



Il nuovo CCNL nel quadro della vertenza generale degli "Enti Locali"

SCHEDA: la contrattazione decentrata

Premessa

- *Con questo contratto si apre una nuova stagione vertenziale che vede il nostro impegno ad impedire gli effetti negativi della politica di tagli alle risorse degli Enti Locali, praticata dal Governo, le cui conseguenze potrebbero determinare la messa in discussione dell'intero sistema di welfare nazionale che oggi è assicurato ai cittadini di questo paese per oltre l'80% dal sistema delle Autonomie, nonché creare gravi pregiudizi ai diritti ed alle tutele dei lavoratori interessati a questi processi.*
- *L'ipotesi di ridimensionamento del ruolo degli Enti Locali nel territorio creando un nuovo mercato dei servizi da affidare al privato, per ottenere fantomatici miglioramenti gestionali e la riduzione dei costi delle prestazioni erogate e del personale, oltre alle devastanti conseguenze che ciò comporterebbe in termini di caduta occupazionale e di mantenimento degli attuali livelli contrattuali, ridurrebbe il sistema dei diritti universali e di cittadinanza alla stregua di merce, subordinandolo ad inaccettabili logiche di mercato che minerebbero i principi fondamentali d'uguaglianza e di pari opportunità sanciti dalla nostra Costituzione.*
- *Battere quest'impostazione non sarà semplice; servirà una rinnovata capacità di dialogo con le parti di società civile che hanno condiviso le parole d'ordine della CGIL, sul tema dei diritti e dello stato sociale, per dare maggiore forza alle iniziative che assumerà la categoria in questa fase di rinnovi dei contratti decentrati, intervenendo nel merito delle scelte politiche ed organizzative degli enti.*
- *Intervenire su tali scelte significherà rimettere in primo piano i temi della valorizzazione del lavoro e dello sviluppo professionale all'interno del ciclo produttivo, utilizzando lo strumento della contrattazione, per costruire negli enti una moderna rete di servizi, con nuovi livelli di competenza, in grado di garantire l'adeguato sviluppo sociale ed economico di ciascun territorio, con particolare attenzione alle fasce più deboli e meno abbienti della cittadinanza.*
- *Per questi motivi proponiamo all'attenzione delle strutture in indirizzo, con il seguente schema, un modello di ragionamento sull'utilizzo del contratto decentrato che risponde non solo alle attese dei lavoratori ma anche alle aspettative dei cittadini di avere a disposizione servizi sempre più estesi, di qualità ed efficienti; ciò nella consapevolezza che in ogni caso saranno necessari degli adattamenti che*

tengano conto delle grandi diversità presenti in un comparto nel quale convivono insieme enti differenti tra loro, sia in termini di personale sia di competenze e prestazioni.

Sul piano del merito:

a) le premesse del contratto decentrato

- Per l'importanza che attribuiamo a questo nuovo contratto degli Enti Locali, in ragione delle motivazioni esposte in premessa, è di fondamentale importanza che in sede di trattativa sia mantenuta una forte coerenza gestionale nella contrattazione decentrata sugli obiettivi di carattere generale, soprattutto riguardo ai servizi erogati all'utenza.
- Ciò significa vigilare attentamente sulla fase di confronto che si aprirà nelle prossime settimane per evitare iniziative delle controparti volte a delegittimare il CCNL attraverso comportamenti ed atti, regolamentari o statutari; ovvero ad intervenire con malintese interpretazioni contrattuali che possano contraddire il percorso di valorizzazione del personale che volgiamo intraprendere per sviluppare il ruolo della pubblica amministrazione locale nel paese.
- Il contratto decentrato rappresenta uno strumento di governo del personale per lo svolgimento dei compiti istituzionali degli Enti verso i propri cittadini, al fine di assicurare loro le necessarie condizioni di sviluppo sociale ed economico, che interviene sugli aspetti che interessano l'organizzazione del lavoro e la collocazione funzionale dei dipendenti, ivi compreso il personale cui si applica forme di lavoro flessibili e precarie.
- Per questo motivo è fondamentale che il confronto si apra con un accordo, con la parte politica dell'ente, sugli obiettivi previsti dai documenti programmatici delle amministrazioni, ed in particolare dal PEG, che s'intendono perseguire nel quadriennio di vigenza.
- La richiesta di un accordo contrattuale fondato su questo presupposto permette al sindacato di coniugare le problematiche del personale all'espletamento delle attività e dei servizi rivolti all'utenza, consentendo altresì l'apertura di un dialogo con i cittadini, cui compete il giudizio sull'operato della pubblica amministrazione locale al momento della verifica elettorale, su queste problematiche da cui potremo trarre maggiore forza nell'azione rivendicativa che eserciteremo nei confronti delle controparti.¹
- Sulla base di questa premessa il contratto decentrato, partendo dalla correlazione "cosa si fa-come si fa-quando si fa", consente di realizzare quegli incrementi di professionalità del personale, anche con interventi mirati secondo i processi lavorativi presi in considerazione, che oggi si rendono necessari per modificare l'organizzazione del lavoro in maniera

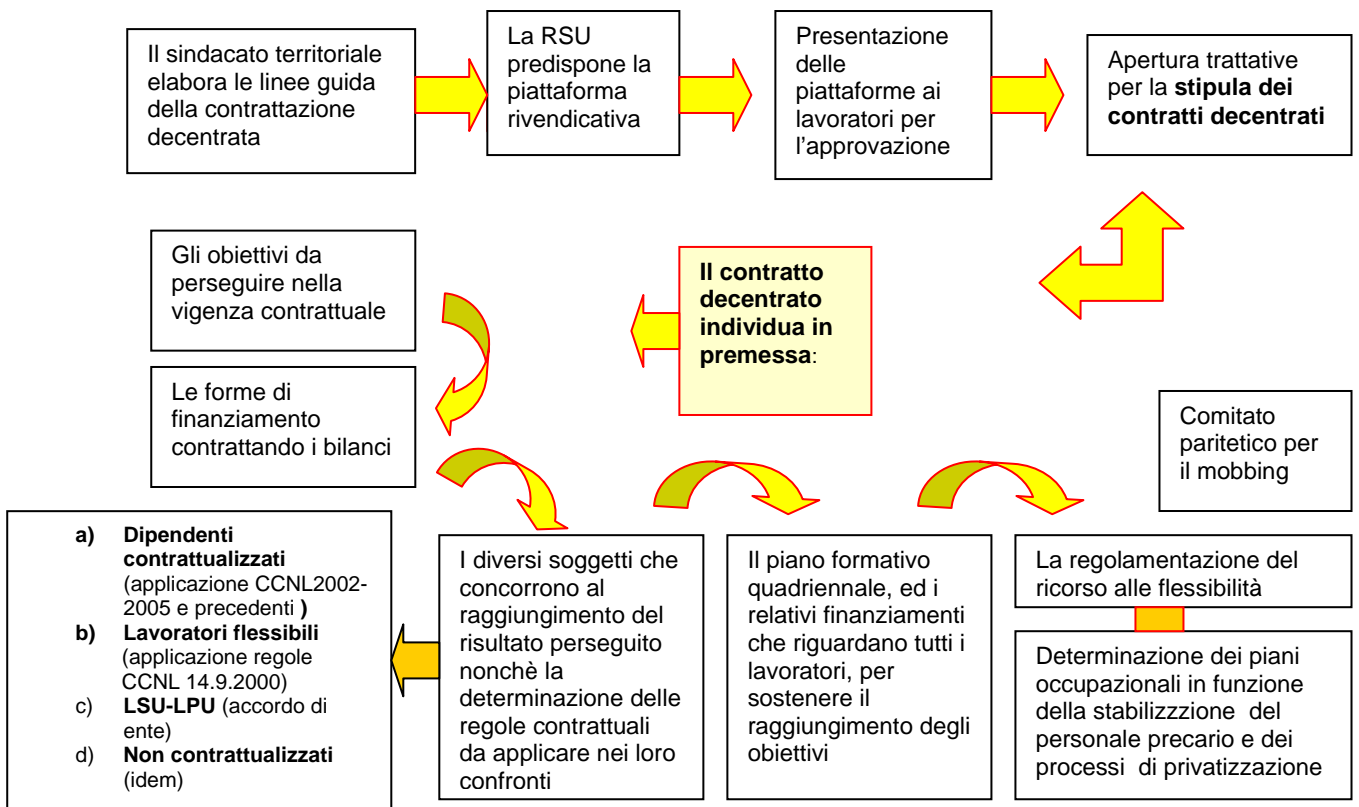
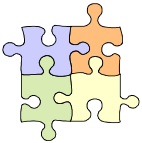
*Il nuovo modo
d'intendere il
contratto
decentrato*

più rispondente alle esigenze di modernizzazione determinate dai cambiamenti intervenuti in questi ultimi anni sia nella società sia nell'ambito della pubblica amministrazione locale.

- I soggetti con i quali ogni amministrazione intenderà raggiungere gli obiettivi determinati nell'ambito della premessa politica, utilizzando lo strumento dei contratti collettivi, sono: i lavoratori dipendenti, il personale precario e quello non contrattualizzato; il contratto decentrato dovrà prevedere specifiche sezioni, ciascuna regolata con la propria normativa contrattuale, in ciascuna delle quali saranno affrontate le diverse problematiche lavorative.
- Ciò perché in questa particolare fase è d'estrema importanza che il sindacato di categoria abbia riconosciuta quella titolarità complessiva di rappresentanza che consente d'intervenire a pieno titolo su tutti gli aspetti organizzativi e gestionali del singolo ente che altrimenti sarebbero preclusi.
- Per quanto riguarda il personale precario o non contrattualizzato, la relativa sezione ne dovrà prevedere la regolamentazione dell'utilizzo, i diritti e le tutele, il trattamento economico e le coperture sindacali, l'impegno ad aprire un confronto per possibile stabilizzazione di detto personale, sulla base dei piani occupazionali concordati con il sindacato che, peraltro, dovranno riguardare anche eventuali ricorsi ai processi di esternalizzazione e privatizzazione disciplinati dagli artt. 1 e 3 del 2002-2005.
- A questo riguardo rivestirà grande importanza la costituzione del comitato paritetico per il mobbing il cui lavoro potrà essere prezioso per il rispetto dei diritti dei lavoratori, soprattutto alla presenza di precarietà occupazionale.
- Parte integrante della premessa al contratto decentrato è l'accordo sulla formazione del personale che dovrà sostenere il perseguimento degli obiettivi intervenendo sulla professionalità dei lavoratori; tale accordo avrà la stessa vigenza del contratto decentrato e riguarderà nel quadriennio tutti i lavoratori. Il finanziamento, una volta individuato l'obiettivo ed il percorso formativo, sarà determinato in termini preventivi all'atto della stipula dell'accordo; la conferma, o l'implementazione, delle poste in bilancio sarà effettuata annualmente in sede di contrattazione con ciascun ente contestualmente al confronto per la determinazione delle parti variabili del fondo per la produttività.
- L'ultimo aspetto da trattare in questa parte, ma non in termini d'importanza, è l'aspetto economico che deve vedere una diversa attenzione da parte del sindacato nei confronti delle poste messe in bilancio per la contrattazione; anche in questo caso è molto importante comprendere che le risorse necessarie a finanziare gli interventi contrattuali sul personale dovranno essere trovate, diversamente dal passato, soprattutto tra le risorse che le amministrazioni spendono abitualmente per la gestione delle proprie attività spostando partite di bilancio, soprattutto quelle rivolte a finanziare attività esterne all'ente, sul personale dipendente per finanziare quella crescita professionale che ancora una volta ribadiamo essenziale per fornire servizi di migliore qualità ed efficienza alla cittadinanza.

- Infine i tempi della contrattazione che, per i motivi sopra esposti, devono essere brevi e temporalmente definiti entro l'inizio d'ogni anno, possibilmente prima dell'approvazione del bilancio preventivo

Per riepilogare:



b) L'applicazione degli istituti contrattuali.

- Stabilite in sede di premessa al contratto decentrato le distinte sezioni che disciplineranno la parte applicativa del contratto per le diverse tipologie contrattuali, per prima cosa affrontiamo la problematica concernente le fonti di finanziamento del fondo destinato allo sviluppo delle risorse umane e della produttività.

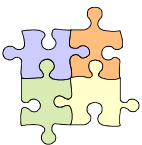
La questione dei fondi per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività

- E' questo un punto di gran rilevanza da cui dipende in buona parte l'esito della contrattazione che andremo in seguito a fare per applicare i diversi istituti contrattuali; pur consapevoli delle difficoltà che incontreremo su questo specifico tema con controparti non abituate a discutere con il sindacato su come trovare all'interno dei propri bilanci le risorse necessarie per promuovere la valorizzazione professionale dei propri dipendenti.
- Ciò perché è evidente che le risorse destinate dall'art 31 del nuovo CCNL ad implementare il fondo per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività (0,62% del monte salari 2001 per tutti più un ulteriore 0,50% per gli enti che rientrano nei rapporti stabiliti tra spesa del personale ed entrate correnti, cui si deve aggiungere un ulteriore 0,20% alle condizioni di cui al punto 7 dell'art 32 ed alla dichiarazione a verbale di CGIL-CISL e UIL) possono non essere sufficienti a sostenere le scelte fatte per raggiungere gli obiettivi posti con il contratto decentrato attraverso una più efficace organizzazione del lavoro ed un migliore utilizzo delle risorse umane.
- Pertanto, una volta determinati gli stanziamenti, così come previsto dagli artt 31 e 32 del CCNL, e operata la distinzione tra le risorse aventi carattere di certezza e stabilità con quelle variabili, sarà necessario avanzare un serrato confronto sul bilancio economico dell'ente al fine di trovare ulteriori risorse da destinare al fondo.
- *Innanzitutto, avendo in organico le necessarie professionalità, sulla voce delle consulenze e sulle attività assegnate in appalto esterno si dovrà chiedere il rientro di queste funzioni, e delle relative spese, per operare un risparmio di gestione di cui una percentuale va impegnata nel fondo di produttività.*
- *Lo stesso si può fare, intervenendo sull'organizzazione del lavoro, per una semplificazione dei processi che può comportare un abbassamento dei costi complessivi delle procedure provocando in questo modo un recupero finanziario che, anche in questo caso, in parte può essere destinato ad implementare il fondo.*
- *Una parte dei compensi provenienti dalle sponsorizzazioni.*
- *Una percentuale del recupero dell'evasione dell'ICI e delle tasse locali.*
- *Una parte dei contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o per prestazioni verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.*
- *Per convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari.*
- *Da una parte delle risorse investite per attivare nuovi servizi, o avviare processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli già esistenti, che comportano un aumento delle prestazioni del personale in servizio, che gli enti fanno affluire sul fondo direttamente dai propri bilanci.*
- *Dalle quote di straordinario e turnazione che possono essere destinate al fondo una volta contrattato il loro utilizzo con le controparti e stabiliti i corrispondenti limiti individuali.*
- Come si diceva nella premessa di questa sezione, il reperimento d'ulteriori risorse da destinare al fondo per la valorizzazione della risorsa

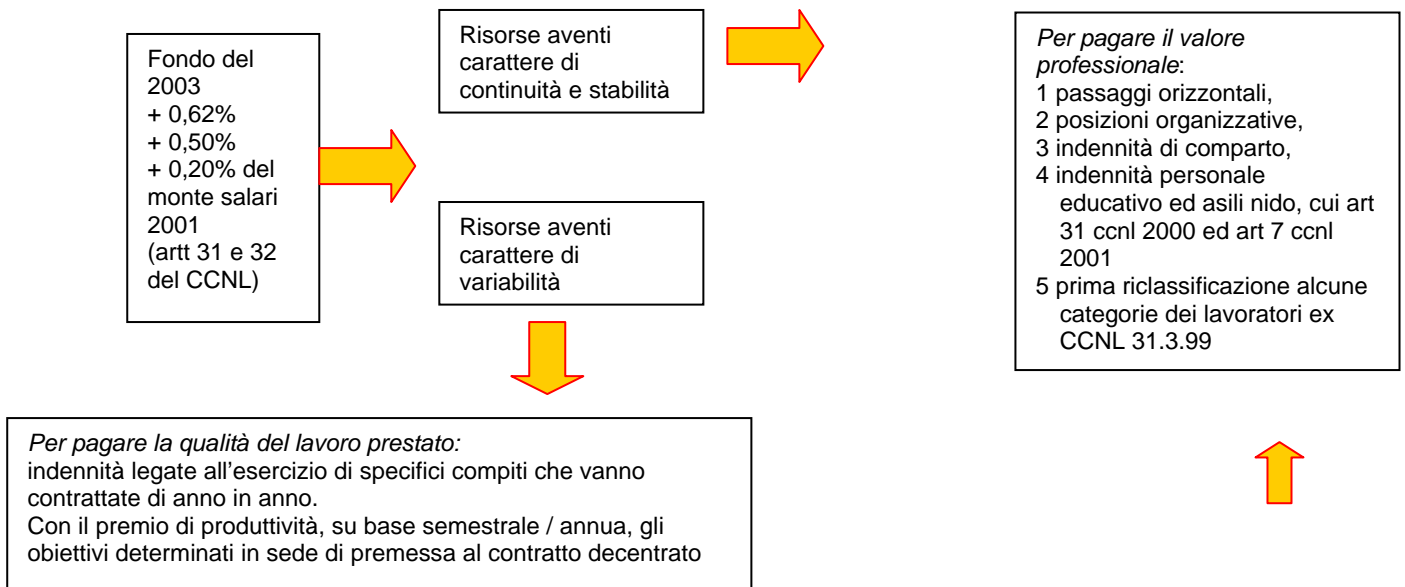
Le voci di bilancio da contrattare per implementare il fondo

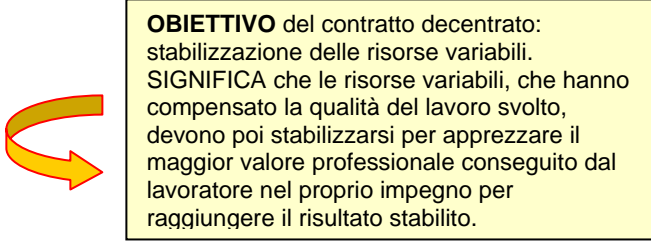
umana e della produttività, intervenendo sui fondi che abitualmente le amministrazioni impegnano per le loro attività, implica un nuovo protagonismo del sindacato in campi fino ad ieri preclusi e d'esclusivo appannaggio delle controparti.

- La determinazione degli obiettivi da perseguire nel corso del quadriennio di vigenza contrattuale rappresenta l'elemento della svolta che consente al sindacato d'intervenire per la prima volta nelle scelte gestionali che saranno fatte, sia al momento della loro individuazione che nei successivi momenti di controllo e verifica.
- La possibilità di individuare nuove risorse è fondamentale per garantire la pienezza applicativa dei vari istituti contrattuali, oggi in termini di produttività per apprezzare la qualità del lavoro prestato nel raggiungimento degli obiettivi; domani in termini di riconoscimento del valore professionale, una volta stabilizzate queste risorse aventi carattere di variabilità.
- Ciò sarà possibile svolgendo con pienezza il ruolo che c'è richiesto, in questa delicata fase politica, per impedire che nei nostri enti prevalgano scelte che mettano in discussione non solo il futuro dei nostri lavoratori ma anche il sistema dei diritti e delle tutele dei cittadini.
- Al riguardo basta pensare ai processi di privatizzazione ed esternalizzazione dei servizi che continuamente sono proposti in base ad una sbagliata concezione liberistica che assegna al mercato funzioni proprie dello stato; al continuo crescere nel sistema delle Autonomie di nuovi lavori fuori d'ogni controllo e anche, purtroppo spesso, privi delle tutele e dei diritti fondamentali.
- Tutto questo implica la necessità di una capacità vertenziale a tutto campo, senza disattenzioni, in grado di esigere in ogni momento il rispetto del contratto sulla scorta di una legittimazione che provenga non solo dai lavoratori rappresentati, ma anche di quella parte di società civile che condivide il nostro percorso di rilancio dell'idea che gli Enti Locali possono rappresentare il motore dello sviluppo sociale ed economico del paese.



Il fondo per la valorizzazione della risorsa umana e della produttività





OBIETTIVO del contratto decentrato:
stabilizzazione delle risorse variabili.
SIGNIFICA che le risorse variabili, che hanno compensato la qualità del lavoro svolto, devono poi stabilizzarsi per apprezzare il maggior valore professionale conseguito dal lavoratore nel proprio impegno per raggiungere il risultato stabilito.

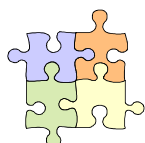
- Una volta individuate le fonti di finanziamento dovranno essere definiti con chiarezza gli interventi gestionali che dovranno essere adottati per perseguire gli obiettivi determinati in sede di contrattazione; i momenti di verifica e di monitoraggio da effettuare nel corso dell'attuazione del progetto, nel rispetto del sistema di relazioni sindacali vigente.
- Su questo particolare aspetto consigliamo una grande attenzione per via dei tentativi, in corso da molto tempo, che le controparti hanno messo in campo per ridurre le relazioni sindacali previste dal contratto ad una semplice presa d'atto di decisioni già prese, senza una vera disponibilità al confronto; si tratta d'impedire ciò e di riappropriarci dei nostri diritti e prerogative obbligando le amministrazioni, che di volta in volta troveremo di fronte nei tavoli di trattativa, a rispettare i termini della concertazione e della contrattazione sanciti dal CCNL.
- Definire un intervento gestionale su un servizio od un ufficio significa innanzi tutto individuare le risorse umane e motivarle rispetto alla missione assegnata; reperire, come abbiamo già detto, le risorse necessarie per finanziare le diverse attività (produttività, percorsi di carriera, indennità, posizioni organizzative) nei tempi e nei modi stabiliti; varare specifici piani formativi destinati a sostenere la qualità professionale dei dipendenti avendo cura di fare stanziare dalle amministrazioni ulteriori risorse per la formazione del personale non dipendente extra fondo dell'1% delle spese per il personale.
- Ciò implicherà il recepimento nella dotazione organica dei cambiamenti operati nel corso della vigenza del contratto decentrato, soprattutto per quanto riguarda la maggiore qualità professionale ottenuta dai lavoratori, operando gli opportuni riconoscimenti
- Stabilite queste modalità il successivo intervento dovrà riguardare, rispetto l'organizzazione del lavoro, la collocazione funzionale dei dipendenti e l'attribuzione delle responsabilità, ove individuate, da compensare secondo quanto stabilito dal CCNL.
- Le responsabilità che si possono attribuire ricordiamo che sono relative a:
 - 1) Le posizioni organizzative stabilite dall'art.8 lettera a) del CCNL 1.4.99
 - 2) Le alte professionalità ove ricorrano le condizioni stabilite dall'art 10 del CCNL 2004 con riferimento alle lettere b) e c) del CCNL 1.4.99
 - 3) Le indennità di responsabilità previste dall'art. 36 del CCNL 2004 a modifica dell'art 17, comma 2 lettera f),
 - 4) Quelle relative a specifiche responsabilità collegate alla professionalità rivestita di cui alla lettera i) del medesimo comma 2 dell'art 17.

La dinamica
contrattuale

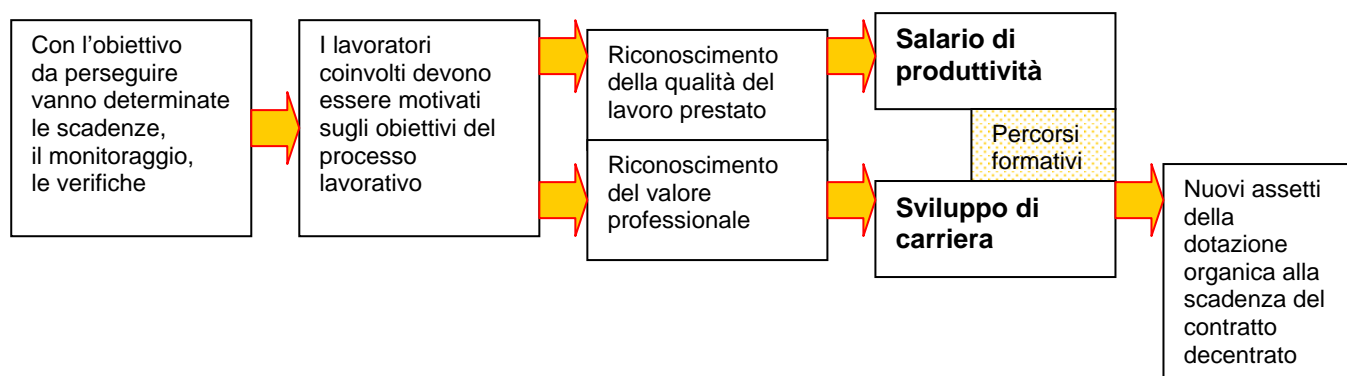
Le indennità
da attribuire in
sede di
contrattazione

A questo proposito è bene ricordare che l'individuazione di queste posizioni di responsabilità e la graduazione degli importi sono demandati alla trattativa con le Amministrazioni secondo il vigente sistema di relazioni sindacali

- Per quanto riguarda le alte professionalità introdotte dal nuovo CCNL queste sono erogabili soltanto alla presenza delle particolari necessità funzionali descritte all'art.10 nonché del possesso dei particolari requisiti professionali prescritti. Il significato politico di queste nuove figure che ha introdotto il contratto è evidente: servono essenzialmente per contrastare il continuo ricorso alle consulenze esterne utilizzando in alternativa le professionalità esistenti negli enti, dando loro una forte motivazione sul piano economico e professionale.
- Sul finanziamento delle alte professionalità, pari allo 0,20% del monte salari riferito al 2001 è opportuno ricordare che le dichiarazioni congiunte di CGIL-CISL-UIL in appendice al CCNL affermano che questa norma è applicabile in tutti gli enti del comparto senza alcuna distinzione; che ove non si riscontrassero le condizioni per il riconoscimento delle alte professionalità, le relative risorse vanno comunque computate al parte delle risorse del fondo aventi carattere di continuità e stabilità per gli utilizzi che saranno stabiliti in sede di contrattazione integrativa.



Riepilogando sulle dinamiche contrattuali e sul sistema delle indennità



Sistema delle indennità da regolamentare in sede di trattativa

Alte professionalità sono finanziate dallo 0,20% stipendi 2001 Sono in alternativa alle consulenze esterne

Posizioni organizzative lettera a) ex art. 8 CCNL 99 per la direzione di unità complesse che richiedono autonomia organizzativa e decisionale

Indennità ex art 17, lettera f), tra 1000 e 2000 € l'anno per incarichi con specifiche responsabilità al personale di cat B e C nonché dei D senza posizione organizzativa.

Indennità ex art 17, comma 2 lettera i), fino ad un max di 300 € lordi annui per specifiche responsabilità quali: uff.stato civile ed anagrafe Ufficio elettorale, responsabile dei tributi, addetti agli URP, formatori,uffuciali giudiziari e messi notificatori, personale addetto alla protezione civile, archivisti informatici

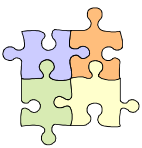
Il problema della scheda di valutazione

Importanza di un sistema di valutazione che riguardi le attività dell'Ente

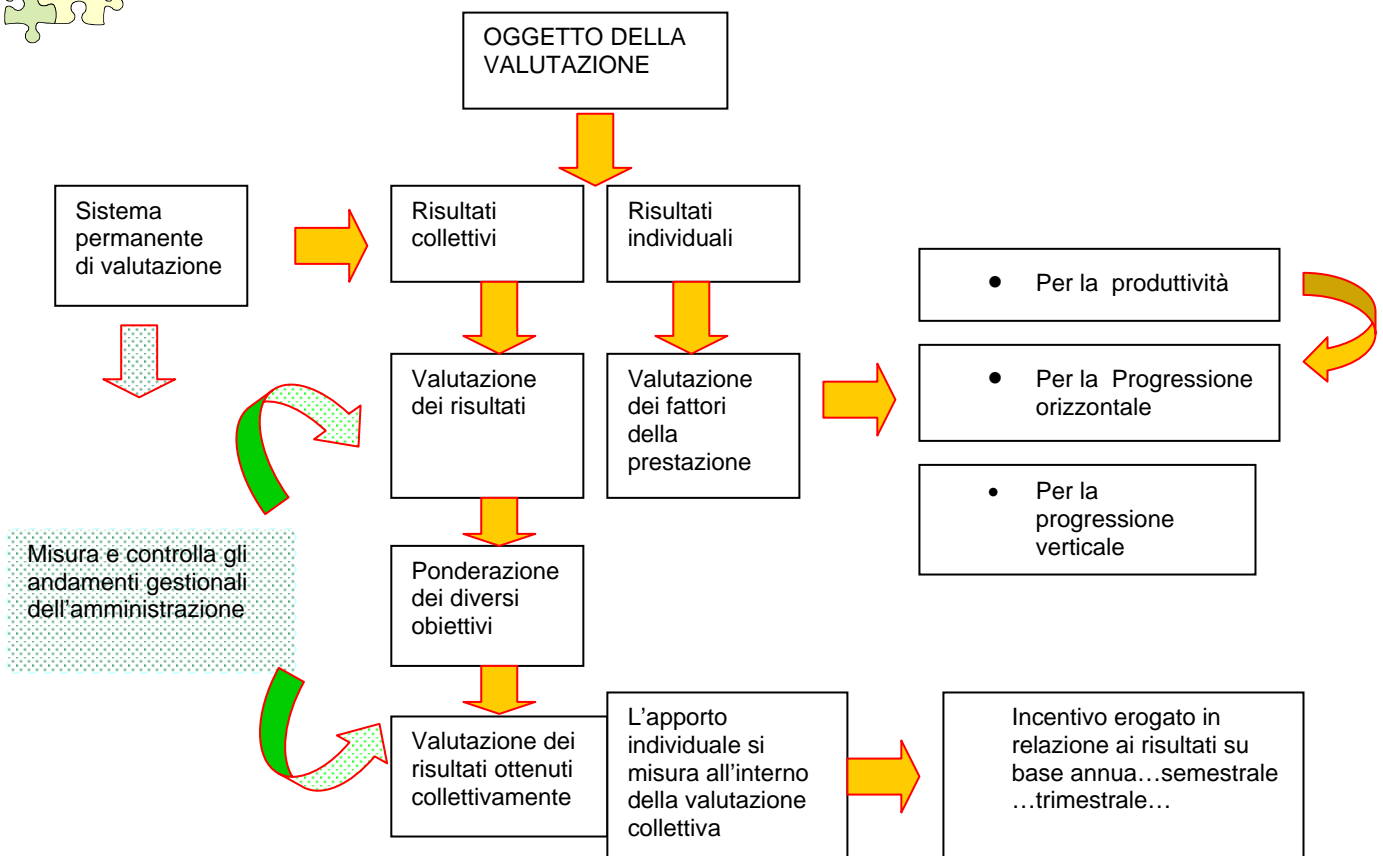
- E' evidente che il diverso modo d'intendere il contratto decentrato, sulla base delle novità introdotte dal nuovo contratto, come strumento di gestione delle attività degli Enti pone con forza la necessità di rivisitare, in sede di contratto decentrato, i sistemi di valutazione introdotti dall'art.6 del CCNL 31.3.99.
- Ciò perché la gran parte dei sistemi valutativi fin qui adottati, caratterizzati da una fortissima componente discrezionale, si sono basati essenzialmente su di un'idea di giudizio del dipendente che raramente ha tenuto conto della relazione che ci deve essere tra contributo collettivo e contributo individuale della risorsa umana per il miglioramento quali-quantitativo del risultato "aziendale".
- La nuova contrattazione dovrà pertanto ridisegnare il nuovo sistema di valutazione che, sulla scorta di dati informativi oggettivi, dovrà poter valutare il dipendente sia per l'apporto dato al conseguimento dell'obiettivo (produttività) che per il riconoscimento della maggiore qualità professionale acquisita (posizioni organizzative/ passaggi orizzontali e verticali)
- Non solo, la valutazione, basata su criteri obiettivi e scientifici, non deve più rappresentare il sistema arbitrario di giudizio del dipendente, bensì recuperare il ruolo di strumento di misurazione degli andamenti gestionali e dei processi formativi, monitorando e controllando le attività svolte, divenendo così un importante strumento di conoscenza e di definizione della realtà organizzativa.
- Alla luce di ciò la scheda di valutazione non può essere considerata un elemento secondario od accessorio dell'impianto contrattuale; si dovrà porre grande attenzione alla predisposizione di questa scheda.
- Per quanto riguarda le ricadute sul personale, partendo dal presupposto che la scheda dovrà garantire il massimo della oggettività, è evidente che per ottenere ciò sarà necessario rideterminarne i criteri al fine di rispettare tale esigenza;in particolare:
 - per la produttività ed il risultato**
 - per passaggi orizzontali e verticali**
- Poiché è evidente il nesso tra la produttività e crescita professionale all'interno delle categorie nel determinare gli elementi valutativi sarà bene tenere presente nella costruzione degli elementi di valutazione:
 - che **per la produttività ed il risultato** è determinante la % raggiunta collettivamente dai lavoratori coinvolti nel rispetto degli standard fissati per il progetto.

che **per i passaggi orizzontali**, è importante acquisire il concetto che a nell'ambito dei progetti che hanno dato luogo alla retribuzione di produttività, i dipendenti coinvolti hanno conseguito una maggiore professionalità nel proprio lavoro attraverso percorsi formativi e/o l'acquisizione di maggiori competenze nell'esercizio della propria attività .

- Per i **percorsi verticali**, il ragionamento che andremo a fare dovrà invece valutare attentamente il possesso dei titoli e dei requisiti professionali necessari per accedere alle categorie superiori; vigilando, altresì, affinché tali passaggi producano realmente una collocazione professionale attinente ai nuovi inquadramenti .



Riepilogando..



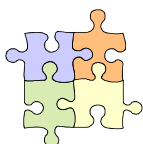
- Com'è noto è molto forte tra i lavoratori della categoria l'attesa sugli esiti dei lavori della Commissione ex art 12 che ha il compito di aggiornare il

sistema di classificazione al fine di consentire un migliore e più efficace riconoscimento delle professionalità.

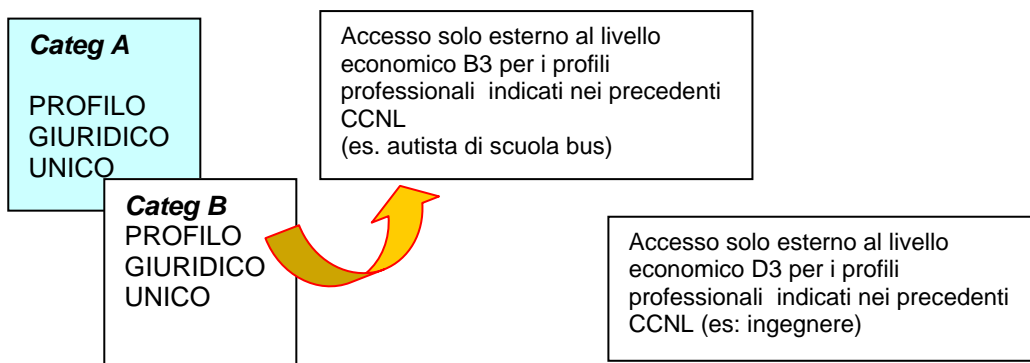
- Ciò vuol dire aggiornare i profili professionali di riferimento delle categorie sulla base delle nuove competenze e professionalità, nonché dei nuovi titoli di studio richiesti per l'accesso al pubblico impiego, per determinare nuovi riferimenti che consentono negli enti di poter avviare una prima fase di ricomposizione dei processi lavorativi di cui oggi si sente la primaria necessità.
- Una ricomposizione che metta insieme “ cosa-siamo con cosa- facciamo “, di cui si avverte l'esigenza se vogliamo recuperare al lavoro pubblico quella dignità professionale che spesso è stata calpestata dalle nostre controparti allorché al momento degli avanzamenti di carriera è stato riconosciuto solo il valore economico e non quello professionale.
- La fase della ricomposizione occuperà certamente la prima fase della contrattazione decentrata utilizzando in *primis* la leva della formazione.
- Occorre stare bene attenti nella gestione di questa fase per quanto riguarda le progressioni di carriera perché dietro a loro, si celano grossi rischi determinati dai tentativi di molte controparti di vulnerare surrettiziamente il contratto, con atti o decisioni interpretative di comodo, per spezzare le categorie (soprattutto la D) al fine di abbassare il valore dei contenuti professionali delle categorie sottostanti. A questo va aggiunto il pericolo insito della differenziazione in negativo tra la posizione rivestita e lavoro svolto che, qualora non si procedesse negli enti alla ricomposizione del lavoro, potrebbe comportare una valutazione eccessiva dei costi del lavoro, determinando così un facile pretesto per avviare processi di dismissione e privatizzazione.
- Per questi motivi occorrerà vigilare, In particolare sull'annosa questione del D3 e B3 che ricordiamo a tutti non sono livelli giuridici ma soltanto livelli d'accesso dall'esterno per particolari professionalità, peraltro già definite dai precedenti CCNL; ciò significa che pur appartenendo a mestieri diversi, con altrettanti diversi requisiti professionali, il profilo giuridico di un D4 o di un B5 è identico sia il percorso di carriera sia iniziato al D1(o B1) che al D3 (o B3).

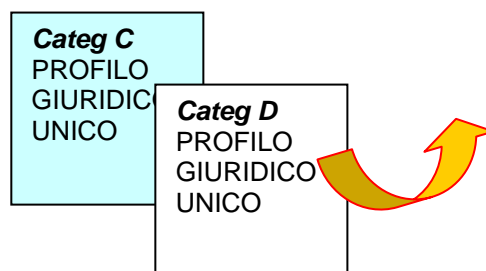
Attenzione
alle procedure
concorsuali

Questione del
D3 e del B3,
unicità del
profilo
giuridico con il
D1 ed il B1



A proposito del D3 e B3.....

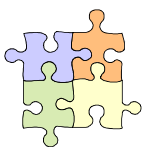




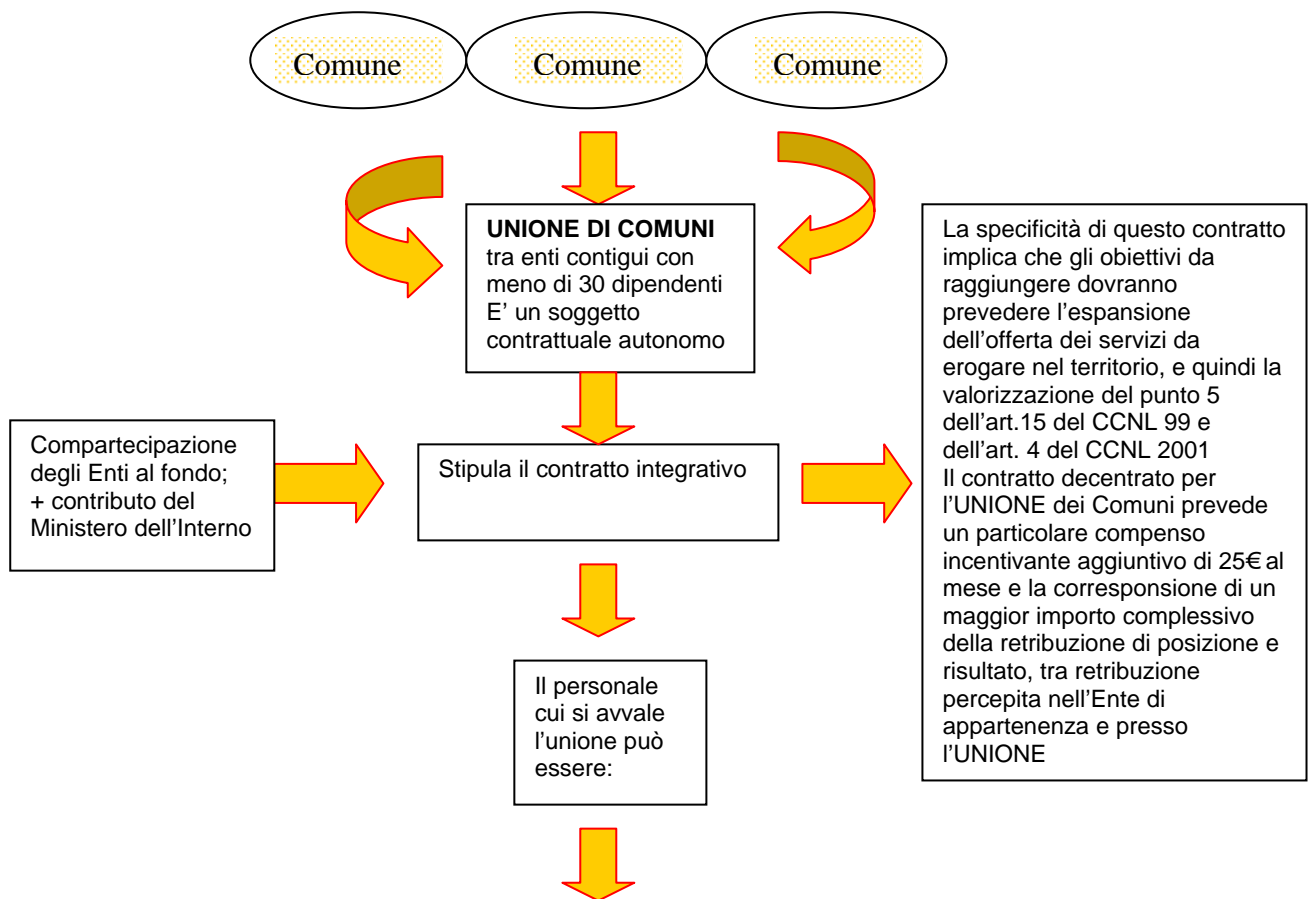
*Gli altri
soggetti
contrattuali:*
La
questione
dei lavori
flessibili e
precari

- Per quanto attiene il problema della regolamentazione dei lavori precari governati dal CCNL e del personale non contrattualizzato si pone con questa tematica il problema della capacità di rappresentanza del sindacato nei nostri enti.
- La questione è importante, riguarda non solo il futuro della nostra organizzazione anche il diritto di questi lavoratori ad essere rappresentati e tutelati, anche in prima persona, su tutti gli aspetti aziendali che li riguardano. E' evidente che ciò comporta anche un ripensamento sulle RSU prevedendo anche per questi lavoratori il diritto di voto oltre che di elezione.
- Non bisogna banalizzare questo problema perchè si tratta di recuperare una titolarità ad intervenire sui fattori dell'organizzazione del lavoro e delle scelte gestionali da cui, spesso, siamo stati estromessi in quanto rappresentavamo solo una parte dei percorsi lavorativi e non la loro globalità.
- Per questi motivi occorre recuperare in fretta il nostro ruolo su queste tematiche, avviando un confronto con le controparti volto a regolamentare la presenza dei lavoratori precari a qualsiasi titolo, chiarendo altresì che non essendo applicabile la legge 30 nel Pubblico Impiego continuano ad avere vigore nel nostro Comparto le regole stabilite dal CCNL del 14.9.2000.
- Ciò significa rivendicare diritti e tutele nonchè l'applicazione del CCNL degli Enti Locali per la parte economica; chiedere alle amministrazioni precisi piani d'intervento per procedere alla stabilizzazione una volta verificate le condizioni di indispensabilità di questi lavoratori nell'organizzazione del lavoro.
- Rivendicare l'applicazione contrattuale per i lavoratori flessibili e precari, regolamentandone l'utilizzo nei tempi e nei modi stabiliti in sede di confronto sindacale rappresenta indubbiamente un significativo passo in avanti nella nostra azione di recupero di ruolo riguardo alle scelte che fino ad oggi le controparti hanno effettuato quasi sempre in maniera del tutto autonoma.
- Vuol dire anche restituire speranza e dignità a lavoratori che spesso hanno dovuto pagare sulla propria pelle il proprio isolamento dal resto dei

lavoratori voluto fortemente dalle controparti per indebolire attraverso costoro il sindacato ed il suo ruolo di rappresentanza.



..e per finire un breve riepilogo sulla contrattazione in caso di Unione tra Comuni



A tempo indeterminato
(assunto direttamente
o per mobilità)

A tempo determinato
(a tempo pieno o
parziale)



L'utilizzo del lavoratore sia da parte dell'ente titolare che
dall'UNIONE, fermo restando il vincolo complessivo
dell'orario di lavoro settimanale, non si configura come
un rapporto di lavoro a tempo parziale



Gli atti di gestione rimangono di
pertinenza dell'ente titolare del
rapporto di lavoro

