Pubblico Impiego - Portale Nazionale

Piattaforma contrattuale USB P.I. comparto "Funzioni Locali.



Roma, 19/10/2017

Piattaforma contrattuale USB P.I. comparto “Funzioni Locali.

L'attacco che stanno subendo i lavoratori degli Enti Locali e con essi i servizi che tali Enti dovrebbero erogare, viene da molto lontano. Esso è iniziato infatti negli anni ‘90.

La riduzione del turn over, i tagli ai salari, ai diritti ed ai servizi, le privatizzazioni in tutti i settori, le continue controriforme pensionistiche, hanno avuto inizio con i governi di centro sinistra di allora ed hanno attraversato governi di centro-sinistra e di centro-destra degli anni successivi. La parola d'ordine utilizzata era ed è: “liberalizzazione ”, che significa mettere

enormi risorse economiche a disposizione del “mercato”.

La crisi economica degli ultimi anni, come conseguenza e non causa delle politiche di austerità imposte dall'U.E., costituisce il grimaldello utilizzato per azzerare completamente lo stato sociale, già indebolito: colpire e cancellare diritti, per evitare qualunque possibilità di resistenza e di contrasto alle politiche liberiste.

Dopo un decennio di prove tecniche di decentramento delle funzioni dello Stato verso le amministrazioni locali, la crisi economica ha prodotto – a partire dal 2008 – un vero e proprio riaccentramento di potere.

Tale riaccentramento, spacciato per ridisegno delle autonomie locali ma che in realtà ne voleva causare l’eliminazione, con la vittoria del No al referendum Costituzionale è stato temporaneamente fermato.

Le politiche dei tagli, gli attacchi alle Province e alle società partecipate, alle Camere di Commercio, il blocco del turn over che ha prodotto l’invecchiamento dell’età media delle dotazioni organiche rendendole tra le più anziane d’Europa, le privatizzazioni, il precariato, sono solo alcuni dei tasselli di una più complessiva offensiva portata alle funzioni svolte dagli enti territoriali, che sono i veri motori del welfare: sanità, scuola, educazione, trasporti, servizi sociali, politiche per il lavoro, etc.

Anche gli otto anni di blocco contrattuale che nemmeno la sentenza della Corte Costituzionale del luglio 2015 è stata capace di rimuovere, rientrano nel progetto complessivo di demolire lo Stato sociale.

I lavoratori e le lavoratrici del comparto “Autonomie Locali” possono ritrovare la propria funzione soltanto nella diffusione ed erogazione di servizi pubblici efficienti.

Il rinnovo del CCNL è parte fondamentale di questo riscatto.

USB non è ”Rappresentativa”nel comparto “Autonomie Locali”. Questa lacuna formale impedisce la nostra partecipazione al tavolo negoziale nazionale.

Tuttavia crediamo che sia possibile incidere sulle scelte che verranno fatte attivando una forte mobilitazione tra i lavoratori in sostegno alla nostra piattaforma, che non è puramente rivendicativa, ma che immagina di migliorare le condizioni di vita dei lavoratori del settore e che cercherà di rilanciare lo “Stato Sociale”.

Una piattaforma aperta da far vivere nei posti di lavoro per raccogliere il consenso necessario. Una piattaforma che rivendica l’immediata apertura della contrattazione normativa ed economica per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro bloccato dal 31 dicembre 2009.

Trattamento economico

Stipendio tabellare:

I dipendenti del comparto hanno delle retribuzioni molto più basse del resto dei lavoratori pubblici italiani ma anche di tutti i paesi d’Europa. Il blocco contrattuale ha prodotto una perdita salariale di diverse migliaia di euro tolti dalle tasche dei lavoratori che soffrono anche delle crescenti difficoltà organizzative e di gestione dei servizi.

Usb chiede 300 euro di aumento, uguale per tutti e destinati completamente all’incremento tabellare. Dopo 8 anni di blocco, l’aumento che chiediamo, non è una provocazione ma il recupero solo parziale di quello che si è perso.

La provocazione è l’accordo del 30 novembre 2016 tra Governo e CGIL-CISL_UIL e Confsal che prevede 85€ medi lordi a regime. Aumento che non è nemmeno coperto dagli stanziamenti attualmente effettuati, con il rischio che 200.000 lavoratori si vedano sottratto il bonus Renzi degli 80€.

Recupero mancato rinnovo contrattuale:

A parziale indennizzo per il mancato rinnovo dei contratti per il periodo 1° gennaio 2010 - 31 dicembre 2016, Usb chiede 5.000,00 euro.

Disciplina delle risorse decentrate.

USB intende sostenere uno spostamento di risorse verso il salario base. Anche rimettendo mano alla contrattazione di secondo livello e spostando le risorse economiche per i contratti al fine di ottenere aumenti veri e non falcidiati da logiche meritocratiche o penalizzati dal punto di vista della loro completa pensionabilità.

L'USB ritiene necessario abbandonare definitivamente le fallimentari politiche retributive basate sul merito. Riteniamo che debba essere archiviato l'approccio ideologico, propagandistico e punitivo della valutazione e dei relativi sistemi, che contraddistingue gran parte della legislazione vigente in materia di lavoro pubblico. Un fallimento certificato quello della meritocrazia, spesso praticata tramite una dirigenza inadeguata. Un sistema che genera discriminazioni di ogni tipo, comprese quelle di genere.

Le risorse destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività devono essere trasformate in risorse certe e stabili.

La produttività erogata ai dipendenti non deve in alcun modo essere attribuita con criteri che penalizzano chi sceglie o è obbligato a optare per istituti quali part-time, legge 104, congedi parentali, ecc … È necessario inoltre erogare la produttività superando il *gender pay gap (differenza salariale di genere)* che penalizza le donne rispetto agli uomini a parità di mansione, e che nel pubblico impiego risulta essere di diversi punti percentuali.

Compensi per specifiche responsabilità:

Usb propone che ogni Amministrazione adotti un regolamento per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità. Deve diventare trasparente il meccanismo delle assegnazioni. A tutta la struttura coinvolta nel procedimento va corrisposta una indennità.

Incarichi Alte Professionalità e Posizioni Organizzative:

Usb propone di limitare il più possibile l'attivazione di incarichi e la relativa spesa per Alte Professionalità e Posizioni Organizzative integrandoli e fondendoli (come previsto dal CCNL e dall'Aran).

La dirigenza deve diminuire nel numero e nella retribuzione, a vantaggio del reperimento di

risorse da destinare al fondo per la produttività dei dipendenti ed alla migliore organizzazione dei servizi.

Le risorse destinate alle Posizioni Organizzative non devono superare la soglia stabilita dal CCNL 2002-2005 e cioè lo 0,20% del monte salari 2001.*

*In realtà tale percentuale si riferisce all'ulteriore incremento previsto dall'art.32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004 destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità). Invero, ai sensi dell'art.10, comma 2, del CCNL del 31.3.99, "l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di L. 10.000.000 ad un massimo di L. 25.000.000 annui lordi per tredici mensilità. Ciascun ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate

Salario Differito.

Welfare aziendale.

Le forme di salario differito definite come "welfare aziendale" sono da contrastare in quanto rappresentano un'ulteriore modalità di smantellamento dello stato sociale, oltre che costituire un attacco al salario diretto e indiretto. I benefit erogati come salario accessorio possono essere intesi solo se le convenzioni riguardano il servizio pubblico (sconti nel trasporto pubblico locale, nelle prestazioni mediche presso strutture del Servizio Sanitario Nazionale, agevolazioni per i servizi all'infanzia pubblici, …)

TFR/TFS e trattamento pensionistico

Il TFR-TFS ed il trattamento pensionistico, fanno parte del complesso della retribuzione dei lavoratori delle "Funzioni locali". Da oltre 20 anni questi due istituti sono sotto attacco.

USB ribadisce le proprie richieste:

- Abolizione del prelievo forzoso sul TFS per gli assunti dopo il 2001;
-

Abolizione delle norme che posticipano di 24 mesi e oltre (a seconda della data di conseguimento del diritto alla pensione) l'erogazione del TFR maturato (lg 190/2014);

-

Abolizione dell'istituto delle pensioni integrative con soppressione del Fondo previdenziale del comparto. Il montante costituito all'interno del fondo è restituito ai lavoratori che vi hanno aderito. I lavoratori che non hanno aderito al fondo ricevono come una tantum l'equivalente del contributo dovuto dal datore di lavoro.

Lavori usuranti:

Si pone la necessità che le Amministrazioni dichiarino le professioni usuranti all'interno degli enti.

I lavoratori individuati addetti a lavori usuranti dopo un periodo di tempo da concordare possono chiedere la collocazione ad altra attività all'interno dell'ente.

Buono pasto:

Il valore del buono pasto deve essere portato a 15€ fatte salve condizioni più favorevoli. La durata della pausa mensa è stabilita dalla contrattazione decentrata.

Rischi professionali:

È fatto obbligo al datore di lavoro di coprire i rischi derivanti dall'attività professionale, ponendone gli oneri a carico del bilancio dell'amministrazione.

<u>Disciplina del rapporto di lavoro.</u>

Usb propone di modificare il sistema che regola il sistema di classificazione dei lavoratori del comparto "Funzione Pubblica" (art.4 del CCNL del 31-3-1999), partendo in primo luogo dalla necessità di affermare il diritto ad avere possibilità di carriera, sottratta dai continui provvedimenti ed interventi di contenimento della spesa pubblica.

È necessario riconoscere il lavoro realmente svolto dai dipendenti e cogliere appieno la loro dimensione professionale ed il loro accrescimento.

È necessario implementare e migliorare la disciplina delle progressioni economiche orizzontali, pensando ad un sistema unico di inquadramento per tutto il personale, superando gli steccati attualmente esistenti e prevedendo un sistema flessibile che permetta il reale riconoscimento dell'accrescimento delle competenze, anche per grado di complessità ed autonomia, al fine di meglio rispondere alle esigenze organizzative e superare gli effetti della sostanziale soppressione dei percorsi di carriera verticale.

USB propone la costituzione dell'Area Unica Professionale articolata al suo interno nei livelli economici, con tre aree differenziate per tipologie lavorative :

1) Area Tecnico - Amministrativa

All'area **tecnico-amministrativa** appartengono amministrativi, tecnici, assistenti sociali, professionisti della comunicazione e della cultura, funzionari economici e tante altre specializzazioni declinate in funzione delle specificità degli enti o dei territori. Al personale si chiede una sempre più ampia flessibilità di orario e di funzione e la capacità di inventare soluzioni per far fronte alle inefficienze normative e regolamentari. Nell'ambito pubblico la continua diminuzione di personale e il moltiplicarsi di funzioni destinate a queste categorie (anche a seguito di discutibili provvedimenti legislativi) produce un incremento produttivo in termini quantitativi e della qualità delle prestazioni erogate che si esprime anche con la capacità di dare risposte alle situazioni di emergenza.

In quest'area rientrano le posizioni A e B. Appartengono a queste tipologie lavoratori rispetto ai quali le amministrazioni locali hanno scelto sempre più spesso la strada dell'esternalizzazione, per assicurarsi procedure di assunzione senza concorso (manutenzioni, guardiani, servizi di trasporto, etc.). Oggi in molte amministrazioni esistono ancora lavoratori in categoria A e in categoria B da decenni in posizione apicale che con il nuovo ordinamento sarebbero superate aprendo finalmente prospettive di avanzamento economico.

2) Area Scolastico - Educativa

Occorre riportare al centro dei Servizi Educativi Pubblici a gestione diretta dell'Ente Locale

il diritto costituzionale dei bambini/e e delle loro famiglie ad una “Scuola Pubblica di qualità”, fermando il dilagarsi delle continue e progressive esternalizzazioni che, in realtà, non diminuiscono i costi per l’ente locale ma né sviliscono di fatto la qualità del servizio erogato all’utenza.

La valorizzazione dei Servizi Educativi Pubblici va riaffermata con forza, dopo anni di ricorso a esternalizzazioni, cooperative, servizi accreditati, convenzionati :

- **consolidando i Sevizi Pubblici esistenti** tramite effettivi percorsi di stabilizzazioni di tutto il personale precario che da anni ha operato, insieme al personale di ruolo, per garantire il corretto funzionamento dei servizi pubblici esistenti;

- **la reinternalizzazione dei Servizi;**

- **l’ampliamento degli stessi su tutto il territorio nazionale** affinché si faccia fronte a tutte le liste d’attesa e alle normative vigenti ;

- **attraverso percorsi di valorizzazione, riconoscimento economico e formazione del personale educativo scolastico**.

- **il contenimento delle rette chieste alle famiglie e delle spese per i servizi di supporto (trasporti, mensa) che hanno causato una significativa regressione nella frequenza.**

Nell’ultimo anno, a seguito del decreto Madia, sono stati avviati percorsi di stabilizzazioni per superare, anni ed anni, di continuo ricorso al personale precario ma riteniamo che non tutte le Amministrazioni abbiano proceduto in tal senso e che siano necessarie risorse economiche aggiuntive in modo da ristabilire piante organiche in grado di rispondere alle esigenze educative e scolastiche di tutti i bambini che frequentano i Servizi Educativi Pubblici.

Le piante organiche devono essere costituite esclusivamente da personale di ruolo, in un rapporto per la Scuola dell’Infanzia di almeno 2 titolari per sezione, con una

compresenza di almeno 5 ore, e nei Nidi d'Infanzia di 1 educatrice/tore ogni sei bambini per l'intero arco della giornata educativa.

Il rapporto numerico delle sezioni deve essere max 20 bambini laddove vi è presente un bambino diversamente abile cui deve essere riconosciuto il diritto all'integrazione e alla parità scolastica tramite insegnanti di sostegno che diventino, a tutti gli effetti co-titolari della sezione, e che coprano l'intera frequenza oraria del bambino.

Inoltre, riteniamo che laddove sia necessario a seguito di diagnosi si debba pensare ad una figura aggiuntiva di un educatore per far fronte anche alle esigenze e ai bisogni di autonomie di base e di cure specifiche del bambino disabile.

Il Ricorso ai contratti a tempo determinato deve avvenire solo per le sostituzioni di malattia, aspettative, maternità ed assenze brevi a qualsiasi titolo del personale titolare affinché sia garantita quotidianamente la compresenza e rispettato il rapporto numerico educatore/ bambino.

La valorizzazione della professionalità del personale educativo e scolastico deve prevedere:

- Incremento economico delle quote delle indennità professionale e di tempo potenziato che devono essere corrisposte per 11 mesi ;
- Indennità di turno nei Servizi aperti almeno 10 ore;
- Riduzione delle ore di gestione sociale (ad oggi 20 ore max mensili) minimo 10 ore e max 15 ore mensili da effettuare da settembre a giugno;
- Rispetto del calendario scolastico, comprensivo dell'interruzione per Natale e Pasqua che non deve superare, per norme ministeriali a cui gli EELL si devono attenere, le 42 settimane. Il Personale Educativo e Scolastico non può superare tale impegnativa ed eventuali attività ulteriori ed/od integrative, opportunamente incentivate, devono rientrare nel computo complessivo delle 42 settimane ivi comprese le settimane di Natale e Pasqua.

3) AREA DELLA VIGILANZA

Usb con forza rivendica l’appartenenza della Polizia Locale dentro il comparto degli EE.LL contro qualsiasi volontà delle forze politiche che vogliono inserirla nel comparto sicurezza.

Non riteniamo che la polizia municipale debba trasformarsi in un’altra forza di sicurezza a disposizione del Sindaco, sostituendosi alle forze di polizia destinate a compiti di Ordine Pubblico e con competenza nei reati contro la persona ed il patrimonio.

Rivendichiamo con forza la professionalità dell’intera Polizia Locale nei compiti storicamente dati di prevenzione controllo ed al servizio del cittadino.

Per questo motivo USB esprime massima contrarietà al Decreto Minniti che permette ai sindaci lo snaturamento delle competenze della PL.

Per questo chiediamo:

- -una nuova legge quadro che riconosca funzioni, specificità della P.L. e uniformità delle condizioni operative e dell’organizzazione del lavoro su tutto il territorio nazionale, con particolare attenzione alla regolamentazione del lavoro turnista e lavoro festivo.

- -il riconoscimento nel nuovo Contratto Nazionale di Lavoro delle specificità professionali cui far corrispondere adeguate risorse.

- –l’immediato aumento delle piante organiche in grave carenza ovunque e la possibilità di incrementare in modo reale le dotazioni, gli strumenti ed i mezzi per garantire in modo adeguato i servizi di controllo e prevenzione.

- -il ripristino della causa di servizio ed equo indennizzo.

- **-le tutele assicurative e previdenziali specifiche interne al Contratto e non in deroga alle scelte dei singoli Enti, al fine di tutelare i lavoratori esposti agli agenti inquinanti ed ai rischi connessi ad attività di prevenzione e repressione degli illeciti.**

- – la massima tutela dei dipendenti attraverso la fornitura obbligatoria per tutti i dispositivi di sicurezza individuale previsti dalla legge 81.

Lavoro pubblico (precariato, appalti, partecipate):

In questi anni di blocco del turn over abbiamo assistito al dilagare del precariato, alla cessione in appalto di fette di servizi pubblici ed al proliferare di aziende partecipate.

Laddove si è privatizzato, le condizioni dei lavoratori e dei servizi sono peggiorate. Nei casi

di servizi gestiti dagli Enti, ma con la presenza di appalti, il ruolo del dipendente pubblico è diventato “necessario” per tappare falle di incapacità gestionale e spesso causate da logiche del massimo profitto e minimo costo.

In molte amministrazioni locali del Centro-Sud Italia la condizione di precarietà è una costante strutturale del rapporto di lavoro soprattutto nel settore scolastico ed educativo, ma anche in altri settori dove da anni sono impegnati i cosiddetti Lavoratori Socialmente Utili (LSU) o Lavoratori di Pubblica Utilità (LPU).

L’USB rivendica che già dal nuovo Contratto Nazionale di Lavoro, siano previste le misure per il superamento definitivo di questa condizione sofferta da migliaia di lavoratori.

Sempre più spesso negli stessi uffici e servizi operano fianco a fianco lavoratori con contratti diversi e salari diversi.

L’USB propone che a parità di lavoro ci sia parità di salario.

È necessario il superamento di tutte le forme di “indotto” con la reinternalizzazione dei servizi e dei lavoratori ad essi collegati e la stabilizzazione di tutti i lavoratori precari e/o degli appalti.

Lavoratori a titolo gratuito

Nelle amministrazioni locali, soprattutto negli Enti medio piccoli, sono sempre di più i lavoratori che a vario titolo lavorano in assenza di compenso e/o salario (ex carcerati con programmi di reinserimento, profughi, stagisti, studenti con progetti scuola/lavoro,servizio civile).

L’ USB ritiene che al lavoro prestato debba necessariamente derivare la giusta retribuzione e quadro dei diritti e delle tutele, altrimenti si tratta di vero e proprio sfruttamento della forza

lavoro.

Occorre quindi una regolamentazione. Si potrebbe ad esempio fissare il numero massimo di unità utilizzabile.

Riteniamo, infine, che queste tipologie atipiche di lavoro debbano comunque essere legate ai reali piani di fabbisogno del personale ed a quelli straordinari di assunzioni.

Mobilità lavorativa volontaria

L' istituto della mobilità volontaria deve essere regolamentato. Deve diventare un diritto di ricongiungersi al proprio nucleo familiare e per migliorare la propria condizione economica e/o professionale.

Cultura della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro.

USB rivendica una rivitalizzazione e valorizzazione del ruolo e della funzione degli R.L.S., che vanno eletti direttamente in concomitanza delle elezioni per il rinnovo delle R.S.U., ai fini di una capillare diffusione tra tutti i lavoratori della "cultura della sicurezza". Sulla base del D. Lgs 81/2008 e successive modificazioni suddetta figura infatti, ponendosi quale interlocutore di rappresentanza dei lavoratori nei confronti della parte datoriale, può spingere verso l'applicazione sempre più concreta di quanto previsto dal decreto citato e portare quindi ad un miglioramento della salute e della sicurezza nell'ambito dell'organizzazione aziendale. Attraverso questa valorizzazione del ruolo del R.L.S. è possibile di conseguenza dare un peso maggiore alla voce di tutti i lavoratori e incidere su tematiche focali quali:

- la Valutazione dei rischi, di tutti i rischi dell'ambiente di lavoro, compresi quelli relativi a genere, età, provenienza da altri paesi e stress da lavoro correlato, con particolare attenzione, all'interno di quest'ultimo, dei fattori riconducibili a specifiche forme di disagio lavorativo quali mobbing e bur nout. Inoltre occorre sempre più spesso tenere conto di "interferenze" tra dipendente pubblico e privato nella gestione della sicurezza sui posti di lavoro;

- l'informazione e la formazione dei lavoratori e di tutte le figure della sicurezza (ad.

es. addetti antincendio, addetti primo soccorso, preposti) sulla base dell'Accordo Stato Regioni del 2011;

- l'implementazione efficace del programma della sorveglianza sanitaria;
- l'implementazione di misure appropriate di prevenzione e protezione.

Il Piano di investimenti in materia di sicurezza si deve basare sulle carenze riscontrate dagli R.L.S., nell'applicazione di quanto previsto dal D. Lgs. N. 81/2008.

Non sono ammissibili provvedimenti disciplinari nei confronti di R.L.S. nello svolgimento della loro funzione.

Per garantire il benessere e la salute sul luogo di lavoro è necessario attuare tutte le misure di prevenzione di discriminazione, molestie, mobbing e burnout. Per questo motivo i Comitati Paritetici (art.8 CCNL 2002-2005) e i C.U.G. dovrebbero poter esprimere pareri vincolanti nei confronti delle Amministrazioni.

Unione dei Comuni/Fusioni Comuni:

Si rende necessario riconoscere per i lavoratori delle Unioni dei Comuni che svolgono più funzioni a seguito del ridotto numero dei dipendenti, un riscontro economico in grado di dare risposte alla multifunzionalità e alla flessibilità.

Le Unioni dei Comuni, l’esercizio associato di funzioni o servizi, le fusioni di Comuni, sono tutte fattispecie disciplinate allo scopo di risparmiare risorse e allo stesso tempo di incrementare l’offerta dei servizi ai cittadini, senza prevedere oneri aggiuntivi per la finanza pubblica, ma certamente comportano un disagio crescente a carico dei lavoratori.

Questo è in realtà il punto di caduta del sistema, che deve necessariamente passare da un piano di investimento specifico che possa sanare i problemi strutturali, innovare e formare il

personale in dotazione ed assumere nuove professionalità.

La standardizzazione delle procedure tecnologiche, i processi di conversione e creazione di banche dati open-data, adeguati percorsi formativi ed assunzione di personale ad hoc, sono misure che necessitano di risorse e di un approccio flessibile alla gestione dei fondi del salario accessorio. Strumenti e modalità che devono essere previsti nel nuovo Contratto Nazionale del comparto Enti Locali.

Lavoratori Aziende Speciali alla Persona:

Sono alcune decine di migliaia i lavoratori che operano nelle ex IPAB. Una realtà che non può più essere disconosciuta ed un'anomalia alla quale occorre porre rimedio.

Si tratta di lavoratori e lavoratrici che hanno i profili del Contratto Sanità (ad es. O.S.S.), ma hanno il contratto degli Enti Locali.

Due sono le possibilità individuate dall'USB:

- la collocazione presso le ASL con conseguente applicazione del CCNL della Sanità;
- l'introduzione nel nuovo Contratto EE.LL. delle loro specifiche figure professionali.

Per questi lavoratori va prevista una indennità, considerando le loro particolari professionalità.

Assenze per malattia:

In caso di assenza per malattia al lavoratore è riconosciuta sin dal primo giorno l'intera

retribuzione, comprensiva delle indennità e di ogni emolumento fisso e continuativo. Le fasce di reperibilità per controlli sulla sussistenza della malattia non possono differire da quelle previste per i lavoratori delle aziende private.

Relazioni Sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali definito dai contratti deve favorire la piena partecipazione delle rappresentanze dei lavoratori a tutte le decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e l'attività lavorativa.

In particolare, devono essere materie di contrattazione collettiva e/o integrativa:

- la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e il controllo sulla sicurezza e la salubrità dei posti di lavoro;
- l'articolazione e la definizione dell'orario di lavoro, al cui interno va collocata la pausa mensa;
- le dotazioni organiche e i carichi di lavoro;
- la quantificazione e l'utilizzo delle risorse destinate alla contrattazione collettiva e a quella integrativa;
- la quantificazione e l'utilizzo del lavoro straordinario;
- l'organizzazione degli uffici e del lavoro, nonché i processi e gli interventi anche parziali di riorganizzazione o innovazione tecnologica, che possano interessare l'Ente;

- la formazione che deve diventare un reale strumento di crescita professionale e pertanto va assicurata a tutti e considerata attività lavorativa a tutti gli effetti;
- la garanzia delle pari opportunità e il contrasto a qualunque forma di discriminazione e prevaricazione.

Soggetti sindacali abilitati al confronto

Devono essere considerati soggetti sindacali abilitati al confronto:

- le organizzazioni sindacali realmente rappresentative nei singoli ambiti lavorativi;
- i rappresentanti eletti direttamente dai lavoratori per i singoli livelli di contrattazione integrativa.

L'USB non è organizzazione sindacale "rappresentativa" nel Comparto delle Funzioni Locali.

È fondamentale riconoscere oltre alla "rappresentatività nazionale" anche una "rappresentatività aziendale" nella singola amministrazione. Rappresentatività aziendale che deve permettere le agibilità fondamentali come il diritto di convocare assemblee dei lavoratori e la disponibilità di tutte le informazioni necessarie.

Prerogative sindacali

L'attività sindacale è considerata attività lavorativa a tutti gli effetti. Pertanto gli incontri

sindacali di contrattazione e di confronto sono convocati in orario di lavoro senza utilizzo di permesso sindacale.

Sanzioni disciplinari:

Usb propone che i Dirigenti possano comminare sanzioni soltanto fino alla censura scritta. Le sanzioni superiori saranno comminate dall'Ufficio Procedimenti disciplinari. Vanno ripristinati i collegi arbitrali.