazioni, dal 14/02/2015 hanno riservato a tutti gli iscritti alle categorie della UIL FPL alcune garanzie assicurative **gratuite**.



la tua protezione

In quale ambito	Infortunio professionale ed extra professionale
Per quali spese	Sarà corrisposta una indennità di € 60,00 (Euro sessanta) per ogni giorno di ricovero , conseguente ad infortunio, per la durata massima di giorni 55 per ogni ricovero
Garanzia Aggiuntiva	Indennità per ingessatura (l'indennità per ingessatura viene corrisposta anche qualora all'iscritto sia stata accertata radiologicamente una frattura al bacino, al femore, al coccige, alle costole) pari a € 100,00 (Euro cento).
Garanzia Aggiuntiva	Assegno Funerario Nel caso di morte a seguito di infortunio professionale, la Compagnia liquiderà agli eredi dell'assicurato una somma di € 2.000,00 (Euro duemila), entro 90 giorni dalla data di presentazione della relativa documentazione
Dove	In tutto il mondo
Franchigia	3 giorni per la garanzia diaria da ricovero

La **denuncia del sinistro** deve essere inoltrata ai Centri Servizi di Liquidazione della Compagnia, tramite il **numero verde 800-117973** allegando:
• copia tessera UIL FPL
• copia di un documento di riconoscimento dell'iscritto
• copia del referto di dimissione dall'Istituto di Cura e/o per il gesso o garanzia parificata copia delle prescrizioni dell'Istituto di Cura

La presente scheda tecnica ha un valore puramente indicativo e non può essere intesa quale documento contrattuale.

Laborfin

UnipolSai
ASSICURAZIONI

Divisione Unipol

PIATTAFORMA PER I RINNOVI CONTRATTUALI DEL LAVORO PUBBLICO

*La mobilitazione di chi lavora
al servizio del Paese*

CONTRATTO
subito!



UNA NUOVA STAGIONE CONTRATTUALE

PER INNOVARE BISOGNA RIPARTIRE DALLA CONTRATTAZIONE

L'iter del disegno di legge delega di riforma della PA prosegue, e presto seguiranno i decreti delegati di attuazione e quelli di revisione dell'intera normativa. In questo processo persevera l'errata tendenza alla rilegificazione delle materie e all'unilateralizzazione del potere datoriale già in atto da qualche anno. E crescerà anche il drammatico scollamento tra l'ennesima legge e un contratto collettivo fermo da anni, che necessita di essere innovato sotto molti aspetti: relazioni sindacali, valutazione, inquadramento...

Avviando il lavoro sulle piattaforme unitarie ribadiamo il nostro rifiuto dell'immobilismo, della rassegnazione, della privazione di ruolo e dignità al quale si vogliono condannare i dipendenti pubblici ed il sindacato.

Diamo al legislatore un segnale chiaro su quello che deve essere il ruolo della contrattazione collettiva, nonché quello delle RSU legittimate dal recente voto dei lavoratori pubblici. E allo stesso tempo gettiamo le basi per una vera riorganizzazione della P.A., per migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e dare più peso alle buste paga, facendo ripartire anche una spirale positiva per l'economia del Paese.

*Liberare il potenziale
del lavoro pubblico*

- 3.232.954 LAVORATORI E LAVORATRICI
- 584 PROFILI PROFESSIONALI
- OLTRE 25 MILA RSU



SUPERARE UN BLOCCO DEI CONTRATTI CHE BLOCCA IL PAESE

Al contratto nazionale deve essere riconosciuto un insostituibile valore di garanzia di diritti economici e normativi omogenei, esigibili su tutto il territorio nazionale. Va aperta una riflessione sulla sua vigenza temporale e sul modello contrattuale unico, sia per il settore pubblico che per quello privato; ma al blocco nel settore pubblico va messa la parola fine, così come ai ritardi frequenti nel rinnovare i contratti del settore privato dei servizi. Il contratto nazionale deve poi essere di incentivo ad un secondo livello, integrativo e partecipativo, che si concentri sugli aspetti territoriali dell'organizzazione del lavoro e dei servizi mettendo al centro

- Recupero delle risorse economiche con cui finanziare programmi di produttività, riconoscere adeguatamente il valore del lavoro e delle professionalità e migliorare la qualità dei servizi
- Individuazione della spesa improduttiva
- Razionalizzazione della macchina amministrativa.

La base delle nostre proposte:



- **VALORE UNIFICANTE DEL CCNL**
- **RECUPERO E INCREMENTO DELLE RETRIBUZIONI**
- **PIENA VALORIZZAZIONE E INTEGRAZIONE DELLE COMPETENZE E RESPONSABILITÀ ACQUISITE**
- **UN SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI CHE SI SVILUPPI VERSO MAGGIORI SPAZI DI CONFRONTO**
- **RAFFORZAMENTO DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA, NELL'AMBITO DI UN SISTEMA FONDATO SUL RICONOSCIMENTO DEL MERITO E SUPPORTATO DA UN MODELLO DI VALUTAZIONE PERMANENTE CONDIVISO**

SPESA, RIFORME, SEMPLIFICAZIONE:

ANDARE OLTRE I FALLIMENTI DEI GOVERNI DEGLI ULTIMI 10 ANNI

Pesanti sono le responsabilità dei governi che si sono succeduti da circa 10 anni a questa parte, che hanno considerato i servizi solo come spesa da tagliare. Il risultato è che oggi ciò che viene erogato ai cittadini non è che il residuo di tagli progressivi, senza un progetto coordinato e chiaro di quali debbano essere gli assetti delle diverse amministrazioni sul territorio, né di quale debba essere la compatibilità di bilancio tra strutture e servizi. Le politiche attuali di "riforma" non fanno che aggiungere incertezza: la vicenda delle Province e del loro personale lo dimostra.

Identificare competitività, efficacia e risanamento della spesa pubblica con la derogabilità dei diritti e delle tutele è pura demagogia. Ma anche limitare la contrattazione ai soli temi della produttività è riduttivo. Bisogna recuperare la capacità inclusiva della contrattazione. Serve un progetto per riportare ad unità la realtà del lavoro nei servizi pubblici: da un lato semplificando e razionalizzando i contratti, dall'altro ricodificando i diritti e le tutele indisponibili e inderogabili.

Bisogna ragionare in un'ottica di filiera, puntando a ricomporre le fratture tra le condizioni di lavoro nel pubblico e quelle nel privato.

Un bilancio fallimentare

- -222MILA LAVORATORI PUBBLICI IN 10 ANNI
 - -8,7 MLD DI SPESA PER LAVORO PUBBLICO DAL 2011 AL 2014
 - +45 PROVVEDIMENTI E 758 MISURE IN MATERIA FISCALE DAL 2008 AL 2014
-
- +27MLD DI SPESA PUBBLICA DAL 2011 AL 2014**

Una nuova stagione contrattuale per

- SUPERARE LA LOGICA DEL SEMPLICE TAGLIO DI RISORSE E SERVIZI
- SUPERARE L'IRRAZIONALITÀ ORGANIZZATIVA SU CUI SI FONDA L'ATTUALE DEFINIZIONE LEGISLATIVA DEI COMPARTI PUBBLICI
- PROGETTARE ATTRAVERSO LA CONTRATTAZIONE L'INTEGRAZIONE PROGRESSIVA DI DIRITTI E TUTELE TRA PUBBLICO E PRIVATO



UN'INTESA QUADRO SULLA NUOVA CONTRATTAZIONE: CONTRATTI DI FILIERA IN TRE TORNATE

Proponiamo di valutare l'opportunità di aprire una fase precontrattuale, in cui soggetti pubblici, datori di lavoro privati e organizzazioni sindacali si confrontino su temi, principi e regole attraverso cui l'inclusività si deve declinare nella contrattazione futura.

Con l'obiettivo di arrivare a un'intesa quadro con cui:

- Affermare un principio di responsabilità secondo cui i firmatari non sono solo partecipi, ma anche responsabili della ricomposizione del panorama contrattuale; riconoscendo solo ai privati firmatari la possibilità di erogare servizi pubblici, o di continuare a farlo.
- Favorire un processo di semplificazione della rappresentanza.
- Eliminare gli effetti provocati dalla parcellizzazione della rappresentanza datoriale, dalla conseguente frammentazione dei contratti, e dalla mancanza di una responsabilità istituzionale: in primis il dumping e un sistema degli appalti basato non su una sana concorrenza sulla qualità dei servizi, ma sul massimo ribasso.

1 percorsi possibili

**DA REALIZZARE PER STEP, TENDENZIALMENTE NELL'ARCO
DI TRE TORNATE CONTRATTUALI:**

- **UN PROGETTO UNIFICANTE SULLE FUNZIONI CENTRALI**
- **UN PIANO DI RIENTRO DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI DEI SERVIZI LOCALI**
- **UN CONTRATTO UNICO DELLA SANITÀ**
- **UN POSSIBILE UNICO CONTRATTO DEI SERVIZI DELL'AREA SOCIO-SANITARIO-ASSISTENZIALE**



RICOMPORRE IL PANORAMA CONTRATTUALE: I TEMI DA AFFRONTARE

1 LE RELAZIONI SINDACALI

Al contratto nazionale va riconosciuta una funzione acquisitiva e migliorativa, non solo in termini economici ma anche in tema di diritti e tutele; e alla contrattazione di 2° livello un ruolo chiave per il governo dell'organizzazione del lavoro e la funzionalità dei servizi.

L'omogeneizzazione tra istituti normativi e retributivi rappresenta un investimento sulla contrattazione collettiva nazionale che può richiedere fonti di finanziamento specifiche e mirate.

Inoltre, nell'avvio di un processo di unificazione pubblico/privato, un ragionamento specifico va fatto sui temi dell'esigibilità, della delegazione trattante di parte pubblica e della rappresentanza sindacale.

Bisogna puntare a riconquistare tavoli e materie che negli ultimi anni sono stati sottratti alla contrattazione, in particolare l'organizzazione del lavoro e gli orari. Questo anche per fare in modo da avere gli strumenti per garantire coerenza tra sistema di valutazione e funzionalità dei servizi, e accompagnare i processi di riforma con un rinnovato ruolo delle parti.

Facendo leva sulla normativa che disciplina la trasparenza nelle amministrazioni pubbliche, vanno aggiunti alle materie oggetto di informazione:

- Struttura del bilancio
- Allocazione delle risorse nei servizi
- Trasparenza negli appalti
- Indicazioni contabili analitiche

E alle materie a cui applicare gli istituti della partecipazione:

- Dotazioni organiche e politiche occupazionali
- Mobilità

Questo anche per garantire una maggiore agibilità della contrattazione di II livello che, per uscire definitivamente da una logica di riduzione lineare della spesa e di peggioramento delle condizioni di lavoro, sempre più ha bisogno di capire dove sono le risorse che possono essere usate e soprattutto di eliminare sacche di sprechi e spesa improduttiva. I lavoratori e i loro rappresentanti siano protagonisti nell'individuare gli sprechi, anche in modo da rendere disponibili più risorse alla contrattazione.

Non solo la rappresentanza sindacale va dimensionata sulla base della realtà dei nuovi comparti, ma in caso di estensione della filiera va anche verificata quella datoriale privata: questo ha riflessi importanti sulle condizioni di esigibilità dei contratti, essendo imprescindibile che vi sia una chiara responsabilità di firma.

2 IL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

I processi di mobilità e i nuovi modelli organizzativi richiedono una revisione del sistema di classificazione, soprattutto in vista della riduzione del numero dei comparti, e di un maggiore coinvolgimento dei lavoratori nei processi di riorganizzazione.

Sistema che va reso omogeneo in modo da ridurre il fenomeno del dumping contrattuale, anche tra categorie, e da favorire la convergenza dei contratti, semplificando gli attuali sistemi e garantendo flessibilità e mobilità senza che queste comportino una perdita per il lavoratore dal punto di vista professionale o salariale.

Il nostro obiettivo è predisporre una griglia nazionale in grado di valorizzare sia l'apporto professionale che la complessità dell'organizzazione del lavoro; da tradurre poi in una contrattazione integrativa aderente alle specifiche esigenze del posto di lavoro interessato, semplificando di conseguenza il sistema delle indennità.

3 LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Il contratto collettivo nazionale deve individuare le materie oggetto di contrattazione di secondo livello e le linee guida per rispondere alle specificità di settore, arginando il potere unilaterale del datore di lavoro.

Il contratto integrativo è la leva indispensabile per gestire le risorse umane e porre in essere politiche di incentivazione della performance organizzativa. E' a livello decentrato che si possono collegare più efficacemente le gestioni virtuose ed i conseguenti recuperi di risorse con l'aumento della produttività, il riconoscimento della professionalità e del merito, il miglioramento della qualità dei servizi. Per questo la contrattazione integrativa va rilanciata allentando i vincoli imposti dalla riforma, e sancendo l'impegno della parte datoriale a promuovere in ogni ente relazioni che consentano di valorizzare l'apporto dei rappresentanti dei lavoratori nella predisposizione degli atti di organizzazione e gestione.

Alle relazioni sindacali di secondo livello vanno demandati:

- L'ambito (aziendale, di sito, territoriale o regionale) così come determinato dai CCNL
- Le modularità degli orari
- La crescita professionale come declinazione della griglia nazionale sulla base delle specifiche esigenze di posto di lavoro e in attuazione dei criteri di valutazione della performance organizzativa stabiliti dalla contrattazione di secondo livello
- L'organizzazione del lavoro
- Il salario aggiuntivo a quello definito nel CCNL
- La valutazione della performance organizzativa
- La definizione di criteri di qualità e di servizio
- La ricomposizione dei cicli e dei processi

- Il raccordo con la contrattazione territoriale per uscire dalla dimensione interna ad ogni singola amministrazione e coinvolgere tutti gli agenti territoriali interessati dal servizio.

L'articolazione dei fondi di contrattazione integrativa va semplificata e vanno riconfermate tutte le forme di incremento dei fondi stessi, anche previste a livello aziendale, come pure la possibilità di destinare ulteriori risorse - liberando tutte quelle derivanti da leggi speciali e regionali, dai processi di razionalizzazione amministrativa, dalla lotta agli sprechi e dai fondi europei - a progetti per incrementare la produttività e la qualità dei servizi.

4 LA POLITICA DEGLI ORARI

Va ricondotta all'interno della contrattazione e va verificata la praticabilità di una gestione e articolazione dell'orario di lavoro e del part-time in un'ottica di convergenza pubblico-privato. La disciplina del part-time, in particolare, va rivista e sviluppata e i criteri di assegnazione devono essere oggetto di confronto e accordo con le organizzazioni sindacali.

5 LE REGOLE SUGLI APPALTI

Ogni piattaforma deve contenere regole sugli appalti e clausole sociali a garanzia della legittimità dell'azione della stazione appaltante, della legalità e dei livelli occupazionali.

6 LA TUTELA OCCUPAZIONALE E LA MOBILITÀ

Vanno ricondotti alla contrattazione i temi della mobilità, superati i rigidi schemi delle tabelle di equiparazione- anche grazie alla griglia di classificazione- e definiti strumenti per agevolare il riassorbimento degli esuberanti. Nei CCNL devono essere inserite norme che consentano un rapporto più sinergico tra amministrazione e organizzazioni sindacali. In caso di mobilità intercompartimentale per legge e/o d'ufficio, occorre prevedere tutele giuridiche ed economiche per il personale trasferito che consentano di mantenere i livelli retributivi consolidati. L'utilizzo della mobilità forzata deve essere motivato e verificabile su richiesta. Per una migliore allocazione delle risorse umane, si potrebbero prevedere inoltre bandi di mobilità volontaria (interna e esterna) e incentivi economici. I criteri di qualsiasi forma di mobilità devono essere concordati con le organizzazioni sindacali. I processi devono essere attivati esclusivamente tramite bando, concordato e pubblicato almeno due volte l'anno, salvo i casi previsti per legge (legge 104/92, legge 52/2000, ricongiunzione al coniuge o figli minori di tre anni ecc). Al fine di mantenere le professionalità interne di ogni amministrazione, bisogna prevedere che le domande di mobilità interna abbiano priorità rispetto a quelle provenienti da amministrazioni esterne (comando e suoi rinnovi, stabilizzazioni ecc.)

7 LA VALUTAZIONE

Vanno definiti i criteri per la valutazione dei livelli di servizio, impostando un sistema orientato su principi di funzionalità dei servizi e di performance organizzativa.

8 LA FORMAZIONE E LA RIQUALIFICAZIONE

È necessario ripensare la formazione in una prospettiva più funzionale alle diverse fasi del rapporto di lavoro, prevedendo:

- Formazione continua a distanza
- Formazione per il primo accesso al lavoro
- Riqualificazione in seguito a mobilità
- Aggiornamento

9 LE TUTELE SOCIALI

Bisogna considerare per tutti i contratti nazionali la possibilità di omogeneizzare le tutele sociali, e di recepire il trattamento di miglior favore che sia derivato nel frattempo dalla legislazione in materia di:

- Congedi parentali e Maternità, fruibili anche ad ore
- Disciplina della fruizione delle ferie entro il 31/12 dell'anno successivo
- Mobbing
- Pari opportunità
- Lavoratori disabili
- Lavoratori studenti
- Congedo matrimoniale

10 LA PREVENZIONE E LA SICUREZZA

A tutti i lavoratori devono essere garantiti ambienti di lavoro salubri e procedure codificate per svolgere i propri compiti in condizioni di sicurezza. Senza nulla togliere ai soggetti e alle procedure individuate dal d.lgs. 81/2008, è necessario che la contrattazione - particolarmente quella di secondo livello - si riappropri del tema dell'organizzazione del lavoro anche nei suoi riflessi sulla sicurezza e sulla prevenzione degli incidenti sul lavoro. La formazione deve fornire a tutti i lavoratori la padronanza delle tecniche di gestione e di contrasto dei rischi.

