



**Comparto Regioni e Autonomie Locali**  
**LINEE GUIDA PER UNA PIATTAFORMA CONTRATTUALE UNITARIA**  
**CCNL 2006-2009**

<b><u>Premessa</u></b> .....	3
<b><u>Un contratto che gestisce e valorizza unitariamente la complessità</u></b> .....	4
<b><u>Esternalizzazioni/Reinternalizzazioni</u></b> .....	5
<b><u>La stabilizzazione dei lavoratori precari</u></b> .....	5
<b><u>Relazioni sindacali</u></b> .....	5
<b><u>Contrattazione decentrata integrativa</u></b> .....	7
<b><u>Quadriennio contrattuale economico normativo 2006 - 2009. Parte economica</u></b> .....	8
<b><u>Fondo di Previdenza Complementare</u></b> .....	9
<b><u>Parte normativa</u></b> .....	9
<b><u>Classificazione del personale</u></b> .....	9
<b><u>Ipab/Asp</u></b> .....	10
<b><u>Polizia Locale</u></b> .....	10
<b><u>Area Educativa/Scolastica</u></b> .....	11
<b><u>Testo unificato dei CCNL</u></b> .....	11
<b><u>Formazione, ricerca e nuove tecnologie</u></b> .....	12
<b><u>Indennità di trasferta e buono pasto</u></b> .....	12
<b><u>Congedi parentali</u></b> .....	12
<b><u>Permessi retribuiti</u></b> .....	12
<b><u>Diritto allo studio</u></b> .....	13
<b><u>Prevenzione infortuni ed igiene del lavoro</u></b> .....	13
<b><u>Gestione del contenzioso</u></b> .....	13
<b><u>IL CCNL dovrà inoltre:</u></b> .....	13

## Premessa

Questa tornata contrattuale si colloca in un momento nel quale, dopo una fase di blocco sostanziale, si sono riavviati i processi di riforma nel sistema delle Autonomie Locali.

Le direttrici sulle quali ruotano tali processi, tuttavia, sono caratterizzati da forti contraddizioni.

E' emblematico l'esempio che rappresenta, a nostro avviso, gli estremi della contraddizione, la firma del memorandum, il 6 aprile in cui le parti condividono l'esigenza di migliorare la qualità dei servizi attraverso le reinternalizzazioni delle attività definite "core" e nello stesso tempo la presentazione del ddl. 772, presentato dalla ministra Lanzillotta che è incentrato tutto sull'affidamento dei servizi pubblici, attraverso gara di appalto.

Sono in corso d'approvazione, inoltre ulteriori provvedimenti al cui interno si possono intravedere le stesse contraddizioni poco anzi enunciate; ci riferiamo all'attuazione del titolo V della costituzione, in cui si riscrive il ruolo fondamentale *degli enti locali, delle regioni, delle istituende aree metropolitane*, attraverso un nuovo codice delle autonomie.

Si tratta dell'architettura istituzionale di questo paese, in cui si modificano i luoghi decisionali.

In questa fase di grande trasformazione la partita vera è: quale modello di lavoro pubblico.

La gran parte del mondo politico sembra orientata per un modello in cui:

- il pubblico non gestisce direttamente, ma indirizza e controlla;
- non può intervenire in economia (la pratica a volte è molto diversa, soprattutto sul governo dei processi della globalizzazione);
- si utilizza lo spoil system in maniera totale: dai massimi dirigenti fino all'usciera.

Nascono da qui, in gran parte, le difficoltà che stanno caratterizzando anche questo rinnovo contrattuale. E' esattamente qui che deve agire il contratto, per riaffermare il ruolo e la funzione delle lavoratrici e dei lavoratori pubblici, che rappresentano la continuità tra legislature diverse, che garantiscono l'etica e la moralità nel funzionamento dei molti servizi connessi al welfare erogati dal sistema delle autonomie locali ed allo sviluppo socio economico del territorio.

In questo contesto consideriamo una nostra prima vittoria aver fatto passare il principio di stabilizzare il tanto e *diffuso* precariato che si è addensato nei nostri luoghi di lavoro, un principio però che deve essere costantemente riaffermato per non dare spazio a coloro i quali vogliono aggredire il lavoro pubblico con l'obiettivo di precarizzare i diritti dei lavoratori e negarli ai cittadini.

L'elaborazione della piattaforma contrattuale sia per gli aspetti economici che per quelli normativi s'inserisce in un quadro generale particolarmente complesso.

Il biennio economico 2006/07 va definito sulla base dell'accordo del 29/05/07 e dovrà prevedere risorse nazionali e risorse aggiuntive a carico dei bilanci degli enti sulla base di parametri definiti dal CCNL. Ciò è indispensabile per una azione di riallineamento ai trattamenti degli altri comparti pubblici.

Per quanto riguarda il biennio 2008 - 2009, si rileva la necessità di superare la rigidità dell'accordo di luglio attraverso un forte recupero salariale.

Le grandi riforme che hanno interessato il sistema delle Autonomie Locali, hanno prodotto profondi cambiamenti, con un diretto coinvolgimento del personale chiamato a svolgere nuovi e crescenti compiti che hanno modificato le tradizionali competenze.

Il Memorandum siglato con il Governo, le Regioni e le Autonomie Locali contiene principi condivisi particolarmente innovativi che puntano sulla qualità dei servizi erogati dalle pubbliche amministrazioni, qualità che può realizzarsi solo creando condizioni idonee per dare risposte, da una parte ai cittadini - utenti e dall'altro alle aspettative di valorizzazione dei lavoratori dipendenti.

In linea con queste premesse si muoverà la tornata contrattuale, con un forte potenziamento delle relazioni sindacali, contrattazione collettiva nazionale quale elemento di garanzia e difesa di diritti fondamentali connessi al trattamento economico ed al rapporto di lavoro, contratto decentrato integrativo quale valore aggiunto in grado di cogliere le specificità professionali e istituzionali.

Alla luce di quanto suddetto il CCNL dovrà prevedere specifiche sanzioni in caso di inadempienze di applicazione.

Infine è necessario ribadire, in materia di rapporto di lavoro, la prevalenza del CCNL rispetto alla disciplina legislativa nazionale e/o regionale.

### **Un contratto che gestisce e valorizza unitariamente la complessità**

La riaffermazione del contratto unico delle autonomie locali deve sostenere la sua capacità di sintesi, per evitare il sopravvento di spinte centrifughe, con la conseguenza di una sorta d'implosione interna del contratto nazionale.

Il contratto deve trasformare tutto quello che può apparire un vincolo in opportunità ed allo tempo gestire e valorizzare la complessità dei servizi che caratterizzano l'organizzazione del lavoro negli enti locali.

L'istituzione una sezione contrattuale specifica per le Regioni in risposta al tentativo di creare un comparto separato, va intesa come apprezzamento di eventuali peculiarità nella ridefinizione di poteri, ruoli e funzioni, ma che comunque non intervengono a scardinare gli elementi essenziali dell'unicità contrattuale e dell'atto di indirizzo.

Nello specifico riteniamo opportuno disciplinare:

- ✓ Modalità di acquisizione di specifiche risorse decentrate;
- ✓ Disciplina delle attività del personale degli organi istituzionali;
- ✓ Trasferta e mobilità.

L'obiettivo di questo impianto contrattuale è, per concludere, rafforzare il carattere inclusivo del contratto nazionale valorizzando la capacità di rappresentare unitariamente la complessità di enti e funzioni

## **Esternalizzazioni/Reinternalizzazioni**

La ragione profonda e delle esternalizzazioni e delle privatizzazioni, riguarda la sfera della volontà politica *degli amministratori dei governi delle istituzioni locali, adducendo la scusa del rispetto del patto di stabilità.*

Nell'esternalizzare, si perde la visione d'insieme dell'organizzazione del lavoro e si assume come unico parametro il risparmio, *senza le opportune verifiche di economicità a lungo termine.*

L'affidamento all'esterno di funzioni importanti ha determinato un vantaggio finanziario solo apparente. Ancor più negativo è il fatto che non si riscontra l'auspicato miglioramento della qualità dei servizi erogati e che aumentano le tariffe, e non si gestisce il processo di riforma per ciò che concerne i controlli di gestione e gli standard di qualità dei servizi.

Alla luce di tali consapevolezza occorre attraverso adeguati strumenti contrattuali, dare attuazione ad uno dei principi sanciti nel Memorandum per il lavoro pubblico, stabilendo che il ricorso alle esternalizzazioni è praticabile per le sole attività no core con esclusione dei servizi istituzionali che rispondono alle esigenze essenziali e/o diffuse della comunità locale.

Gli aumenti d'efficacia ed efficienza dovranno essere garantiti ricorrendo alle esternalizzazioni solo per le attività no core, previo confronto con le OO.SS. di categoria per individuare soluzioni finalizzate al CCNL di riferimento, evitando fenomeni di dumping contrattuale e garantendo tutele economiche e normative del contratto dell'Ente appaltante.

in coerenza con tale impostazione riteniamo opportuno prevedere il rafforzamento dell'articolo 1 del CCNL 2002 - 2005 con l'estensione del principio dell'applicabilità del contratto delle AA.LL. ai servizi eventualmente esternalizzati. Tale estensione s'impone altresì anche per gli enti strumentali e per le nuove forme sorte in questi ultimi periodi per la gestione dei servizi in forma associata.

## **La stabilizzazione dei lavoratori precari**

In questi anni nei nostri luoghi di lavoro, anche a causa del blocco delle assunzioni, si è addensato in modo confuso tanto lavoro precario, stabilizzarlo significa, ottenere due risultati:

- Dare certezze al lavoratore;
- Contribuire alla costruzione di un modello di P.A. stabile, non soggetta al politico di turno, al servizio dei cittadini e delle istituzioni.

Gli impegni assunti con il Memorandum, impongono agli enti azioni concrete ed adeguate relazioni sindacali, finalizzate al riassorbimento progressivo e totale delle diverse forme di precariato che si sono determinate in questi anni per la copertura di fabbisogni stabili.

La nostra proposta è di dare una lettura dinamica alle norme previste in finanziaria per il tempo determinato, concordando con gli Enti un'azione

politica comune tendente a togliere il riferimento temporale del 29 settembre 2006.

I sistemi di reclutamento che saranno pianificati dovranno pertanto portare alla superamento del precariato, prevedendo anche strumenti economici contrattuali di solidarietà per agevolare la stabilizzazione, nonché l'utilizzo di risorse economiche derivanti da eventuali economie conseguenti a processi di riorganizzazione (quali *ad esempio il superamento al ricorso alle consulenze esterne*).

Occorre inoltre ribadire che il ricorso alle c.d. flessibilità potrà avvenire sulla base dei criteri e dei limiti stabiliti dal CCNL e *che non potranno essere attivati* contratti a termine per coprire vacanze organiche.

Sarà inoltre necessario disincentivare le collaborazioni legandole a:

- percentuale massima di rapporti di lavoro "flessibili";
- *Sistema sanzionatorio (economico) in caso di superamento dei limiti percentuali previsti.*

### **Relazioni sindacali**

I contenuti del memorandum finalizzati alla crescita della qualità dei servizi, la valorizzazione professionale degli operatori, la stabilizzazione dei precari, il *contenimento* delle tariffe dei servizi connessi al welfare, sono realizzabili solo attraverso un sistema di relazioni sindacali forti basato sulla partecipazione.

Il CCNL deve riaffermare la centralità della contrattazione collettiva nazionale quale livello imprescindibile dell'impianto contrattuale e rafforzare il contratto decentrato integrativo, anche nella forma territoriale già disciplinata, per valorizzare le specificità.

Il memorandum si deve tradurre con un più corposo sistema di relazioni sindacali, rendendole più cogenti in materie che riguardano l'organizzazione del lavoro, *a partire dalle dotazioni organiche*, processi di esternalizzazioni, patto di stabilità, posizioni organizzative.

Così ad esempio rispetto ai processi d'esternalizzazione, il memorandum ci consegna il compito di individuare, in sede di confronto negoziale, le attività core e no core, i tempi e le modalità con le quali le attività core devono essere re-internalizzate, i metodi con i quali valutare se è più conveniente esternalizzare o lasciare alla gestione diretta le attività no core.

Ciò implica un confronto sui nuovi servizi o su quelli da rivalutare sul piano della qualità, il che significa una capacità di contrattare: organizzazione del lavoro ed organici, piani d'attività, programmazione, costi effettivi, professionalità, modelli e percorsi di valutazione del servizio (carte di servizio) e degli operatori, a partire dai dirigenti, coinvolgimento dei cittadini.

Riguardo ai tempi della costituzione del fondo, dobbiamo prevedere inoltre una sessione di confronto già nella fase di compilazione del bilancio preventivo dell'ente, alla luce dei nuovi adempimenti conseguenti alla nuova configurazione del patto di stabilità.

Inoltre occorre dare attuazione alla norma prevista dall'art. 23 del CCNL del 5/10/2001.

## **Contrattazione decentrata integrativa**

**Lo sviluppo della contrattazione decentrata** deve essere accompagnato da interventi normativi ed economici di sostegno, sia in sede nazionale sia regionale, finalizzati allo sviluppo di servizi associati e alla costituzione d'unioni di comuni, così da stimolare il formarsi d'economie di scala che consentano sia il recupero di efficienza nell'uso delle strutture operative sia una valorizzazione anche dal punto di vista retributivo del personale impiegato.

**Risorse finanziarie specifiche** dovranno essere destinate tenendo conto anche delle specificità istituzionali e professionali, ad obiettivi tarati sulle principali esigenze e domande dell'utenza territoriale, o conseguenti alle aumentate funzioni assegnate al livello locale dai processi di riforma istituzionale, al fine, anche, d'intercettare i contenuti del Memorandum per il lavoro pubblico.

**Il rafforzamento del ruolo della contrattazione integrativa**, quale strumento di miglioramento della qualità e quantità dei servizi, determinerà una particolare attenzione per i sistemi di valutazione ed accertamento della produttività (anche attraverso la predisposizione d'appositi strumenti di rilevazione del grado di soddisfazione dei servizi erogati alla collettività condivisi e negoziati tra Amministrazioni, OO.SS. e cittadini) e dell'apporto individuale del dipendente alla produttività.

**La valutazione di qualità di un servizio** implica necessariamente la valutazione della prestazione dei lavoratori e delle lavoratrici addette. Ciò comporta che il modello valutativo deve consentire al lavoratore di essere direttamente coinvolto *nella fase* di programmazione *degli* obiettivi da raggiungere *nei* momenti intermedi di verifica.

**In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi** vanno valutate le motivazioni che l'hanno determinato, oggettive o soggettive, e qualora sfocino in un contenzioso valutativo si deve ricorrere ad un soggetto terzo da definire in sede di contrattazione integrativa.

**Vanno attivate indagini specifiche per valutare** la qualità di un servizio, la sua efficacia ed efficienza, per com'è percepita dai cittadini, il cui risultato deve essere trasparente e determinare le modifiche necessarie.

Non si tratta di praticare tecniche di sondaggio, bensì ricercare forme e modi per una democrazia partecipata dei cittadini, legato al grado di percezione della qualità del servizio.

**Il nostro fine**, lo ribadiamo, è quello di stringere alleanze con i cittadini sulla valorizzazione del lavoro pubblico.

**Per quanto riguarda, invece, la costituzione del fondo,** va attenuata l'attuale rigidità delle voci che lo compongono *al fine di reperire ulteriori risorse, opportunità quest'ultima derivante dalle nuove regole del patto di stabilità.*

**Particolare attenzione va rivolta ai piccoli comuni,** per i quali la ristrettezza dei fondi ha spesso reso difficoltoso lo sviluppo della contrattazione.

**Vi è quindi la necessità di individuare soluzioni specifiche** per queste realtà, attraverso risorse aggiuntive per incentivare la gestione associata dei servizi, l'unione dei comuni ect., con il coinvolgimento di soggetti istituzionali (Regioni, province, ecc..) e non.

**Infine è necessario disciplinare la percentuale di rappresentatività** dei soggetti sindacali (RSU e OO.SS. firmatarie del CCNL ) *utile* per la validità del contratto decentrato integrativo e stabilire, in analogia a quanto già definito per il CCNL, termini perentori di esigibilità dei contratti decentrati.

**Va individuato ed introdotto un sistema sanzionatorio** per le Amministrazioni inadempienti *rispetto ai termini di esigibilità dei contratti sottoscritti.*

### **Quadriennio contrattuale economico normativo 2006 – 2009.**

#### **Parte economica**

*Per il biennio economico 2006 – 2007 l'incremento dovrà essere, come indicato nell'accordo del 29 maggio u.s., in linea con gli aumenti previsti per gli altri comparti del pubblico impiego (101 euro riguardo il comparto ministeri), con destinazione prevalente al trattamento tabellare. Ciò è indispensabile per perseguire un riallineamento con i trattamenti degli altri comparti pubblici. E' fondamentale inoltre la previsione di risorse aggiuntive a carico dei bilanci degli enti da rendere esigibili a partire dal biennio 2006/2007 (art. 4 del CCNL 9.5.2006).*

In ordine al biennio 2008 – 2009, che dovrà riguardare anche la parte normativa si impone l'esigenza di superare la rigidità dell'accordo di luglio '93 attraverso un forte recupero salariale.

Resta fermo l'impegno per ulteriori risorse, anche regionali, che devono essere finalizzate ad interventi mirati conseguenti alle nuove competenze affidate alle Autonomie Locali, dalla riforma costituzionale del titolo V, ai processi di informatizzazione e di innovazione. Si tratta di richieste coerenti con i processi riformatori, che devono prevedere risorse adeguate di investimento per una rinnovata pubblica amministrazione locale.

## **Fondo di Previdenza Complementare**

*Il 14.5.2007 si è finalmente stipulato l'accordo per l'istituzione del fondo complementare a cui si sta dando attuazione attraverso la definizione dello statuto.*

Il CCNL dovrà prevedere l'integrale applicazione dell'art. 2120 c.c. in materia di TFR per la determinazione della sua base di calcolo comprendendovi tutte le voci che compongono la retribuzione complessiva, con particolare riferimento all'indennità di comparto.

*La contrattazione nazionale dovrà definire le modalità di conferimento al fondo di risorse già destinate a finalità previdenziali da disposizioni di legge e/o contrattuali.*

## **Parte normativa**

### **Classificazione del personale**

Il rinnovo quadriennale del CCNL dovrà risolvere, le problematiche relative al sistema di classificazione del personale e rinviate nelle precedenti tornate contrattuali.

In particolare occorre:

- ricomporre i processi lavorativi attraverso un arricchimento delle attuali declaratorie che consenta di adeguare il sistema di classificazione ai nuovi compiti, funzioni e poteri degli Enti conseguenti ai processi di riforma istituzionali già avvenuti, nonché alle indicazioni di legge per l'istituzione di nuovi profili professionali in relazione ai nuovi titoli di studio richiesti per l'accesso all'impiego;
- dare attuazione ai contenuti dell'art 12 del CCNL 22.1.2004 per le professioni sanitarie operanti nelle IPAB; per il personale docente delle scuole e delle istituzioni scolastiche e della formazione; per il personale educativo degli asili nido; per gli ufficiali dello stato civile e dell'anagrafe; per gli addetti alla comunicazione ed alla informazione;
- chiarire e perfezionare la clausola sulle selezioni verticali tra categorie ribadendo che non sono assimilabili a nuove assunzioni;
- confermare che i punti di accesso intermedio B3 e D3 non modificano l'unicità della mansione ne costituiscono titoli e/o requisiti per attribuire l'incarico di posizione organizzativa;
- rivisitare i profili professionali alla luce di nuove competenze e professionalità.

Si tratta di perfezionare e sviluppare l'attuale sistema di classificazione del personale attraverso un adeguamento ai nuovi compiti e funzioni degli Enti conseguenti ai processi di riforma istituzionali, ai nuovi assetti organizzativi ed ai processi di mobilità del personale conseguenti ai trasferimenti delle deleghe tra i diversi livelli istituzionali centrali, regionali e locali.

Ciò comporta un arricchimento delle attuali declaratorie con l'individuazione di nuovi profili professionali (anche in relazione ai nuovi titoli di studio richiesti per l'accesso all'impiego) e la conseguente e più corretta collocazione nella pertinente categoria. Si dovrà inoltre perseguire negli Enti l'obiettivo di un graduale *svuotamento* della categoria A.

*Specifica attenzione dovrà essere rivolta alla valorizzazione delle alte professionalità tecniche, amministrative e delle posizioni di elevata responsabilità organizzativa in analogia con altri comparti del pubblico impiego.*

### **Ipab/Asp**

*La riforma dello stato sociale che attribuisce nuove competenze agli enti locali in materia di servizi socio assistenziali alla persona in particolare per la condizione dell'anziano, impongono pur in un contesto di unicità contrattuale, la previsione di un capitolo specifico anche per le IPAB e per le aziende dei servizi alla persona trasformate giuridicamente o meno. Ciò in coerenza con la dichiarazione a verbale n. 3 del CCNL del 9.5.2006, ed in analogia con quanto già previsto per altre specificità indicate dal CCNL. In attesa di definire l'apposita sezione contrattuale continua ad applicarsi agli attuali istituti del contratto di comparto.*

All'interno di questa sezione specifica per le IPAB/asp, vanno inserite le necessarie modifiche contrattuali riguardo all'indennità di turno, alla sostituzione degli operatori e il riconoscimento dei profili socio-sanitari.

### **Polizia Locale**

*Per la polizia locale il rinnovo contrattuale si inserisce nel contesto della riforma costituzionale del titolo V che ha attribuito una competenza esclusiva alle Regioni in materia di polizia amministrativa.*

*Occorre rafforzare l'autonomia organizzativa della polizia locale all'interno degli enti e rilanciare una politica per la sicurezza urbana, ponendo al centro i lavoratori coinvolti, dando risposte sia sul versante contrattuale nell'ambito del Comparto Regioni - Autonomie Locali, sia su quello legislativo.*

*Dal punto di vista legislativo la legge di riordino della polizia locale dovrà riconoscere il carattere usurante dell'attività svolta, stabilire l'equiparazione degli istituti assistenziali e previdenziali con le altre forze di polizia, chiarire lo status del personale in ordine alla qualifica di polizia giudiziaria senza riserve, stabilire finanziamenti adeguati per l'indennità di polizia locale da definirsi poi in sede contrattuale.*

*Sul versante contrattuale il sistema ordinamentale deve meglio intercettare l'esigibilità delle mansioni all'interno delle categorie, in particolare occorre esplicitare che l'attribuzione dei gradi non può modificare l'assetto classificatorio del personale e che la legislazione regionale non può intervenire sul sistema di classificazione.*

*Per rafforzare le politiche per la sicurezza urbana è essenziale una particolare attenzione da parte degli enti alla programmazione della formazione, all'aggiornamento del personale.*

*Sono altresì necessarie risorse aggiuntive che non gravino sui costi contrattuali degli altri lavoratori, ricercando a tal fine soluzioni idonee con le controparti per l'utilizzo di una quota parte dei proventi derivanti dall'art. 208 C.d.s., in analogia ad altri settori (recupero evasione ICI, Legge Merloni, ect..).*

### **Area Educativa/Scolastica**

*La riforma scolastica impone una rivisitazione dell'area educativa – scolastica al fine di perseguire l'obiettivo di standard di qualità più efficienti e di valorizzare il personale docente delle scuole materne, elementari e degli assistenti educativi.*

L'asilo nido e la scuola materna rappresentano un luogo centrale per far nascere e crescere la cultura della tolleranza e del rispetto.

I cambiamenti della società sono quindi il parametro per misurare la validità e l'efficacia del servizio, anche per dare una risposta concreta a quella vasta area del disagio che la precarizzazione del lavoro ha determinato.

A nostro avviso, la valorizzazione del ruolo pubblico sul sistema educativo, nidi e scuole dell'infanzia, va riaffermato con forza e declinato fino in fondo per combattere sempre con più efficacia, la tendenza alla esternalizzazione con la motivazione, da parte delle Amministrazioni Comunali, di una carenza di figure professionali. Per parte nostra dobbiamo ripensare al servizio, alla sua estensione, alla relazione nel rapporto scuola famiglia, all'educazione del bambino.

In questo quadro va inserita anche la valorizzazione del ruolo e della professionalità delle operatrici e degli operatori, *a partire dal loro corretto inquadramento professionale* in un contesto di ridefinizione dell'organizzazione del lavoro e nello specifico: orari, calendario, monte ore, sostituzioni, rapporto numerico, programma educativo e *didattico*.

*Il ricorso ai contratti a tempo determinato deve essere finalizzato esclusivamente alle supplenze e non al funzionamento ordinario del servizio.*

### **Testo unificato dei CCNL**

L'accessibilità alla lettura ed il linguaggio utilizzato sono tra le condizioni essenziali per rendere esigibili i diritti.

Resta fermo l'impegno per redigere un testo unificato delle disposizioni contrattuali anche per risolvere alcune questioni di carattere normativo, quali il perfezionamento della disciplina contrattuale d'alcuni istituti legati all'organizzazione del lavoro (turno, reperibilità, rischio, disagio, festività infrasettimanali, lavoro domenicale) anche alla luce delle controversie interpretative che si sono verificate nell'applicazione delle norme contrattuali all'interno degli enti e a seguito delle interpretazioni definite dall'ARAN.

## **Formazione, ricerca e nuove tecnologie**

In merito alle politiche innovative, non può sfuggirci quella concernente la tecnologia e l'innovazione ad essa legata.

Essa dovrebbe produrre cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, nella formazione, modifiche professionali e il superamento d'alcuni profili grazie all'introduzione della tecnologia.

L'eventuale introduzione di nuova tecnologia, impone la ricerca di risposte per quanto riguarda il lavoro, le lavoratrici ed i lavoratori e nello stesso tempo di valutare le ricadute sulla struttura dei servizi, la loro qualità e possibilità di essere usufruiti dal cittadino.

E' necessario prevedere maggiori risorse, per la formazione e l'aggiornamento professionale, funzionali ad incrementare la qualità delle prestazioni e la crescita professionale. Affinché ciò avvenga deve essere decisamente migliorata la qualità dell'offerta formativa che deve essere coerente con le funzioni delle lavoratrici e dei lavoratori.

A tale scopo le amministrazioni devono fornire all'inizio di ciascun anno il piano formativo dettagliato alle OO.SS.

*Per perseguire gli obiettivi in tema di formazione indicati nel memorandum, occorre dare contenuto alle relazioni sindacali nello stesso previste.*

## **Indennità di trasferta e buono pasto**

Il nuovo contratto dovrà prevedere:

- La revisione della disciplina del trattamento di missione stabilendo che il tempo di viaggio è da considerare a tutti gli effetti come orario di lavoro.
- La concessione del buono pasto a coloro che superano comunque le sei ore di lavoro continuativo previste dalla vigente normativa per avere diritto al buono stesso.

## **Congedi parentali.**

*L'impegno in sede contrattuale sarà finalizzato ad ottenere la massima attenzione per particolari situazioni e contesti familiari attraverso un allargamento dell'istituto dei congedi parentali.*

## **Permessi retribuiti**

l'estensione della disciplina sui permessi retribuiti, alle ipotesi di testimonianza in giudizio e calamità naturali;

### **Diritto allo studio**

Bisogna chiarire se le ore previste sono utilizzabili solo per lo studio, o anche per partecipare a corsi e seminari connessi all'acquisizione del titolo di studio, vincolando a tal fine gli enti.

### **Prevenzione infortuni ed igiene del lavoro**

Le Amministrazioni forniscono annualmente, il piano degli interventi in materia di sicurezza e prevenzione inerente il personale e gli ambienti di lavoro, ivi comprese le visite mediche periodiche obbligatorie per il personale soggetto a particolari condizioni di rischio fisico e/o ambientale e comunque, prima della predisposizione del bilancio, ai rappresentanti della sicurezza del lavoro.

Il piano d'interventi dovrà tener conto delle osservazioni e criticità che i rappresentanti della sicurezza avranno rilevato nel corso della loro attività.

Nella predisposizione dei piani formativi annuali si dovrà destinare una quota di risorse per la formazione del personale per l'allestimento delle squadre d'emergenza previste dalla vigente normativa.

*Si darà, infine, immediata attuazione all'accordo quadro del 16.4.96 sul quale è aperta la trattativa all'ARAN.*

### **Gestione del contenzioso**

*Vanno rafforzate le garanzie per i lavoratori nei processi di contenzioso in fase stragiudiziale prevedendo sanzioni economiche per le amministrazioni che non si attengono alle discipline contrattuali e legislative in materia.*

#### **Il CCNL dovrà inoltre:**

- individuare, in un quadro di relazioni sindacali che assicuri trasparenza e tutele, meccanismi di sostegno ed incentivazione della mobilità territoriale e funzionale anche mediante agevolazioni economiche sia dirette che indirette conseguibili con il ricorso all'autonomia di bilancio, intervenendo e migliorando la disciplina contrattuale prevista dall'art. 42 del CCNL del 14.09.2000;
- prevedere, in coerenza con il memorandum, forme incentivate di uscita per il personale, in caso di accertato esubero, non ricollocabile con processi di mobilità, nonché disciplinare il recesso consensuale in analogia a quanto previsto per il personale con qualifica dirigenziale, anche al fine di favorire un processo di ricambio generazionale negli enti;
- dare attuazione alla norma programmatica dell'art. 14 del CCNL che prevede che con la stipulazione del prossimo CCNL relativo al quadriennio normativo 2006-2009, gli oneri connessi alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative degli enti dotati di personale con qualifica dirigenziale sono posti a carico del bilancio degli enti stessi (liberando per il fondo le

attuali risorse), riconfermando le attuali relazioni sindacali in materia, ed in particolare la contrattazione decentrata integrativa;

- attuazione art. 24. In particolare, l'applicazione del comma 2 relativo ai festivi infrasettimanali che l'ARAN ritiene da non applicarsi ai lavoratori turnisti. Ciò comporta un'interpretazione che esclude la contemporanea possibile attuazione degli artt. 22 e 24 delle code contrattuali e un giorno di lavoro in più per la Polizia Locale rispetto agli altri lavoratori dello stesso ente.

-stabilire, in analogia a quanto già assicurato per la dirigenza, tutele per la revoca degli incarichi di posizione organizzativa in presenza di processi di riorganizzazione all'interno degli enti;

- ribadire che gli incrementi delle risorse decentrate (art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999), connessi all'incremento dei servizi o alla attivazione di nuove attività, pur non avendo le caratteristiche della stabilità nel tempo (come quelle relative all'incremento delle dotazioni organiche e alla conseguente assunzione del personale) possono essere confermate dagli enti di anno in anno, a condizione, che vengano confermati e realizzati gli obiettivi di miglioramento dei servizi o di implementazione delle nuove attività. *Inoltre è necessario prevedere incrementi delle risorse decentrate destinate alla produttività per il personale con contratto a tempo determinato, sulla base del principio che agli stessi si applica il trattamento economico e normativo previsto per il personale a tempo indeterminato.*

- esplicitare, anche alla luce della recente sentenza della Corte di cassazione che conferma l'orientamento espresso dalle OO.SS., la portata delle norme contrattuali che disciplinano il calendario scolastico per il personale docente nelle scuole materne e asili nido;

- recupero delle festività ricadenti nella domenica in analogia al settore privato;

- riprendere le norme legislative che sono intervenute abrogando norme contrattuali (indennità di missione) o che intervengono sul rapporto di lavoro (obbligo di permanenza di 5 anni dei neo assunti);

- *Adeguamento della disciplina dei comitati pari opportunità e mobbing ai principi delle direttive europee.*

- *prevedere il riconoscimento ai fini economici delle mansioni svolte dal personale della categoria D chiamato a svolgere funzioni dirigenziali, anche alla luce di una recente sentenza della Corte di Cassazione.*

FP CGIL, FPS CISL e FPL UIL ritengono la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori il tratto distintivo del proprio agire sindacale ed anche in questa occasione invitano le strutture a praticare una diffusa consultazione della piattaforma registrando l'espressione di voto.