

SCHEDA 4

CONTRATTO 2016

PUBBLICO IMPIEGO 2018



Sede Nazionale: via Monviso 124
20024 Garbagnate Mil.se (MI) - tel. 02 8392117
Sede Legale: via Masseria Crispo, 16
80038 Pomigliano d'Arco (NA) - tel. 081 8037023

La vera rivoluzione dobbiamo cominciare a farla dentro di noi

Cornuti e mazziati

Oltre il danno la beffa! Il nuovo contratto nazionale non solo prevede aumenti irrisori, ma nella sua parte normativa introduce notevoli peggioramenti nel campo dei diritti dei lavoratori. Laddove ci sono delle note positive, queste sono dettate più da puro calcolo di convenienza a favore delle amministrazioni che per venire incontro alle reali problematiche dei dipendenti. Ma più avanti vedremo meglio.

Più flessibili, per essere più schiavi

Nell'atto di indirizzo inviato all'Aran, vi sono alcuni punti fermi che vengono ripetuti in continuazione, produttività, selezione e premialità ed infine flessibilità.

Già nelle prime pagine dell'atto di indirizzo troviamo il seguente paragrafo, che è ben esplicativo degli intenti finali: "L'evoluzione dei modelli organizzativi delle amministrazioni del comparto delle Funzioni locali e il mutamento delle esigenze di vita del personale, rendono necessario un **potenziamento degli strumenti di flessibilizzazione della prestazione lavorativa e di gestione dell'orario di lavoro, perseguendo nel contempo una sempre migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** ed in particolare mediante il ricorso a soluzioni di coworking e smart working."

Detto così non sembra colpire molto, anzi sembra una sostanziale apertura verso i bisogni dei lavoratori, ma state pur certi che non ci viene regalato nulla. Dietro alle belle frasi si nasconde l'obiettivo di poter disporre a proprio piacimento l'orario, i turni. Questo obiettivo ci apparirà ben chiaro se quanto scritto sopra andiamo a intrecciare quanto si afferma nel capitolo sulla struttura salariale, in cui si afferma: "**la necessaria facoltà datoriale di flessibilizzare e mediare nel mese e, ove necessario, nell'anno l'incidenza quantitativa dei relativi turni di servizio, allo scopo di poter concentrare le scelte organizzative nei periodi interessati da eventi, nazionali e/o locali, legati a festività, ricorrenze e tradizioni territoriali.**" È più chiaro adesso? Lo scopo finale non è favorire le esigenze di vita personale ma poter avere un orario flessibile per poter sfruttare meglio i lavoratori pagando il meno possibile le dovute indennità.

coworking, smartworkig? A chi servono?

Come abbiamo già scritto, uno dei mantra delle bozze contrattuali è la flessibilità, con il coworking e lo smartworking ossia lavoro agile. Anche in questo caso si sbandiera la "volontà" di venir incontro alle esigenze dei lavoratori, di favorirne il tempo libero ma siamo sicuri che davvero così?

Sede Nazionale: via Monviso 124 - 20024 Garbagnate Mil.se (MI) - tel. 02 8392117
Sede Legale: via Masseria Crispo, 16 - 80038 Pomigliano d'Arco (NA) - tel. 081 8037023

www.slaicobas.it

Entriamo più nel dettaglio, con il coworking, il lavoratore non si ritrova più a doversi recare nel classico ufficio popolato da colleghi dipendenti dalla stessa società o amministrazione, ma svolge la sua attività in un ufficio in comune con lavoratori appartenenti ad altre realtà. Con il smartworking è il lavoratore che può scegliere il luogo di lavoro che può essere la sua casa o altro posto che lui ritiene comodo. In entrambi i casi, soprattutto nel secondo c'è la possibilità di modularsi l'orario di lavoro in base alle proprie esigenze personali.

Visto sotto questo punto di vista sembra allettante, ma poiché ad oggi nulla viene concesso ai lavoratori se non vi è un tornaconto ben preciso per il datore di lavoro. In questo caso, vi sono alcuni rischi: una perdita di identità in quanto il lavoratore perde o diluisce il rapporto con i propri colleghi necessaria in caso di lotte e rivendicazioni sindacali, il maggior isolamento può favorire il tentativo del datore di lavoro di aumentare i carichi di lavoro. Nel caso del telelavoro svolto nella propria abitazione viene ridotto il proprio spazio vitale dovendo ricavare lo spazio per la postazione. Diviene ancora più difficile mantenere e sorvegliare sulla sicurezza sul lavoro. Nel caso della pubblica amministrazione si può nascondere il tentativo di ridurre il numero di edifici necessari per supportare i servizi e di conseguenza rendere alienabili quelli non più utilizzati.

A questo punto a chi conviene queste forme di flessibilità?

Il nuovo sistema di classificazione professionale

Viene rivista la classificazione del personale, sempre con lo scopo della flessibilità organizzativa. In pratica viene portata ad esaurimento la categoria A, quindi l'accesso alla pubblica amministrazione avverrà direttamente in fascia B. Per le fasce B e D viene eliminata la possibilità di accesso direttamente in B3 e D3. Quindi viene previsto solo accesso in B1 e D1. L'attuale modalità di quantificazione del differenziale stipendiale viene assorbito dal fondo per la contrattazione integrativa. Anche in questo caso a fronte dell'apparente semplificazione si vuole andare verso un livellamento delle funzioni con l'esigibilità di tutte le mansioni nell'ambito della stessa fascia. Ciò si pone in linea con logiche gestionali padronali che hanno già caratterizzato diversi settori privati determinando l'ingresso nelle categorie più basse. È così che abbassano il costo del lavoro e riducono i nostri salari, si disconoscono qualifiche e profili professionali attraverso la creazione di categorie uniche.

Ferie, permessi e terapie salvavita

Le ferie e i permessi retribuiti saranno anche frazionabili ad ore, questa non è una vittoria perché questi cambiamenti avvengono solo nell'ottica del risparmio e della contrazione dei costi. Non è che preso atto di un'età media dei dipendenti pubblici sempre più in aumento, si "concede" una flessibilità sui permessi e sulle ferie per limitare le assenze legate a patologie mediche?

Nascondendosi dietro presunte concessioni sui giorni di assenza per le terapie salvavita, di fatto si vuol restringere l'applicazione e cercare di inserire un tetto massimo di assenze annuali.

Infatti le presunte concessioni sono già previste nell'articolo 7 bis della "Raccolta sistematica contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni e Autonomie Locali sottoscritti dal 6/7/1995 al 22/1/2004" determinando chiaramente che *i giorni di assenza per il ricovero o day hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie non rientrano nel periodo di comparto.*

Ancora più chiaro l'articolo 17, comma 9, del CCNL Comparto Scuola prevede: *«In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital anche quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione».* Sono le successive note Aran ad essere illegalmente restrittive.

Oggi sbandierando presunte concessioni si vogliono imporre dei vergognosi limiti restrittivi sulle spalle di lavoratori affetti da patologie gravi.

Sede Nazionale: via Monviso 124 - 20024 Garbagnate Mil.se (MI) - tel. 02 8392117

Sede Legale: via Masseria Crispo, 16 - 80038 Pomigliano d'Arco (NA) - tel. 081 8037023

www.slaicobas.it

Personale turnista e Polizia Locale

Sulla turnazione la bozza Aran dice chiaramente: *“In materia di turnazione è necessario chiarire definitivamente che la prestazione lavorativa in turno svolta in un giornata festiva è una ordinaria giornata di lavoro.*

Al personale turnista che ordinariamente in base al turno assegnato presta la propria attività lavorativa in una giornata festiva, non si applica la disciplina del riposo compensativo a recupero della festività lavorata o la corresponsione dello straordinario di cui all'art. 24 del CCNL del 14/09/2000” non sono necessari ulteriori commenti

Per quanto riguarda la Polizia Municipale prosegue il percorso securitario che trasformerà i vigili in una forza dell'ordine pubblico a discapito di tutte le altre funzioni fino ad oggi svolte. Se è positivo il riconoscimento dell'equo indennizzo e il rimborso delle spese di degenza per causa di servizio, è negativo che per svolgere manifestazioni di carattere pubblico, le associazioni organizzatrici (siano sindacati, no profit o gruppi politici) le spese relative all'utilizzo della Pm siano a loro carico. In questo modo si stravolge la funzione stessa del servizio pubblico. E le forme di indennizzo della operatività degli agenti di Pm saranno a carico del fondo della produttività quando invece potrebbero essere finanziate dall'art 208 del codice della strada. Della serie: le logiche securitarie dei sindaci saranno a carico dei quasi 500 mila dipendenti degli enti locali.

Unione dei comuni

Facendo seguito ad un'operazione già in corso da anni, si spinge per incentivare l'unione dei piccoli comuni, ma ricordiamo come tale operazione che vengono presentate come riduzione dei costi della politica in realtà cancellano servizi destinandoli alle privatizzazioni come già accaduto in molti comuni.

Sono a rischio le rappresentanze dei lavoratori/lavoratrici, escluse da qualsiasi coinvolgimento reale nei processi decisionali; il personale viene considerato solo una merce da svendere sul “mercato dei tagli alla spesa”, quei tagli che quasi mai toccano i vertici dirigenziali, le consulenze, il sistema delle nomine ed incarichi nelle aziende partecipate.

Da un lato infatti aumentano i ruoli e le cariche della politica: Assessori, Consiglieri, Presidenti, Direttori si aggiungono a quelli dei singoli comuni. Cariche non direttamente remunerate ma che producono spese e costi per il mantenimento di strutture di staff, consulenza e segreteria.

Dall'altro non diminuiscono le strutture di vertice: Dirigenti e Posizioni Organizzative che, come da “Legge Brunetta”, parificano sempre di più il lavoro pubblico a quello privato. Padroni e capetti che dettano legge sui dipendenti e sottraggono preziose risorse, con i loro elevati stipendi e indennità, sia ai servizi al pubblico che allo stipendio della maggioranza dei lavoratori.

I cittadini non sono stati chiamati a decidere sui processi aggregativi, non vengono informati delle nuove modalità di gestione dei servizi pubblici (spesso accentrati nelle nuove “sedi” con penalizzazione, per orari e funzioni, degli sportelli lasciati a presidiare il territorio) e corrono il rischio, per le loro istanze di partecipazione alla vita politica, di vedersi “rimpallare” da un Ente all'altro con un vergognoso scaricabarile.

Una proposta per ridurre i costi della politica noi l'abbiamo: abroghiamo l'art. 90 del testo unico enti locali che permette di assumere personale con rapporto fiduciario per l'intero mandato. Fatti due conti ci sono migliaia di lavoratori \trici alle dipendenze della politica, assunti per i programmi dei sindaci non per accrescere servizi. Se solo la metà di loro non fosse assunta destinando l'altro 50% ai servizi comunali avremmo due risultati apprezzabili: maggoori servizi e meno spesa per la politica. magari si potrebbero stabilizzare parte dei precari ai quali gli Enti locali non rinnovano i contratti.