



Maratona del lavoro pubblico per cambiare la Pa

**PROPOSTE PER I RINNOVI
CONTRATTUALI DEI COMPARTI SANITÀ,
FUNZIONI CENTRALI E FUNZIONI LOCALI**



PIÙ QUALITÀ PER I SERVIZI PUBBLICI, PIÙ VICINI ALLE PERSONE

indice

Comparto Sanità

Bozza di lavoro per la costruzione della piattaforma	5
Traccia per assemblee	19

Comparto Funzioni Centrali

Bozza di lavoro per la costruzione della piattaforma	29
Traccia per assemblee	37

Comparto Funzioni Locali

Bozza di lavoro per la costruzione della piattaforma	45
Traccia per assemblee	57

Bozza di lavoro per la costruzione
della piattaforma del

COMPARTO SANITÀ



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 carriera 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 contratti che si pongano l’obiettivo di avviare un percorso di ricomposizione delle filiere del lavoro pubblico e privato che opera nei servizi pubblici impongono 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.

IN SANITÀ

Nonostante gli indicatori di salute e di speranza di vita utilizzati a livello internazionale, nonché i livelli di spesa realizzati, collochino l’Italia nelle prime posizioni al mondo il Governo, in nome della stabilizzazione dei conti pubblici, è intervenuto sulla spesa sanitaria con riduzioni che non potranno lasciare indenni i LEA garantiti alla cittadinanza.

I tagli, perlopiù lineari, non sono stati accompagnati da un reale progetto di rinnovamento organizzativo per il superamento delle vere sfide che il servizio sanitario deve affrontare: l’aumento delle cronicità, delle fragilità, delle comorbidità e delle non autosufficienze correlate all’allungamento dell’aspettativa di vita.

A ciò va aggiunto che dal 2009 il sistema sanitario nazionale ha registrato la riduzione di oltre 22.000 unità, delle quali 17.000 sanitarie, non sostituite a causa del blocco del turn-over, mentre per tutto il personale in servizio si è registrato il fermo sostanziale della valorizzazione professionale e della retribuzione. Sono dunque sette anni che il personale di questo comparto è utilizzato quale ammortizzatore per il contenimento dei conti pubblici, con inevitabili ricadute a discapito della salute pubblica.

Per questi motivi il sistema sanitario nazionale rischia di vedere compromesso il suo livello di universalità, ma soprattutto di capacità di copertura di quei bisogni imprescindibili che derivano

dalla trasformazione della nostra società con la presenza di una popolazione più anziana, che apporta le conseguenze della cronicità e di multi patologie e contemporaneamente con condizioni familiari economiche medie più basse.

Per salvaguardare il Servizio Sanitario Nazionale e la sua funzione all'interno del più ampio sistema di welfare, si deve tornare a una piena valorizzazione del personale e delle competenze di tutti i professionisti e operatori della salute, attraverso il riavvio della contrattazione e la definizione di nuove regole virtuose che possano consentire il buon governo del sistema e l'efficace risposta ai bisogni di salute. Questo anche nell'ottica di individuare ed attribuire responsabilità e compiti ai ruoli emergenti che saranno indispensabili al corretto funzionamento dei nuovi modelli organizzativi.

In particolare è necessaria una programmazione degli organici di personale a livello di ogni singola regione che risponda ai reali fabbisogni e limiti l'abuso di utilizzo delle forme di flessibilità, oramai "fuori controllo", per modalità di inserimento dei lavoratori e per utilizzo improprio in sostituzione di personale necessario a tempo indeterminato, superando quelle forme di precarietà decennale e con numeri a tre cifre in alcune regioni.

E' dunque impossibile continuare ad immaginare qualsiasi decisione di governo della spesa sanitaria svincolata da concrete scelte organizzative, salvo decidere deliberatamente di rinunciare a parti importanti del sistema salute.

Nelle organizzazioni complesse, la crescita professionale e la possibilità di esercitare le proprie competenze quasi sempre dipende dalle modalità di funzionamento dei servizi, dalle logiche e dai modelli organizzativi in cui il professionista è inserito.

Per questo l'occasione del rinnovo contrattuale rappresenta una tappa fondamentale per realizzare e introdurre quelle leve retributive e professionali in grado di aumentare il livello di qualità e sostenibilità del sistema dei servizi, attraverso un modello di partecipazione attiva di tutti i lavoratori con le loro rappresentanze sindacali in ogni punto della rete del sistema sanitario nazionale.

RELAZIONI SINDACALI

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 quella di ripristinare gli spazi negoziali e di confronto che la legislazione attuale nega, perchè 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 pari dignità 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 miglioramento della qualità dei servizi.

IN SANITÀ

In Sanità riteniamo fondamentale un assetto contrattuale che si fonda sul CCNL, che deve assicurare la tutela generale e su un livello decentrato articolato a sua volta in un ambito regionale e aziendale.

Per l'ambito regionale si deve valorizzare quanto già previsto dal vigente contratto in materia di coordinamento ed elevarlo a vero e proprio livello di confronto con la previsione di forme di relazioni concrete e non episodiche.

A questo scopo, il contratto nazionale dovrà prevedere in modo preciso quali materie demandare a sedi di confronto regionali, in modo definito, evitando per questa via duplicazioni e sovrapposizioni di titolarità contrattuali, ma soprattutto favorendo la partecipazione dei lavoratori attraverso le loro rappresentanze, alla programmazione regionale con la definizione dei nuovi ambiti entro i quali assicurare i servizi ai cittadini e favorire una corretta collocazione ai lavoratori evitando l'utilizzo unilaterale dello strumento della mobilità.

Le politiche di organizzazione del territorio, il sistema degli appalti, degli accreditamenti e della ripartizione delle risorse richiedono momenti di proposta, informazione, confronto e verifica che devono essere strutturati e certi, prevedendo anche le modalità che favoriscano la partecipazione delle rappresentanze aziendali e territoriali.

Il livello di confronto regionale permette di definire linee guida per la programmazione, a livello aziendale, di processi di miglioramento organizzativo e ottimizzazione della spesa le cui economie sono da reinvestire per la contrattazione integrativa, anche al fine di incrementare le risorse e valorizzare i lavoratori impegnati nei singoli obiettivi. Inoltre l'obiettivo dei contratti di filiera impone l'avvio in ogni regione di politiche che avvicinino le condizioni di lavoro e favoriscano regole chiare e trasparenti per tutti i soggetti, pubblici e privati, che erogano servizi pubblici. E' necessario rendere possibile la partecipazione delle OO.SS. di categoria ai momenti concertativi di governo del settore ed alle scelte degli investimenti.

LEGALITÀ E TRASPARENZA

In sanità come in tutte le altre amministrazioni pubbliche è necessario ricordare l'importanza della legalità e della trasparenza che sono i cardini che muovono l'attività delle pubbliche amministrazioni. Essi dovranno essere il fondamento della nostra azione quotidiana nei confronti di un'amministrazione pubblica a volte restia o reticente a mostrare le sue azioni e i suoi cicli amministrativi.

Senza lasciare ad altri quello che è un nostro patrimonio, dobbiamo rafforzare le nostre richieste su legalità e trasparenza di tutti gli atti amministrativi e nell'organizzazione amministrativa e del lavoro che porta all'erogazione dei servizi.

Alla stessa stregua dobbiamo considerare le procedure che portano a esternalizzazione di funzioni e servizi e per questo, prima che la decisione politica sia assunta, proporre articolazioni organizzative e/o riorganizzazione del lavoro in modo da scongiurare processi che riducano i

servizi diretti che le Amministrazioni Pubbliche sono in grado di fornire. Nello stesso tempo è necessario assicurare nei cambi di appalto il rispetto dell'applicazione contrattuale e l'anzianità professionale acquisita per tutti i lavoratori interessati.

Si rende necessario nell'iter di aggiudicazione degli appalti garantire un criterio di rotazione dei componenti delle commissioni competenti e vigilare sull'eventuale esistenza di relazioni societarie e familiari, ed escludere il fenomeno delle "scatole cinesi" attraverso il quale la stessa impresa si ripresenta con denominazioni diverse.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'evoluzione delle professioni e delle figure appartenenti a tutti e quattro i ruoli che ha modificato l'identità e la concezione dell'apporto professionale nel sistema, deve essere capitalizzata nel sistema sanitario nazionale e deve prevedere le adeguate innovazioni, al fine di favorire e promuovere processi di integrazione multidisciplinare e organizzativa e di superare "obsoleto" forme di organizzazione del lavoro basate sulla divisione per compiti.

Siamo passati da un sistema in cui predominava una sola professione o poco più e gli altri erano "mestieri", a uno nel quale operano tante professioni abilitate. Nel concreto, però, poco è cambiato: ancora oggi le altre professioni sono definite "paramediche" o "non mediche", nonostante abbiano una pari dignità, un ruolo, un'identità, un'autonomia, una titolarità, una discrezionalità ed una responsabilità ben delineati dalla normativa vigente.

Inoltre, nonostante gli annunci, predominano ancora modelli organizzativi di tipo burocratico – verticistico, mentre è ancora assai carente l'elaborazione e l'adozione di modelli in grado di coniugare l'autonomia professionale ed il lavoro di equipe con le esigenze generali di un funzionamento coordinato ed organico.

Per quanto attiene specificatamente le condizioni di lavoro, in questi anni il blocco del turnover, il perdurare di una situazione di costante diminuzione di investimenti economici sul personale e sull'adeguamento degli organici ai reali fabbisogni, ha determinato importanti situazioni di disagio organizzativo e ripercussioni sulla qualità dei servizi erogati.

Anche a causa di ciò, ma non solo, sono aumentati i fenomeni di stress occupazionale, i fenomeni di burn out, fino a sempre più frequenti fenomeni di mobbing realizzati anche attraverso la totale noncuranza organizzativa della direzioni strategiche.

Per queste ragioni si rende necessario promuovere percorsi che favoriscano il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita ed di lavoro, con particolare attenzione alle pari opportunità, attraverso l'incrocio fra realizzazione dei fabbisogni individuali di crescita e raggiungimento degli obiettivi organizzativi, costruendo anche una corretta politica degli orari di lavoro che garantisca il recupero psicofisico.

La promozione di politiche attive per migliorare la produttività e il rendimento del sistema, devono concentrare la massima attenzione sulla qualità delle risorse umane, per tale ragione vanno abbandonate le tradizionali attività di amministrazione del personale e intrapreso un moderno percorso di gestione delle risorse umane.

Si deve superare il tradizionale modello rigido o gerarchico-burocratico, per trarre modelli organizzativi flessibili, permeati dai principi di efficienza, economicità in grado di rispondere ai bisogni dei cittadini e di valorizzazione dei lavoratori.

Attraverso la contrattazione aziendale e l'intervento sull'organizzazione del lavoro si dovrà consentire sia l'integrazione dei nuovi assunti, anche attraverso lo scambio delle esperienze, sia il recupero delle risorse più anziane per nuovi compiti più concilianti con le loro condizioni psico fisiche.

L'organizzazione di ogni azienda o dipartimento dovrà prevedere risorse umane adeguate per prevedere turni di lavoro che rispettino l'articolo 14 della legge 161/2014 (Legge europea 2013-bis), senza favorire scorciatoie organizzative che determinano "gravi ripercussioni" sulla qualità delle prestazioni sanitarie.

Infine riteniamo necessario regolamentare per tutti i professionisti sanitari e sociali l'esercizio dell'attività in autonomia, al fine di garantire ai cittadini, senza ulteriori costi, l'aumento di accesso ai servizi, anche attraverso l'implementazione, nel rispetto della Legge 161/2014, di servizi o linee di attività che possono prevedere prestazioni rivolte direttamente all'utente.

POPOLAZIONE LAVORATIVA ANZIANA E PREVENZIONE PROBLEMATICHE FISICHE

Il progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa, anche per effetto dell'attuale legislazione in materia pensionistica, richiede l'inserimento nel CCNL di azioni e politiche di gestione del personale, finalizzate a prevenire ogni forma di inidoneità allo svolgimento della propria attività professionale con relativa perdita professionale dei lavoratori e ricadute sull'organizzazione dei servizi.

In quest' ambito si devono considerare anche le diverse cause che concorrono all'insorgenza delle problematiche fisiche a carico dei lavoratori, oltre al fenomeno dell'invecchiamento: le restrizioni nel rapporto tra minuti di assistenza e lavoratori occupati, l'impiego del personale per svolgere competenze aggiuntive, dotazioni organiche troppo spesso appena sufficienti per acquisire gli accreditamenti e le convenzioni.

A fronte di tali problematiche, anche sulla scorta di positive esperienze riscontrabili a livello europeo, il CCNL dovrà intervenire con misure specifiche, di carattere preventivo, quali a titolo di esempio:

- lo sviluppo di progetti che prevedano un'organizzazione del lavoro con il sistema "job rotation", per consentire un'acquisizione di competenze trasversali e meno settoriali, permettendo una maggiore flessibilità nell'utilizzo delle risorse umane;
- l'utilizzo dei senior come addetti all'accoglienza, alle dimissioni dei pazienti, all'addestra-

mento di volontari, all'aggiornamento e formazione, all'assistenza territoriale degli anziani recuperando la dimensione europea del "custode sociale";

- l'utilizzo dei senior nell'assistenza psichiatrica territoriali, in quanto l'età può favorire la presa in carico di una persona matura;
- la previsione di strategie utili a far lavorare assieme gruppi multi generazionali;
- l'ampliamento delle causali per la richiesta del part-time;
- l'introduzione della formazione (nell'orario di lavoro) in materia di movimentazione dei carichi; corrette posture, utilizzo degli ausili, ecc in stretta connessione con il documento di valutazione dei rischi.

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 inquadrandoli 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, della esperienza e dei livelli di responsabilità, perché solo a questo livello è possibile conoscere adeguatamente l'apporto dei singoli lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

L'attuale sistema ordinamentale del personale operante nel **settore sanitario**, fermo da anni, necessita di una valorizzazione e di un adeguamento per renderlo coerente con i cambiamenti che in questi anni hanno interessato il servizio sanitario, anche in ragione dell'adozione in molte regioni di nuovi modelli organizzativi della rete ospedaliera e territoriale e di una più incisiva integrazione tra i due livelli che presto dovrebbero estendersi all'intero territorio in applicazione delle linee di indirizzo contenute nel Patto per la salute 2014-2016.

Si tratta di costruire un sistema che consideri le modifiche dell'organizzazione del lavoro e l'evoluzione delle professioni sanitarie e sociali, delle figure dell'assistenza, delle figure dei ser-

vizi tecnici ed amministrativi, e dei nuovi profili collegati alle specificità della docenza, della ricerca e dello sviluppo tecnologico; senza dimenticare il riconoscimento di alcuni profili professionali specifici per i lavoratori che operano nelle ARPA e negli Istituti Zooprofilattici.

Serve un sistema ordinamentale che riconosca il valore del lavoro di tutti gli addetti, della loro professionalità e del loro ruolo, fortemente connotato in senso meritocratico, supportato da un modello di valutazione permanente oggettivo, trasparente, che preveda l'introduzione progressiva di forme di coinvolgimento dei cittadini nella valutazione della qualità dei servizi resi. Per i lavoratori che svolgono attività socio-sanitarie occorre innanzitutto, superando completamente i vincoli dei precedenti ruoli (ex DPR 761/1979), prevedere l'inquadramento **dell'operatore socio sanitario** nell'ambito del ruolo sanitario al quale esso naturalmente si rivolge, al fine di consentire un suo inquadramento contrattuale coerente con i fabbisogni professionali. E' necessario chiarire definitivamente che gli **assistenti sociali** sono titolari degli stessi istituti contrattuali e ordinamentali previsti per i profili sanitari, ove non espressamente collegati a specifiche attività.

E' necessario valutare inoltre la previsione di **sviluppo dei profili sanitari**, direttamente correlata alle evoluzioni organizzative della rete ospedaliera e territoriale, in parte già avvenuta in molte regioni; è indifferibile, a questo proposito, individuare un percorso che riconosca l'accrescimento dei livelli di competenza professionale sul campo, anche attraverso il recepimento dell'Accordo Stato Regioni sull'implementazione delle competenze.

Inoltre è necessario definire il ruolo **di coordinamento gestionale** e il suo sviluppo collegato ai diversi livelli di complessità e responsabilità, superando le incertezze venutasi a determinare in questi anni con l'utilizzo improprio del sistema degli incarichi.

Nel contempo è necessario riconoscere i **livelli di specializzazione dei profili professionali sanitari**, già presenti in alcuni ambiti ospedalieri e territoriali, che possono essere utilizzati nei nuovi modelli organizzativi, nei diversi dipartimenti, unità operative, servizi e reparti sulla base dello specifico apporto specialistico. Per quanto riguarda l'**area Amministrativa, Tecnica e Professionale** bisognerà valutare un adeguamento dei profili nell'ambito dell'ordinamento, così da garantire la presenza nelle strutture delle esatte professionalità e competenze indispensabili alla gestione dei servizi. In particolare per il ruolo tecnico, nel quale l'evoluzione tecnologica impone continuamente nuove competenze e professionalità e per quello amministrativo, sarà necessario individuare specifici profili a fronte delle competenze richieste per lo svolgimento delle funzioni. Il sistema ordinamentale del personale deve rappresentare, quindi, l'occasione in base all'evoluzione che sta interessando il settore, 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 e autonomia, al fine di rispondere meglio alle esigenze organizzative e di superare gli effetti negativi della soppressione, di fatto, delle carriere verticali.

Un sistema di classificazione di questa natura, necessariamente, deve potersi basare su un rafforzamento della contrattazione integrativa in chiave innovativa e sfidante, per individuare criteri e obiettivi collegati alla programmazione delle singole regioni e all'attività svolta in ogni ambito aziendale.

CARRIERE

L'attuale sistema di sviluppo delle carriere deve essere adeguato al nuovo sistema di classificazione come sopra delineato per rendere il modello più flessibile, anche in considerazione dei nuovi contesti organizzativi, superando i vincoli normativi che limitano il percorso di riconoscimento giuridico dei lavoratori, innovando gli strumenti dei percorsi di carriera integrati con la possibilità di assegnazione di specifiche posizioni, collegate maggiormente alla struttura organizzativa dei servizi, limitandone l'utilizzo discrezionale dei singoli dirigenti.

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 a 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 efficaci 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.

In sanità in particolare è necessario prevedere:

- il recupero delle risorse contrattuali destinate alla retribuzione di lavoro straordinario, delle pronte disponibilità ecc.. effettuate oltre i limiti contrattuali previsti e finalizzate a compensare la carenza di una adeguata programmazione del fabbisogno di personale e dell'organizzazione del lavoro. Queste risorse devono essere recuperate attraverso un piano di rientro contrattato con le organizzazioni sindacali, in caso diverso si rende necessario prevedere:
- la maggiorazione economica superiore per le prestazioni effettuate dai lavoratori oltre i limiti contrattuali previsti

- il finanziamento di tali prestazioni con le risorse del bilancio, superando l'improprio utilizzo dei fondi contrattuali aziendali
- l'individuazione di apposite sanzioni nei confronti della direzioni inadempienti, al fine di sollecitare un'adeguata programmazione del fabbisogno di personale e dell'organizzazione del lavoro
- il giusto riconoscimento economico delle attività svolte in particolari articolazioni orarie notturne e festive, e in particolari situazioni di disagio professionale e/o lavorativo, per superare ingiuste discriminazioni fra lavoratori e per rispondere in modo adeguato a necessità organizzative tipiche dei servizi socio sanitari rivolti ai cittadini.

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

Nei CCNL del personale del SSN sono già previsti e disciplinati sistemi di valutazione idonei a procedere con criteri meritocratici in materia di incentivazione e premi. Riteniamo quindi che debbano essere adeguatamente valorizzate le esperienze da tempo in essere negli enti ed aziende, con la riconferma dei sistemi di valutazione in applicazione previa una revisione finalizzata a verificare la loro coerenza con i principi della riforma (e, prima ancora, del CCNL) e l'eventuale necessità di interventi di perfezionamento e di ri-orientamento.

Analogamente riteniamo si debba procedere per il sistema premiante.

In quest'ottica appare indispensabile superare il confine autoreferenziale delle amministrazioni

per costruire una base valida per un complessivo processo di riorganizzazione volto ad incrementare la qualità, l'appropriatezza delle prestazioni e la produttività.

Agire in tale direzione significa ridefinire i momenti e i processi di coinvolgimento e di partecipazione, oltre che di verifica, nella predeterminazione del "miglior servizio erogabile", inserendo nel contratto processi di misurazione dove i soggetti destinatari degli stessi siano coinvolti come parte attiva sin dall'individuazione di indicatori di riferimento, fra i quali occorre introdurre la metodologia del benchmarking.

Il sistema d'incentivazione e misurazione della produttività dovrà fondarsi necessariamente su elementi in grado di stimolare processi di riorganizzazione dei servizi e del lavoro, confermandosi pienamente nel ruolo di sistemi premianti collegati a progetti, alla loro verifica ed ai miglioramenti economici conseguiti dai lavoratori con la contrattazione aziendale.

FORMAZIONE

Nel contesto sanitario la formazione, meccanismo operativo fondamentale per la valorizzazione del personale, riveste un ruolo particolare per garantire, grazie al ECM, un aggiornamento costante al professionista per rispondere ai bisogni dei pazienti, alle esigenze del Servizio sanitario e al proprio sviluppo professionale.

E' necessario stabilire risorse certe ed esigibili nonché un pieno coinvolgimento delle OO.SS a partire dalla fase di programmazione dei piani formativi fino alla definizione di criteri oggettivi per la partecipazione.

Di conseguenza, ogni azienda, sulla base anche delle indicazioni regionali e delle linee guida, definisce programmi a medio termine e programmi strategici di formazione, in grado di accompagnare la crescita professionale, con la dinamica dei modelli organizzativi e l'erogazione dei servizi.

E' indispensabile però potenziare l'investimento in formazione, anche attraverso modalità di fruizione on-line, soprattutto per quei profili non coinvolti dall'aggiornamento obbligatorio, con fondi disponibili e/o mediante l'accesso ai fondi europei, anche sperimentando strumenti territoriali e nuove forme di gestione bilaterale che convogliano le risorse presenti e la gestiscano in presenza di progetti o esigenze motivate, creando economie di scala.

Sarà utile prevedere e mettere a disposizione dei tavoli negoziali in ogni amministrazione una banca dati delle competenze, alimentata dai titoli di studio o professionali e dalle competenze acquisite sul posto di lavoro a seguito dei ruoli/incarichi ricoperti.

TUTELE SOCIALI

Il rinnovo contrattuale è l'occasione per omogeneizzare le tutele sociali fra i CCNL dei vari comparti e recepire le norme intervenute a tutela dei lavoratori; in particolare in materia di:

- Congedi parentali e di maternità
- Disciplina delle ferie
- Mobbing
- Pari opportunità
- Tutele per i lavoratori disabili
- Tutele per i lavoratori studenti

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.

SANITÀ

TRACCIA PER ASSEMBLEE



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'ingiustificata 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.

Nonostante il servizio sanitario italiano fosse collocato a livello internazionale nelle prime posizioni al mondo, anche in relazione al suo complessivo livello di spesa, il Governo, in nome della stabilizzazione dei conti pubblici, è intervenuto con pesanti tagli, perlopiù lineari, non accompagnati da un reale progetto di rinnovamento organizzativo per il superamento delle severe sfide che invece è chiamato ad affrontare: l'aumento delle cronicità, delle fragilità, delle comorbidità e delle non autosufficienze correlate all'allungamento dell'aspettativa di vita.

A ciò va aggiunto dal 2009 il fermo sostanziale della valorizzazione professionale e della retribuzione nonché la riduzione di oltre 22.000 unità, delle quali 17.000 sanitarie, non sostituite a causa del blocco del turn-over.

VARIAZIONE DEL PERSONALE 2009-2014

PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO SSN			
CAT/PROFILI	2009	2014	VARIAZIONI
CAT. PROFILI RUOLA TECNICO (SSNA)	128.166	120.979	-7.187
CAT. PROFILI RUOLO SANITARIO - PERSONALE VIGILANZA E ISPEZIONE (SSNA)	12.298	11.794	-504
CAT. PROFILI RUOLO SANITARIO - PERSONALE TECNICO SANITARIO (SSNA)	37.221	36.130	-1.091
CAT. PROFILI RUOLO SANITARIO - PERSONALE INFERMIERISTICO (SSNA)	276.660	269.149	-7.511
CAT. PROFILI RUOLO SANITARIO - PERSONALE FUNZIONI RIABILITATIVE (SSNA)	20.661	20.319	-342
CAT. PROFILI RUOLO PROFESSIONALE (SSNA)	374	296	-78
CAT. PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO (SSNA)	77.347	72.065	-5.282
TOTALE	552.727	530.732	-21.995

Fonte: Conto annuale 2009-2014

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

Noi vogliamo anche migliorare i servizi: *quindi un contratto per i lavoratori e i cittadini*

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

Per non compromettere il nostro sistema sanitario pubblico lasciando sul campo un principio fondamentale, quello dell'universalità nella garanzia di copertura dei bisogni incompressibili di salute occorre rimettere al centro le persone, pazienti e lavoratori, e costruire intorno ad essi i nuovi modelli organizzativi. Per far questo il contratto è una grande opportunità di rilancio del sistema.

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.

Noi vogliamo rilanciare il SSN partendo dal contratto per:

- *Riavviare un percorso di valorizzazione del personale e delle competenze di tutti i professionisti e operatori della salute, per salvaguardare il Servizio Sanitario Nazionale e la sua funzione all'interno del più ampio sistema di welfare;*
- *Definire nuove regole virtuose che possano consentire il buon governo del sistema e l'efficace risposta ai bisogni di salute individuando e attribuendo nuovi livelli di autonomia, compiti e responsabilità ai ruoli emergenti che saranno indispensabili al corretto funzionamento dei nuovi modelli organizzativi verso cui il sistema è orientato;*
- *Prevedere una programmazione degli organici di personale a livello di ogni singola regione che risponda ai reali fabbisogni;*
- *Contrastare l'abuso di utilizzo delle forme di flessibilità superando quelle forme di precarietà decennale;*
- *Riconoscere e valorizzare le professionalità in grado di aumentare il livello di qualità e sostenibilità del sistema dei servizi, attraverso un modello di partecipazione attiva di tutti i lavoratori con le loro rappresentanze sindacali in ogni punto della rete del sistema sanitario nazionale.*

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.

RELAZIONI SINDACALI E CONTRATTAZIONE

Il documento unitario per un nuovo modello di relazioni industriali sottoscritto da CGIL-CISL-UIL è per noi, il punto di partenza per declinare materie, livelli, procedure di relazioni sindacali che, fra l'altro, guardino in esplicito all'obiettivo dei **contratti di filiera** per l'avvio, in ogni regione, di politiche che avvicinino le condizioni di lavoro e favoriscano regole chiare e trasparenti per tutti i soggetti, pubblici e privati, che erogano servizi pubblici.

Far ripartire la contrattazione su questi binari vuol dire:

- superare l'attuale previsione normativa relativa agli atti unilaterali
- prevedere un'informativa realmente preventiva
- 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
- prevedere informativa e reale discussione su appalti e affidamenti all'esterno
- individuare modalità di coinvolgimento dei cittadini nella valutazione dei servizi,
- partecipare alla definizione dei piani per la trasparenza e anticorruzione
- garantire esigibilità alla contrattazione,
- valorizzare i sistemi di valutazione incentivando la performance organizzativa

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

La contrattazione integrativa come la leva per gestire le risorse umane e porre in essere politiche di incentivazione della performance organizzativa.

Riteniamo fondamentale un assetto contrattuale che si fonda sul CCNL, che deve assicurare la tutela generale, e su un livello decentrato articolato a sua volta in un ambito regionale e aziendale.

Il contratto nazionale dovrà quindi prevedere in modo preciso quali materie demandare a sedi di confronto regionali, favorendo la partecipazione dei lavoratori alla programmazione regionale sulle politiche di organizzazione del territorio, il sistema degli appalti, degli accreditamenti e della ripartizione delle risorse.

LEGALITÀ E TRASPARENZA

In sanità, come in tutte le altre amministrazioni pubbliche, dobbiamo rafforzare la nostra azione a favore di trasparenza e legalità.

Per questo vogliamo essere informati sulle procedure che portano ad esternalizzazione di funzioni e servizi prima che la decisione politica sia assunta, per poter proporre soluzioni alternative che non riducano i servizi diretti che le Amministrazioni Pubbliche sono in grado di fornire.

Nel contempo è necessario assicurare nei cambi di appalto il rispetto dell'applicazione contrattuale e l'anzianità professionale acquisita per tutti i lavoratori interessati.

ORDINAMENTO E CARRIERE

Il nuovo ordinamento professionale deve essere uno strumento in grado di riconoscere il lavoro realmente svolto dalle lavoratrici e dai lavoratori della sanità, di coglierne appieno la dimensione professionale e la sua evoluzione.

Per questo pensiamo a uno strumento:

- *agibile*, che riconosca opportunità adeguate in tutti i comparti,
- *trasparente*,
- che *salvaguardi le condizioni economiche e professionali* dei lavoratori coinvolti nei processi di trasformazione e riorganizzazione.

Vogliamo che il contratto nazionale si occupi di:

- individuare i profili inquadrandoli in una griglia,
- definire il contenuto professionale e la complessità
- Individuare i criteri generali per un sistema flessibile degli inquadramenti

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 sul riconoscimento delle competenze maturate, dell'esperienza e dei livelli di responsabilità

Per i profili che svolgono attività socio-sanitarie occorre:

- inquadrare l'*operatore socio sanitario* nell'ambito del ruolo sanitario al quale esso naturalmente si rivolge, al fine di consentire un suo inquadramento contrattuale coerente con i fabbisogni professionali,
- chiarire definitivamente che gli *assistenti sociali* sono titolari degli stessi istituti contrattuali ed ordinamentali previsti per i profili sanitari, ove non espressamente collegati a specifiche attività.

Per i profili che svolgono attività sanitarie occorre:

- prevedere sviluppi dei profili correlati alle *evoluzioni organizzative* della rete ospedaliera e territoriale, in parte già avvenuta in molte regioni,
- definire un *percorso che riconosca l'accrescimento dei livelli di competenza professionale sul campo*, anche attraverso il recepimento dell'Accordo Stato Regioni sull'implementazione delle competenze,
- definire il ruolo del *coordinamento gestionale* e il suo sviluppo collegato ai diversi livelli di complessità e responsabilità, superando le incertezze venute a determinare in questi anni con l'utilizzo improprio del sistema degli incarichi,
- *riconoscere livelli di specializzazione dei profili professionali sanitari*, già presenti in alcuni ambiti ospedalieri e territoriali, che possono essere utilizzati nei nuovi modelli organizzativi in base allo specifico apporto specialistico.

Per quanto riguarda l'area Amministrativa, Tecnica e Professionale occorre:

- un adeguamento dei profili nell'ambito dell'ordinamento, così da garantire la presenza nelle strutture delle esatte professionalità e competenze indispensabili alla gestione dei servizi,
- per *ruolo amministrativo e per quello tecnico*, nel quale l'evoluzione tecnologica impone continuamente nuove competenze e professionalità, sarà necessario individuare specifici profili a fronte delle competenze richieste per lo svolgimento delle funzioni.

CONDIZIONI DI LAVORO E ORGANIZZAZIONE

Le **condizioni di lavoro**, sono pesantemente peggiorate, in questi anni.

Il blocco del turnover, il perdurare di una situazione di costante diminuzione di investimenti economici sul personale e sull'adeguamento degli organici ai reali fabbisogni, hanno portato un crescente disagio organizzativo con l'aumentato dei fenomeni di stress, di burn out, di sempre più frequenti fenomeni di mobbing con evidenti ripercussioni sulla qualità dei servizi erogati.

Per questo, come prima misura, è necessario che ogni azienda o dipartimento arrivi a prevedere risorse umane adeguate per prevedere **turni di lavoro** che rispettino l'articolo 14 della legge 161/2014 (Legge europea 2013-bis), senza favorire scorciatoie organizzative che determinano "gravi ripercussioni" sulla qualità delle prestazioni sanitarie e pesano sulle lavoratrici e i lavoratori.

Sulle inidoneità, che provocano ricadute sui lavoratori e sull'organizzazione dei servizi, incidono diversi aspetti:

- progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa;
- restrizioni nel rapporto tra minuti di assistenza e lavoratori occupati,
- impiego del personale per svolgere competenze aggiuntive,
- dotazioni organiche insufficienti.

Il CCNL dovrà contenere azioni finalizzate all'impiego:

- di *job rotation*,
- dei *lavoratori senior* per lo svolgimento di lavori che richiedono un basso carico bio-meccanico,
- di strategie di composizione dei *gruppi di lavoro multi-generazionali*,
- del part-time per una più ampia casistica;
- formazione in stretta connessione con il documento di valutazione dei rischi.

FONDI CONTRATTUALI

Per quanto riguarda i fondi, si deve procedere ad una semplificazione delle regole per la loro costituzione prevedendo la 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 efficaci risposte agli utenti.

In sanità, in particolare, è necessario prevedere il *recupero delle risorse contrattuali destinate alla retribuzione di lavoro straordinario, delle pronte disponibilità ecc. effettuate oltre i limiti contrattuali previsti e finalizzate a compensare la carenza di una adeguata programmazione del fabbisogno di personale e dell'organizzazione del lavoro.*

Queste risorse devono essere recuperate attraverso un piano di rientro contrattato con le organizzazioni sindacali, oppure, diversamente, si rende necessario prevedere:

- una maggiorazione economica superiore per le prestazioni effettuate dai lavoratori oltre i limiti contrattuali previsti,
- il finanziamento di tali prestazioni con le risorse del bilancio, superando l'improprio utilizzo dei fondi contrattuali aziendali,
- sanzioni nei confronti della direzioni inadempienti, per sollecitare un'adeguata programmazione del fabbisogno di personale e dell'organizzazione del lavoro,
- il giusto riconoscimento economico delle attività svolte in particolari articolazioni orarie notturne e festive, e in particolari situazioni di disagio professionale e/o lavorativo

VALUTAZIONE, MERITO, PREMI

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 siano 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 ad un sistema che colleghi al raggiungimento degli obiettivi di struttura 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.

TUTELE SOCIALI

Il rinnovo contrattuale rappresenta anche l'occasione per omogeneizzare le tutele sociali fra i CCNL dei vari comparti e recepire le norme intervenute a tutela dei lavoratori; in particolare in materia di:

- Congedi parentali e di maternità,
- Disciplina delle ferie,
- Mobbing,
- Pari opportunità,
- Tutele per i lavoratori disabili,
- Tutele per i lavoratori studenti

WELFARE CONTRATTUALE

Assistenza sanitaria integrativa: è necessario istituire un fondo 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 forme di trattamento fiscale di favore che, sul modello di quanto già avviene nel settore privato, diano maggiore valore anche economico al complesso della retribuzione .

Bozza di lavoro per la costruzione
della piattaforma del

COMPARTO FUNZIONI CENTRALI



Il nostro obiettivo, nell'affrontare la definizione del nuovo CCNL, è quello di produrre miglioramenti dei trattamenti economici e normativi di tutte le lavoratrici e i lavoratori interessati, valorizzando attraverso l'utilizzo delle sezioni contrattuali e con la contrattazione nazionale integrativa di agenzia/ente/ministero, le peculiarità organizzative e specialistiche dei tre ex comparti di provenienza.

In quest'ottica sarà possibile costruire un contratto di comparto dotato di una parte generale in grado di definire diritti e istituti che regolano il rapporto di lavoro omogenei per tutte le lavoratrici e i lavoratori (costituzione ed estinzione del rapporto di lavoro, struttura della retribuzione e norme disciplinari), iniziando al tempo stesso anche un percorso pluricontrattuale di allineamento delle condizioni retributive complessive.

Il tutto producendo da subito un miglioramento delle condizioni economiche per tutte le lavoratrici e i lavoratori del nuovo comparto, in coerenza con le richieste avanzate da CGIL-CISL-UIL.

RELAZIONI SINDACALI

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.

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.

In particolare nel nuovo comparto delle funzioni centrali il sistema delle relazioni sindacali, poi, dovrà porre un'attenzione particolare agli attuali luoghi di contrattazione, che vanno confermati, in funzione delle diverse modalità secondo cui si articolano le amministrazioni, prevedendo che una quota significativa delle risorse complessivamente rivolte al finanziamento della produttività collettiva sia destinata ai singoli territori e utilizzata, a seconda delle diverse esigenze e previa contrattazione, a livello di sede con le RSU e con le OO.SS. territoriali.

Ferma restando la previsione e il consolidamento dei due livelli di contrattazione, pensiamo a un contratto nazionale che sia autorità salariale, che definisca in modo omogeneo diritti ed istituti che regolano il rapporto di lavoro e individui il nuovo sistema di classificazione, rapportandosi senza duplicazioni con le sezioni contrattuali previste dall'accordo sulla definizione dei nuovi comparti di contrattazione del 13/7/2016.

La contrattazione integrativa dovrà essere la leva indispensabile per gestire le risorse umane e porre in essere politiche d'incentivazione della performance organizzativa, perché è a questo livello 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 miglioramento della qualità dei servizi.

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

I processi di riorganizzazione realizzati e in itinere, le innovazioni tecnologiche e procedurali, ma prima ancora l'evoluzione professionale che nei vari ambiti della pubblica amministrazione ha attraversato il periodo 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 del comparto delle funzioni centrali, partendo in primo luogo dall'affermazione del diritto ad avere possibilità di carriera che siano sottratte a provvedimenti di legge, anche con riferimento alle progressioni verticali.

Per questo pensiamo ad un contratto nazionale che individui profili omogenei inquadrandoli in una griglia che ne definisca contenuto professionale e complessità, prevedendo una maggiore rispondenza del sistema ordinamentale ai mutati modelli organizzativi delle Amministrazioni e demandando alle sezioni ed alla contrattazione di secondo livello la possibilità di individuare più specifici profili, sulla base di ulteriori criteri (livelli di responsabilità, di autonomia, di esperienza anche in funzioni caratteristiche della struttura in cui si opera) che possano essere riconosciuti adeguatamente solo attraverso un confronto maggiormente calato all'interno delle diverse realtà, facendone un elemento di reale ed efficace riconoscimento delle competenze. Tradurre questi principi all'interno del nuovo comparto delle funzioni centrali, rende necessario definire un sistema che preveda due aree (con contestuale assorbimento della prima area nella seconda) oltre che all'individuazione di un ambito ordinamentale specifico dedicato ai professionali che affianchi (o sia trasversale) le due nuove aree, dove far confluire lavoratrici e lavoratori che rispondono a caratteristiche di specializzazione professionale o che hanno competenze particolari nella gestione dei cicli organizzativi.

Pensiamo pertanto ad un'articolazione che preveda:

- I area tecnico- amministrativa e di collaborazione qualificata: comprendente le ex posizioni di area I e II per i ministeri e agenzie, a e b per gli EPNE
- Il area - ad elevato contenuto professionale, di coordinamento e direzione: comprendente le ex posizioni di area III per ministeri e agenzie e area C per gli EPNE.

In quest'ottica si colloca anche una rivisitazione dell'attuale sistema delle posizioni economiche (esistono diversità del numero delle fasce economiche all'interno delle aree tra ministeri, agenzie ed enti) prevedendone un adeguamento in incremento delle stesse.

Per quanto riguarda le posizioni organizzative pensiamo che - a partire da un giudizio generalmente non positivo sull'utilizzo che le amministrazioni hanno fatto dell'istituto - sia necessario addivenire alla loro riconsiderazione, attraverso una nuova disciplina che, a partire da criteri definiti contrattualmente, sia in grado di riconoscere adeguatamente le reali funzioni di responsabilità, comprendendo tra i destinatari anche i lavoratori inquadrati nell'attuale area II o b.

FONDI CONTRATTUALI

I mancati rinnovi contrattuali nazionali, il contestuale blocco della contrattazione integrativa 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.

Si deve dare luogo, quindi, rendendo più snella la contrattazione, 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 l'efficientamento dei servizi ai cittadini ed alle imprese con il riconoscimento della prestazione lavorativa resa, il miglioramento della performance, l'aumento della misurabilità in termini di più efficace risposta all'utenza.

Per questo è necessario superare l'imposizione legislativa dei tetti al finanziamento del salario accessorio, determinandone una quantificazione il cui utilizzo – una volta verificato il rispetto dei parametri definiti dal contratto nazionale – sia sottratto a interventi di organismi esterni alla contrattazione che nel corso di questi anni sono diventati, di fatto, impropriamente soggetti decisori all'interno della dinamica contrattuale.

Occorre, inoltre, incrementare l'indennità di amministrazione/ente/agenzia con una quota/percentuale dei fondi contrattuali, in modo da stabilizzare parti di salario accessorio.

VALUTAZIONE

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 deve essere strumento utile ad agire politiche organizzative, finalizzate al miglioramento della produzione quantitativa e qualitativa dei servizi ai cittadini, è fondamentale che i sistemi di valutazione si concentrino anche su questa dimensione fotografando, in modo oggettivo e non arbitrario, come e quanto la performance organizzativa sia capace di raggiungere obiettivi prefissati, chiari e verificabili che vadano in quella direzione.

Performance che andrà valutata in funzione delle risorse assegnate, delle eventuali carenze di organico, dei contesti organizzativi e territoriali nei quali è collocata, eliminando inutili previsioni definite meccanicamente a livello centrale, e 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 organizzativi la parte di salario accessorio legato alla produttività, individuando al tempo stesso nella valutazione positiva delle prestazioni un elemento di valutazione per l'accesso ai percorsi di carriera.

RAPPORTO DI LAVORO

In relazione al rapporto di lavoro il nuovo contratto nazionale dovrà procedere alla ricontrattualizzazione dei vari istituti, a partire dall'orario di lavoro, e si dovrebbero introdurre elementi di miglioramento in materia di assenze dal servizio per l'espletamento di visite, terapie, incluse quelle salvavita, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, prevedendo un periodo di franchigia per la fruizione dei permessi su base sia giornaliera che oraria, al fine di non computare le assenze nel calcolo delle malattie e al regime economico della stessa.

MOBILITÀ

Nel quadro dei meccanismi che favoriscono la mobilità fra sedi ed Amministrazioni diverse, periodicamente le Amministrazioni dovranno pubblicare bandi di mobilità, anche al fine di consentire prioritariamente la ricollocazione del personale coinvolto nei processi di riordino di altre pubbliche amministrazioni.

Nel caso in cui le riorganizzazioni delle Amministrazioni sul territorio, anche nell'ambito di processi di revisione della spesa e/o conseguenti a regolamenti e/o provvedimenti di legge, portino alla soppressione di uffici, la riallocazione di tutto il personale interessato dovrà essere materia di contrattazione collettiva integrativa.

Anche i criteri relativi alla mobilità volontaria all'interno delle agenzie/enti/ministeri dovranno essere disciplinati in sede di contrattazione integrativa nazionale.

FORMAZIONE

E' necessario prevedere un sistema di formazione continua, rivolta alla generalità dei lavoratori e fruibile anche in modalità e-learning, utilizzabile, previo riconoscimento di crediti formativi, ai fini dei percorsi di crescita e valorizzazione professionale, prevedendo l'adozione di un sistema di certificazione delle competenze acquisite sul campo.

La formazione, anche con riferimento alla individuazione dei fabbisogni e dei piani formativi e dei contingenti di personale, dovrà essere oggetto di contrattazione.

Le amministrazioni dovranno garantire alla formazione uno specifico stanziamento all'interno delle spese di gestione.

WELFARE CONTRATTUALE

(armonizzazione delle diverse previsioni nel contratto unico ovvero nelle sezioni).

FUNZIONI CENTRALI

TRACCIA PER ASSEMBLEE



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'ingiustificata 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.

NOI VOGLIAMO MIGLIORARE I SERVIZI:

per questo proponiamo un contratto per i lavoratori e i cittadini

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 stragrande maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori pubblici.

L'obiettivo prioritario che in sede di rinnovo del CCNL Funzioni Centrali va perseguito deve essere quello di costruire un contratto innovativo per il giusto riconoscimento economico e la valorizzazione professionale dei lavoratori, funzionale al ridisegno dei servizi e per dare qualità, trasparenza ed efficienza alle Amministrazioni, alle Agenzie ed agli Enti.

Il parametro di riferimento deve essere quello delle migliori aziende che riorganizzano, investono sul personale e sulle infrastrutture e, conseguentemente, crescono. La più grande azienda del Paese, chiamata ad assicurare salute, previdenza, assistenza, prevenzione, integrazione, legalità, sostegno alle persone e alle imprese, necessita di investimenti e di scelte coraggiose che accorcino le distanze con i cittadini e creino un nuovo prestigio e consenso rispetto alla preziosa opera svolta dai lavoratori pubblici.

Il nostro obiettivo, nell'affrontare la definizione del nuovo CCNL, è quello di costruire un contratto di comparto dotato di una parte generale in grado di definire diritti e istituti che regolano il rapporto di lavoro omogenei per tutte le lavoratrici e i lavoratori (costituzione ed estinzione del rapporto di lavoro, struttura della retribuzione e norme disciplinari), iniziando al tempo stesso anche un percorso pluricontrattuale di allineamento delle condizioni retributive complessive attraverso l'utilizzo delle sezioni contrattuali e con la contrattazione nazionale integrativa di agenzia/ente/ministero, le peculiarità organizzative e specialistiche degli ex comparti di provenienza.

Il tutto producendo da subito un miglioramento delle condizioni economiche per tutte le lavoratrici e i lavoratori del nuovo comparto, in coerenza con le richieste avanzate da CGIL-CISL-UIL

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 (che diventa di 219 se si sottraggono le risorse destinate alle forze dell'ordine che il Presidente del Consiglio ha definito simbolico).

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.

RELAZIONI SINDACALI E CONTRATTAZIONE

Il documento unitario per un nuovo modello di relazioni industriali sottoscritto da CGIL-CISL-UIL è 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.

Il quadro delle **relazioni sindacali** dovrà mutare per rendere nuovamente partecipi i lavoratori delle scelte che hanno un forte impatto sulle prestazioni lavorative.

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.

Una riflessione attenta dovrà essere posta sui luoghi e i livelli di contrattazione che, se da un lato dovranno essere confermati, dall'altro dovranno **valorizzare la contrattazione di sede**, come luogo dove declinare in modo più puntuale le esigenze lavorative e operative. In tale ottica, una quota significativa delle risorse complessivamente rivolte al finanziamento della produttività collettiva dovrà essere destinata ai singoli territori e utilizzata, a seconda delle diverse esigenze e previa contrattazione, a livello di sede con le RSU e con le OO.SS. territoriali.

ORDINAMENTO E CARRIERE

Il contratto deve essere, per noi, l'occasione in cui prevedere una revisione dei sistemi che regolano le carriere delle lavoratrici e dei lavoratori del comparto delle funzioni centrali, partendo in primo luogo dall'affermazione del diritto ad avere possibilità di carriera.

Per questo pensiamo ad un contratto nazionale che individui profili omogenei inquadrando in una griglia che ne definisca contenuto professionale e complessità, demandando alle sezioni ed alla contrattazione di secondo livello la possibilità di individuare più specifici profili, sulla base di ulteriori criteri (livelli di responsabilità, di autonomia, di esperienza anche in funzioni caratteristiche della struttura in cui si opera) che possano essere riconosciuti adeguatamente solo attraverso un confronto maggiormente calato all'interno delle diverse realtà.

In quest'ottica per rispondere alle nuove esigenze di efficientamento dei servizi, il sistema di classificazione dovrà valorizzare tutte le competenze in coerenza con gli evoluti assetti organizzativi.

Si potrebbe quindi accorpare la prima area (area A degli EPNE) alla seconda area (area B degli EPNE) in un'unica area funzionale che includa sia le declaratorie più operative sia quelle a maggiore autonomia decisionale.

Andrebbe, inoltre, costituito un ambito ordinamentale specifico dedicato ai professionali che affianchi le altre due aree (o sia trasversale), dove far confluire lavoratrici e lavoratori che rispondono a caratteristiche di specializzazione professionale o che hanno competenze particolari nella gestione dei cicli organizzativi.

Alla luce dell'esperienza maturata, appare necessario rivedere l'istituto delle posizioni organizzative con una nuova disciplina che, con chiari criteri, nel contratto, consenta ai dirigenti di assegnare incarichi e posizioni di responsabilità a tutti i lavoratori, a prescindere dall'area professionale di inquadramento.

FONDI

Le regole per la costituzione e distribuzione dei **fondi contrattuali** nelle singole strutture ha mostrato gravi rigidità, incertezze e lacune che hanno reso assai difficile per le amministrazioni orientare le attività agli obiettivi funzionali e organizzativi e per i lavoratori avere un quadro chiaro di riferimento per accedere a tali benefici.

Va reso quindi più snello e funzionale il procedimento e, nell'ottica di incentivare la produttività e l'efficienza aziendale, occorre adottare meccanismi che consentano di destinare alla contrattazione integrativa e al salario accessorio risorse provenienti da misure di recupero di efficienza o di razionalizzazione della spesa.

Un obiettivo di semplificazione che richiede anche una revisione normativa che snellisca le procedure e preveda tempistiche certe e non derogabili per la costituzione dei fondi e la certificazione degli accordi per la loro distribuzione.

Il salario accessorio deve divenire un tema di esclusiva disponibilità della contrattazione, evitando incursioni legislative e governative che hanno più volte imposto tetti o condizionato la libera autonomia contrattuale delle parti, a danno dei lavoratori e dell'efficienza operativa.

Occorre, inoltre, incrementare l'indennità di amministrazione/ente/agenzia con una quota/percentuale dei fondi contrattuali, in modo da stabilizzare parti di salario accessorio.

VALUTAZIONE

In materia di valutazione bisogna superare l'approccio ideologico, propagandistico e genericamente punitivo che ha contraddistinto tanta parte della legislazione recente in materia di lavoro pubblico.

Noi chiediamo che la valutazione si concentri prioritariamente sui risultati dei gruppi di lavoro e delle unità organizzative, in funzione dei miglioramenti dei servizi erogati definendo obiettivi chiari, tempestivamente definiti e oggettivamente verificabili.

Pensiamo, quindi, a un sistema, contrattato, che colleghi al raggiungimento degli obiettivi organizzativi la parte di salario accessorio legato alla produttività, individuando al tempo stesso nella valutazione positiva delle prestazioni individuali un elemento di valutazione per l'accesso ai percorsi di carriera.

FORMAZIONE

Chiediamo un'attenzione costante alla **formazione dei lavoratori**, con l'individuazione contrattata dei fabbisogni e dei piani formativi e dei contingenti di personale.

In generale va previsto un sistema di formazione continua, rivolta alla generalità dei lavoratori e fruibile anche in modalità e-learning, utilizzabile, previo riconoscimento di crediti formativi, ai fini dei percorsi di crescita e valorizzazione professionale. Va prevista l'adozione di un sistema di certificazione delle competenze acquisite sul campo.

Le diverse Organizzazioni statuali devono contribuire alla formazione con uno specifico stanziamento all'interno delle spese di gestione.

RAPPORTO DI LAVORO

Chiediamo la ricontrattualizzazione di diversi istituti, fra cui:

- articolazione dell'orario di lavoro all'interno delle trentasei ore settimanali
- permessi
- malattia

con particolare attenzione alla mobilità che dovrà essere materia di contrattazione collettiva, sia quando il personale è riallocato a seguito della soppressione di uffici, sia nel caso di mobilità all'interno delle singole strutture.

WELFARE CONTRATTUALE

In linea con le richieste dei lavoratori e con l'evoluzione dei nuovi assetti organizzativi, le tematiche del welfare contrattuale dovranno avere un adeguato sviluppo all'interno del nuovo contratto con l'obiettivo di sostenere il benessere di vita e lavorativo e di armonizzare le diverse disposizioni oggi esistenti nei tre comparti.

**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 carriera 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 avvicininno 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 pari dignità 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 migliora-

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 inquadrandoli 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 comparto 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 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, lasciando agli enti virtuosi la possibilità di integrare le risorse, ma senza vincolarne l'utilizzo, anche al fine di favorire una risposta alla complessità organizzativa degli Enti, ed in particolare negli enti di maggiori dimensioni
- Privilegiare gli obiettivi, anche su base pluriennale, di tipo organizzativo rispetto a quelli individuali
- 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.

FUNZIONI LOCALI

TRACCIA PER ASSEMBLEE



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 lavo-
ratori 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 comples-
siva del paese – che anzi si è aggravata – e hanno però ridotto il perimetro dell'intervento pub-
blico, 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 (precon-
dizione – 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 mag-
gioranza 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 comparto 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.

