



Verso un quadro CCRE-FSESP per il benessere sul lavoro negli enti locali e regionali

Adottato al 5 dicembre 2016 dal SSDC LRG

In Europa, gli enti locali e regionali svolgono un duplice ruolo di fondamentale importanza: sono gestori e fornitori di servizi alla persona e alle imprese e, al contempo, datori di lavoro. Gli enti locali e regionali, essenziali per l'equilibrio sociale e geografico dell'Europa, sono attualmente confrontati a enormi sfide.

Il dialogo sociale, intendendo con questo anche il dialogo sociale trilaterale e la contrattazione collettiva, è lo strumento più idoneo per affrontare tali sfide e per preservare e migliorare la qualità dei servizi e dell'impiego.

In molti paesi, rispetto al settore pubblico considerato nel suo complesso, gli enti locali e regionali sono stati quelli più duramente colpiti dalle politiche di austerità. I tagli al bilancio hanno portato a una riduzione dei posti di lavoro e a maggiori carichi di lavoro. Al contempo, questo settore è chiamato a fronteggiare sfide demografiche. Tutto ciò richiede nuove forme di erogazione dei servizi.

La ristrutturazione degli enti locali e regionali, le nuove forme di erogazione dei servizi e i cambiamenti organizzativi si ripercuotono sulla qualità e/o la disponibilità di servizi su cui cittadini e imprese fanno affidamento, nonché sulla garanzia dell'impiego, la salute e il benessere del personale sul luogo di lavoro. Il loro impatto sulla salute dei lavoratori è ampiamente sottovalutato.

È pertanto essenziale anticipare il modo in cui le nuove forme di erogazione dei servizi, tra cui la digitalizzazione, stanno cambiando la relazione tra amministrazioni pubbliche, cittadini e imprese e come questo aspetto influisca sulla natura del lavoro, sul ruolo dei dipendenti del settore pubblico e sulle relative condizioni lavorative.

Il coinvolgimento dei lavoratori e dei sindacati nello sviluppo dei servizi e nell'organizzazione dei luoghi di lavoro e dei processi lavorativi avrà effetti positivi sulla salute e il benessere sul luogo di lavoro. Condizioni di lavoro migliori, inoltre, potrebbero contribuire a garantire una migliore qualità di tali servizi.

A causa dell'invecchiamento della forza lavoro, gli enti locali e regionali sono confrontati a sfide demografiche tutt'altro che irrilevanti. Le parti sociali svolgono un importante ruolo nell'individuazione di adeguate soluzioni al problema, tra cui politiche del lavoro che tengono conto delle persone in età più avanzata, accordi collettivi e migrazione. I migranti possono offrire all'Europa grandi opportunità, a condizione che quest'ultima sia in grado di includerli nel mercato del lavoro e nella società, un aspetto importante per rispondere alle carenze di manodopera e alle sfide del cambiamento demografico.

Il livello locale è il luogo in cui, concretamente, si realizza l'integrazione e gli enti locali e regionali svolgono un ruolo cruciale quando si tratta di riuscire il processo di inclusione. L'inclusione professionale è un fattore essenziale per il successo dell'inclusione sociale. Gli enti locali e regionali non sono solo fornitori di servizi, ma anche datori di lavoro.

Per evitare che la migrazione possa rappresentare un rischio per la coesione sociale, è nello stesso interesse delle amministrazioni locali e regionali garantire condizioni di lavoro soddisfacenti e ben regolamentate ed impieghi sicuri e dichiarati, nonché lottare contro il lavoro sommerso, salari da fame e condizioni non conformi alle normative sulla sicurezza.

Le nuove modalità di erogazione dei servizi pubblici, come ad esempio le nuove forme legate alla digitalizzazione del servizio, richiedono nuove capacità e competenze. Per rimanere al passo con questi cambiamenti, preservando e migliorando la qualità dei servizi, è essenziale continuare a sviluppare sempre nuove competenze per nuove mansioni e nuovi impieghi. Una maggiore diffusione e adesione a corsi di formazione e aggiornamento permanente, tra cui l'apprendimento in servizio e corsi per lavoratori e dirigenti, deve essere un obiettivo comune.

Il CCRE e la FSESP, in quanto parti sociali a livello europeo, si adopereranno pertanto per creare una struttura di dialogo sociale per il benessere dei lavoratori negli enti locali e regionali.

In tale ambito, invitiamo le parti sociali nazionali, le parti che intervengono nei luoghi di lavoro, le autorità pubbliche e le altre parti interessate ad unire le forze per preservare e sviluppare servizi pubblici di qualità, conseguire risultati concreti e migliorare il benessere dei lavoratori. A tale proposito è necessario un approccio articolato su più fronti, con risorse e misure idonee a garantire il raggiungimento dei risultati.

Il CCRE e la FSESP intendono:

- consolidare il dialogo sociale a livello europeo nel settore degli enti locali e regionali, in linea col riconoscimento del principio generale dell'autonomia locale e regionale, promuovendo servizi pubblici locali e regionali di qualità, fondati sui valori della responsabilità sociale e ambientale;
- favorire lo scambio di informazioni sui temi attinenti il mercato del lavoro e promuovere gli interessi e le buone pratiche nel settore degli enti locali e regionali;
- ribadire l'importanza degli investimenti destinati a migliorare la qualità dei servizi pubblici e a stimolare una crescita sostenibile e inclusiva e la creazione di posti di lavoro in Europa;
- promuovere condizioni di lavoro dignitose perseguendo quattro obiettivi strategici: creazione di posti di lavoro; tutela dei diritti del lavoro; estensione delle coperture sociali e promozione del dialogo sociale, fermo restando la parità di genere come obiettivo trasversale;
- riconoscere che l'avvento della digitalizzazione ha portato alla diffusione di nuove tecnologie nonché a nuove forme di lavoro e di erogazione dei servizi più rispondenti alle esigenze dei cittadini, compresi i cittadini di paesi terzi, e delle imprese;
- valutare come gli enti locali e regionali si rapportano allo sviluppo di nuove e innovative forme di lavoro, ad esempio il lavoro interinale, i contratti a tempo determinato, il lavoro autonomo fittizio, e analizzarne l'impatto sulla qualità dei posti di lavoro, la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e i servizi pubblici;
- i dati e i processi di valutazione devono essere disaggregati per genere, età, ecc.;
- valutare il profilo demografico della forza lavoro, tenendo conto anche dei servizi esternalizzati, per anticipare le future implicazioni di questi mutamenti nella composizione delle diverse fasce d'età;
- promuovere le Linee guida congiunte CCRE-FSESP sulla migrazione e il rafforzamento delle misure antidiscriminatorie negli enti locali e regionali, adottate dal Comitato per il dialogo sociale settoriale in sessione plenaria il 5 dicembre 2016;
- promuovere e condividere esempi di buone pratiche sull'individuazione delle sfide in materia di benessere sul luogo di lavoro, l'elaborazione di soluzioni e la valutazione dei risultati;
- promuovere e condividere esempi di buone pratiche relative alle misure di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e parità di genere.

Il CCRE e la FSESP invitano le parti sociali nazionali a:

- rafforzare il dialogo sociale a livello nazionale, regionale, locale e aziendale, comprese l'informazione e la consultazione dei lavoratori;
- effettuare valutazioni di impatto sulla salute prima di introdurre modifiche organizzative o apportare cambiamenti ai servizi;
- riconoscere le diverse esigenze di genere per quanto riguarda la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro ed elaborare strategie basate sulle differenze individuate;
- riconoscere l'importanza di buone relazioni sociali sul luogo di lavoro e sostenerne lo sviluppo;
- istituire un processo di informazione e consultazione con le parti interessate, ivi compresi lavoratori e cittadini, ad esempio per l'introduzione di nuove forme di erogazione dei servizi;
- qualora sia prevista l'introduzione di nuove forme di erogazione dei servizi, prevedere un'adeguata formazione dei lavoratori e dei quadri, in particolare quando il processo comporta cambiamenti di ruoli e/o della natura del lavoro e nel caso di cambiamenti organizzativi;
- valutare il profilo demografico della forza lavoro, tenendo conto anche dei servizi esternalizzati, per individuare le future implicazioni di questi mutamenti nella composizione delle diverse fasce d'età.