



Enti Locali FVG

SEGRETERIE REGIONALI DEL FRIULI VENEZIA GIULIA

Trieste, 18 novembre 2015

**All'Assessore Regionale alla funzione pubblica
autonomie locali e coordinamento delle riforme**

Al Presidente dell'ANCI FVG

Al Presidente dell'UPI FVG

Al Presidente dell'UNCEM FVG

**Al Presidente della
Delegazione trattante di parte pubblica**

OGGETTO: *trasmissione proposta per il rinnovo del CCRL 2016-2018*

Si trasmette in allegato la proposta di rinnovo del CCRL 2016- 2018

Nell'occasione si porgono distinti saluti.

Le Segreterie Regionali

FP CGIL FP CISL UIL FPL UGL CISAL enti locali
Ferletti Bevilacqua Burlo Goruppi Alzetta

PROPOSTA PER IL RINNOVO CONTRATTUALE CCRL 2016-2018 - area non dirigenti -

PREMESSA

I provvedimenti legislativi assunti dal Governo centrale a partire dal 2008 (tagli lineari alle spese delle Amministrazioni pubbliche, mancata copertura del turn-over, blocco del contratto di lavoro scaduto il 31/12/2009, riduzione del salario accessorio, mancato riconoscimento della professionalità, stravolgimento delle relazioni sindacali ecc.), togliendo persone strumenti e mezzi hanno inciso pesantemente sulla possibilità di riformare e rinnovare la Pubblica Amministrazione.

Successivamente lo stesso Ministro per la Funzione Pubblica ha ammesso il fallimento di tale politica con la sottoscrizione nel maggio 2012 di un patto sociale con CGIL-CISL-UIL-UGL al fine di favorire la partecipazione consapevole dei lavoratori ai processi di risparmio, innovazione e riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché la necessità di instaurare un corretto rapporto di relazioni sindacali.

Il modello “centrale” si è pesantemente fatto sentire anche in Fvg in quanto la specialità regionale è stata sacrificata per un atteggiamento di completa sottomissione e accondiscendenza alle scelte nazionali, seppure la Regione Fvg ha potestà primaria in materia di ordinamento degli Enti Locali e del personale.

Proprio quegli Enti Locali che nei prossimi anni saranno caratterizzati da una profonda revisione dell’assetto istituzionale del territorio in attuazione alla legge regionale n. 26/2014.

In questa fase di profondo cambiamento dell’assetto istituzionale regionale, è necessario procedere quanto prima al rinnovo del contratto di lavoro (l’ultimo rinnovo risale al biennio 2008/2009).

Un contratto di lavoro regionale adeguato ai cambiamenti che nel tempo si sono o si stanno attuando ed un corretto sistema di relazioni sindacali si rendono indispensabili alla realizzazione del riordino istituzionale per garantire qualità e quantità dei servizi offerti ai cittadini.

La proposta che segue –riprende la precedente proposta consegnata alle parti datoriali nel mese di maggio 2013 – ed è stata aggiornata anche sulla base dei documenti del 10 marzo 2014 sottoscritti tra le parti (Datori di lavoro e OO.SS. del Friuli Venezia Giulia) in tema di “riordino istituzionale” e di “relazioni sindacali”.

Contestualmente all’avvio della trattativa per il rinnovo del CCRL 2016-2018, vanno definite le modalità di consolidamento dell’IVC triennio 2010-2012 attualmente erogata nonché quelle, a tutt’ora da riconoscere, relative all’IVC triennio 2013-2015 come previsto dalla sentenza 178/2015 della Corte Costituzionale che ha sancito l’incostituzionalità del regime di blocco dei rinnovi contrattuali.

1. CAMPO DI APPLICAZIONE

Si rimanda a quanto già attualmente previsto dal vigente CCRL, compresa l'applicabilità dello stesso anche nei confronti personale del comparto soggetto a processi di mobilità in conseguenza di provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione, riguardanti l'ente di appartenenza.

2. RELAZIONI SINDACALI

Partendo da quanto previsto dal CCRL riguardo gli strumenti partecipativi nonché dalle materie oggetto di contrattazione già presenti nel CCRL, va definito per via contrattuale il sistema di relazioni sindacali sulla base dell'accordo regionale richiamato in premessa.

In particolare il sistema di relazioni sindacali trova esplicitazione nella seguente articolazione:

a) contrattazione:

1. contrattazione collettiva regionale (che si svolge su tutte le materie relative ai diritti e agli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali);
2. contrattazione integrativa territoriale o aziendale (che si svolge sulle materie definite, con i vincoli e nei limiti stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale).

b) ulteriori strumenti di partecipazione sindacale:

1. informazione preventiva e/o successiva;
2. concertazione e/o esame congiunto e/o incontro;
3. consultazione.

Il contratto regionale declina, in via esemplificativa, le materie oggetto di informazione, concertazione e consultazione.

3. VALIDITÀ DEI CONTRATTI INTEGRATIVI

Attualmente non esiste alcuna regola di rappresentatività per la validità dei contratti decentrati, contrariamente al livello regionale che rende valido il contratto quando è sottoscritto dal 51% delle Organizzazioni Sindacali rappresentative.

Va quindi definita, anche al fine di rafforzare il peso della rappresentatività aziendale, apposita disciplina che regolamenti la validità del contratto aziendale.

4. NORMATIVA E DIRITTI INDIVIDUALI

Vengono confermati i diritti individuali in essere nei vigenti contratti e nelle norme di legge specifiche (nn° 104/1992, 53/2000, etc.). Va altresì ripristinato il diritto al part-time richiesto dalle lavoratrici/lavoratori che si trovi in particolari situazioni familiari (accudimento figli minori, genitori e familiari in regime di legge n° 104/1992, etc.).

5. TELELAVORO

Va prevista una rivisitazione dell'istituto.

6. TIPOLOGIE LAVORATIVE E STABILIZZAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

L'assunzione a tempo indeterminato è la forma prioritaria del rapporto di lavoro. L'utilizzo di forme alternative al tempo indeterminato (determinato, atipico ed interinale) devono prevedere clausole cogenti ed oggettive nonché precisi limiti temporali di utilizzo.

Nella programmazione delle assunzioni le Amministrazioni devono prioritariamente procedere alla stabilizzazione del personale con le modalità previste dalla vigente legislazione.

Vista la potestà della Regione in materia di assunzioni di personale (pur nell'ambito della normativa nazionale che costituisce norma di principio per le Regioni a statuto speciale) si segnala la necessità di intervenire in materia di requisiti per la stabilizzazione prevedendo che il servizio utile è quello prestato in un Ente del Comparto unico e non solo quello alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando come indicato nella legislazione nazionale. Un tanto in considerazione del personale precario che in applicazione della legge regionale n° 26/2014 verrà assegnato ad altra Amministrazione.

7. ORDINAMENTO E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Si rimanda alla proposta già consegnata lo scorso 10 febbraio 2015.

Il documento prevede la rivisitazione dell'attuale ordinamento ed in particolare:

- valorizzazione delle figure professionali in relazione all'accrescimento del percorso scolastico;
- rivisitazione delle declaratorie contrattuali inserendo altresì eventuali nuovi profili professionali ritenuti necessari;
- incremento delle posizioni economiche interne alle categorie;
- integrazione dei profili professionali;
- una diversa collocazione inquadramentale di determinati profili professionali attualmente inquadrati nella categoria A.

La proposta va intesa quale prima fase di revisione dell'ordinamento.

8. PARTE ECONOMICA

Va tenuta nella debita considerazione che l'incremento del rinnovo contrattuale 2008/2009 è stato caratterizzato dal mancato riconoscimento del tasso inflattivo programmato, al mancato recupero dello scostamento tra tasso inflattivo programmato e tasso inflattivo reale riferito al biennio 2006/2007 e da diversi punti percentuali di scarto rispetto all'inflazione reale.

Inoltre la parte economica dei tabellari (per effetto del blocco di due tornate contrattuali dei lavoratori pubblici), è ferma al 2009.

Questi aspetti hanno generato una secca perdita del valore nominale degli stipendi come rilevato anche da autorevoli fonti di parte datoriale che hanno indicato come il blocco dei contratti pubblici ha comportato una perdita nominale di almeno il 10,5% dello stipendio.

In merito alle compatibilità economiche, da valutare congiuntamente secondo quanto previsto dall'accordo del marzo 2014, si evidenzia che, il sistema Comparto Unico FVG in questi anni ha avuto un notevole decremento di spesa dovuto al non rinnovo di due tornate contrattuali e del blocco del turn over.

Si riportano solo alcune cifre, come punto di partenza necessario e ineludibile al ragionamento sulle compatibilità:

RISPARMIO PER MANCATO RINNOVO DEI CONTRATTI

triennio 2010-2012	€ 146.808.000 dal 2010 al 2015 di cui € 36.702.000 a regime
triennio 2013-2015	€ 36.193.000 dal 2013 al 2015 di cui € 36.193.000 a regime
Risparmio complessivo mancati rinnovi al 31/12/2015	€ 183.001.000

RISPARMIO TURN OVER

Anni	Risparmio turn over
2010	21.024.000
2011	39.091.500
2012	48.034.000
2013	57.524.000
2014	64.824.000
2015	75.774.000 annua 2015
Totale	306.271.000 dal 2010 al 2015

Complessivamente dal 2010 al 2015,

il risparmio per mancato rinnovo dei contratti e del turn over ammonta a € 489.272.000.

A partire da questi elementi economici si dovrà quindi giungere ad un dettaglio sia in termini di incremento che delle relative decorrenze.

La somma messa a disposizione per il rinnovo contrattuale dovrà essere interamente utilizzata.

9. FONDO SALARIO ACCESSORIO

Alla contrattazione integrativa vanno destinate apposite risorse per valorizzare l'impegno del personale, sia individuale che di gruppo.

Il fondo "Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività" - al quale oggi si fa riferimento per la remunerazione di più istituti - va radicalmente rivisto anche alla luce del superamento, dal 1° gennaio 2015, del limite di spesa riferito all'anno 2010.

Attualmente il fondo è alimentato da una spesa consolidata al 2006 alla quale vanno aggiunti gli incrementi contrattuali 2006-2008 e la possibilità di ulteriori incrementi facoltativi da parte delle singole Amministrazioni.

Alimentazione del fondo

Una possibile semplificazione riguardo la costituzione "stabile" potrebbe essere quella di definire un valore pro-quota per dipendente - differenziato a seconda della categoria di appartenenza.

Imputazione al fondo

Oggi trovano imputazione nel fondo tutta una serie di spese tra cui quelle per incentivazione delle prestazioni, progressioni orizzontali, salario aggiuntivo (ex indennità di comparto), specifiche responsabilità, turno, rischio, reperibilità. E a volte, in maniera del tutto impropria, anche per remunerare le prestazioni straordinarie (per quest'ultima voce è necessario rivedere l'ammontare della spesa massima attualizzando la normativa che risale ad oltre 20 anni fa).

Molte di queste spese sono "obbligatorie" e senza alcun margine di discrezionalità, basti pensare al salario aggiuntivo (ex indennità di comparto), specifiche responsabilità, turno, rischio, reperibilità; non c'è alcun motivo per continuare a lasciarle all'interno del fondo. E' preferibile che diventino spese a carico del bilancio dell'Amministrazione anche per rendere meno "ingessato" l'utilizzo del fondo.

Nel nuovo fondo troverebbero quindi imputazione le seguenti spese:

- compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi,
- incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria.

Si evidenzia inoltre la necessità di definire l'applicazione dell'art. 14, comma 53 quinquies, L.R. n° 22/2010 a livello regionale, anche nell'ottica del riordino di cui alla L.R. n° 26/2014 che vede coinvolte tutte le Amministrazioni del Comparto Unico FVG.

10. INDENNITÀ

Va approfondito il sistema delle indennità valutandone la coerenza rispetto all'evoluzione dei modelli organizzativi e alle figure professionali a cui erogare i compensi, con una revisione degli attuali importi, verificando la necessità di istituire nuove indennità.

11. MISURAZIONE DELLA PRESTAZIONE

La misurazione della prestazione deve riconoscere l'impegno e la professionalità del personale, prevedendo valutazioni intermedie durante l'anno.

La valutazione non deve avere caratteristiche di "punitività" ma deve porsi l'obiettivo di una crescita delle capacità professionali e di un miglioramento delle prestazioni, attivando specifici momenti di verifica sulle attività tra valutato e valutatore.

Vanno conseguentemente individuati - tramite un percorso di partecipazione che coinvolga i lavoratori e le rappresentanze sindacali - fattori effettivamente misurabili e verificabili.

12. PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Dal 1° gennaio 2015 è ripristinata, dopo il periodo di blocco, la piena applicazione dell'istituto delle progressioni orizzontali sia giuridiche che economiche.

Un istituto valido per il riconoscimento delle capacità professionali dei lavoratori ma che a volte, causa i criteri inseriti nel sistema di valutazione adottato da ogni singola Amministrazione, ha creato situazioni discriminanti.

Inoltre vanno definiti i criteri di utilizzo dell'ammontare delle risorse destinate alle progressioni orizzontali nei termini di un apposito budget per singola categoria.

13. PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA SUPERIORE

Alla luce del riordino degli Enti del Comparto Unico FVG previsto dalla LR 26/2014, vanno riattivate le procedure di progressione verticale riconducendole allo spirito della norma contrattuale ovvero la possibilità di svolgere selezioni interne per quelle professionalità acquisite all'interno degli enti stessi senza limitazioni sui posti da ricoprire.

14. LEGGE REGIONALE N° 26/2014

Il CCRL 7/12/2006 già contiene l'istituto della mobilità (art. 24 e seguenti) che può essere una utile base di partenza per definire i casi di mobilità, con precisi distinguo su mobilità individuale a richiesta dell'interessato, mobilità a seguito di avviso e mobilità collettiva.

Al personale trasferito va garantito la posizione giuridica ed il mantenimento (non riassorbibile) della posizione economica (compresa l'anzianità, assegni personali ecc.).

Vanno inoltre perfezionati gli istituti incentivanti (già previsti dal CCRL per le forme associative) nonché prevedere forme di indennizzo riguardo alle maggiori spese sostenute dal personale in caso di spostamento di sede.

15. FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO E RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE

L'attività formativa è un diritto/dovere del lavoratore e un obbligo per l'Amministrazione. Essa deve essere programmata in termini di continuità e va indirizzata sia all'aggiornamento sia alla maggiore "qualificazione" che i mutamenti organizzativi impongono.

A tal fine il contratto già prevede la messa a disposizione di una quota almeno pari all'1% annuo della spesa complessiva del personale con imputazione al bilancio dell'Ente.

Somma che in caso di non utilizzo nell'esercizio finanziario di riferimento, va riportata nell'esercizio successivo ed utilizzata per le medesime finalità o ad incremento dei fondi per la produttività secondo quanto stabilito dalla contrattazione di Ente.

16. SERVIZI IN APPALTO E CONSULENZE

Va limitato l'utilizzo dell'esternalizzazione di attività, circoscrivendolo nelle forme e nei servizi. Per le attività per le quali le Amministrazioni continuano ad avvalersi di soggetti esterni, va previsto che al personale operante negli appalti, servizi e affidamenti conferiti dalle Amministrazioni stesse venga applicato il trattamento economico previsto dal CCRL.

Per realizzare tale obiettivo le Amministrazioni nel bandire le gare d'appalto o nel procedere agli affidamenti dovranno definire un importo a base di gara congruo.

Il ricorso alle consulenze sono consentite nei casi in cui si debbano risolvere problemi specifici aventi carattere contingente e speciale e in carenza di strutture organizzative idonee e professionalità adeguate.

17. PREVIDENZA COMPLEMENTARE POLIZIA LOCALE

A seguito della possibilità da parte del personale del Comparto unico di aderire al Fondo Perseo Sirio, riguardo il personale della Polizia Locale si ritiene necessario normare nel contratto regionale - demandando la determinazione delle quantità delle risorse annuali a livello aziendale - l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 208, comma 4, lett. c) del D.Lgs. n° 285/1992 e s.m.i. (proventi delle sanzioni pecuniarie amministrative) anche per finalità previdenziali quali sono quelle del Fondo Perseo Sirio.

18. SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

In materia di norme di tutela sulla salute e sicurezza dei luoghi di lavoro va data piena applicazione a quanto stabilito dal TU n° 81/2008 e s.mi.

Vanno pertanto rafforzati tali istituti rendendoli assolutamente cogenti individuando - in caso di inadempimento - un apposito sistema sanzionatorio delle responsabilità.

Inoltre, a seconda delle dimensioni delle singole Amministrazioni, potrebbe essere prevista la possibilità di individuare la figura del RLS anche tra più amministrazioni e/o tramite utilizzo di RLS di altra Amministrazione.

19. PATROCINIO E/O TUTELA LEGALE

A seguito dei mutamenti intervenuti nell'ambito giuridico-legale, si rende necessario rivisitare i contenuti dell'art. 60 del CCRL 1/8/2002 nei termini che quanto stabilito dal comma 1 trova applicazione anche nei casi in cui ci siano pronunce che non entrano nel merito della vicenda oppure sentenza di non luogo a procedere per prescrizione dei termini.

20. PERSONALE TURNISTA

Va rivisitata la normativa per il personale turnista con particolare riferimento alle modalità di compensazione per le prestazioni effettuate in giornata festiva infrasettimanale.

21. LAVORATORI SOCIALMENTE UTILI / CANTIERI DI LAVORO

Da qualche anno le Pubbliche Amministrazioni fanno notevole ricorso ai lavoratori socialmente utili.

La normativa regionale prevede anche la possibilità per le Amministrazioni di utilizzare i lavoratori anche oltre le venti ore coperte dal trattamento di integrazione salariale di integrare il reddito delle persone impiegate fino al massimo delle 36 ore settimanali con oneri a carico delle stesse Amministrazioni.

Rimane indefinito per questo personale il trattamento del periodo di ferie e il buono pasto lasciando l'iniziativa alla singola Amministrazione con comportamenti disomogenei sul territorio regionale. Si ritiene pertanto necessario definire linee di indirizzo uniformi per tutte le Amministrazioni del Comparto.

In analogia dei lavoratori socialmente utili è opportuno definire la materia anche per il personale utilizzato nei cantieri di lavoro.

22. ANTICIPAZIONE TFS/TFR

Pur non essendo una materia prettamente contrattuale, si segnala l'opportunità di approfondire la possibilità da parte delle Amministrazioni e previo accordo con l'INPS di prevedere forme di anticipazione del TFS/TFR al personale degli Enti Locali con le modalità in atto nel settore privato.