



# COBAS Pubblico Impiego

viale Manzoni 55 – 00185 ROMA Tel. 0677591926 Fax 0677206060  
[pubblicoimpiego@cobas.it](mailto:pubblicoimpiego@cobas.it) sito: <http://pubblicoimpiego.cobas.it/>

## COSA NON VA NEL CONTRATTO ENTI LOCALI

Ci hanno presentato i rinnovi contrattuali del P.I come una conquista da festeggiare, dopo anni di blocco che hanno penalizzato in maniera pesante il reddito (e il calcolo pensionistico) di milioni di lavoratori. Continua purtroppo il consociativismo di CGIL-CISL-UIL, iniziato con gli accordi di Luglio '92 e '93 che decretò la fine della contrattazione, relegandola al mero recupero dell'inflazione.

Il CCNL del comparto Funzioni Locali (ex Regioni-Enti Locali) appena siglato è in linea con quello degli altri comparti, con un "recupero" salariale a partire solo dal 2016 e con "miglioramenti" economici ridicoli e offensivi, quantificabili nei mitologici e mille volte sbandierati **85 € medi lordi**.

Un contratto poi all'insegna dell'**approccio punitivo** tipico dei sistemi "premianti" (bastone tanto, carota poca e per pochi), a ricalcare la solita logica del lavoratore pubblico come privilegiato e scansafatiche.

D'altronde, cosa ci si poteva aspettare da contratti non preceduti e supportati dalle necessarie mobilitazioni?

Si afferma **una visione gerarchica e divisiva**, in cui una "aristocrazia" deve essere beneficiata al fine della fidelizzazione al comando politico-dirigenziale, attraverso metodi escludenti la maggioranza dei lavoratori.

Viene da chiedersi, a questo proposito, come mai si prevede che se un dipendente è costretto a ricorrere a molte visite diagnostiche (debitamente certificate) si vede decurtato il salario accessorio e può disporre di un numero limitato di ore di permesso, mentre una Posizione Organizzativa, in caso di malattia, continua a percepire l'indennità di funzione.

Segnaliamo la continua **monopolizzazione delle prerogative sindacali** (artt. da 4 a 10) **a favore dei sindacati confederali**, che tendono sempre più ad escludere i sindacati di base.

In più, nella composizione dell'Organismo Paritetico (previsto negli Enti con più di 300 dipendenti), sono escluse le RSU e -neanche a dirlo- i sindacati non rappresentativi a livello nazionale.

Stessa musica, ovviamente, per la Commissione Paritetica (art.11) per la revisione dei sistemi di classificazione professionale.

Insomma, un contratto-fotocopia dei precedenti Ministeri e Scuola, con l'unico obiettivo di sostenere la compagine governativa nella prossima kermesse elettorale del 4 marzo.

Ma, visto che ci teniamo a fare in modo che tutt\* siano il più possibile informati, veniamo alle novità del contratto:

- **art. 16:** viene sancito che **le PEO devono essere selettive** e destinate "a quote di dipendenti limitate": fa testo la valutazione delle performances nel triennio precedente
- **art. 18:** vengono elencate una serie di **indennità che le APO possono percepire in aggiunta** all'indennità di funzione (che, ricordiamolo, dovrebbe essere onnicomprensiva) tipo indennità di vigilanza, straordinario in caso di calamità ecc.
- **art. 18bis:** vengono istituite nuove figure professionali di categoria C e D riguardante la comunicazione istituzionale

- **art. 25:** viene introdotto in via sperimentale e per alcuni settori lavorativi la possibilità dell'**orario multiperiodale**: si lavora di più nei periodi di picco lavorativo, prevedendo il recupero dell'orario eccedente nei periodi di bassa intensità lavorativa.
- **art. 26:** viene ipotizzata una **diversa durata della pausa** in particolari situazioni tipo dipendenti in maternità, paternità, L.104, progetti terapeutici, frequenza figli asilo nido, materne e primarie
- **art. 29:** viene introdotta una disciplina sperimentale per la fruizione delle **ferie ad ore**, da 187 a 202 ore (a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro e dalla tipologia del rapporto di lavoro)
- **art. 30:** viene regolamentato l'istituto delle **ferie e riposi solidali**, mettendo paletti e condizioni rigide
- **art. 52:** viene istituzionalizzato il **lavoro a somministrazione**
- **art. 56:** vengono disciplinate materie attinenti alla **Polizia Locale**, che dovranno essere meglio analizzate per capirne la portata
- **art. 64 comma 3:** dal 1/4/2018, l'indennità di vacanza contrattuale 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è inglobata nello stipendio tabellare. E' inoltre prevista una **ulteriore posizione per le categorie A, B, C e D a cui si accede mediante progressione economica** a carico delle risorse stabili del Fondo (art. 67)
- **art. 66:** dopo dieci anni di blocco dello stipendio (e circa 8000 € persi), verrà **elargito solo un bonus "una tantum"** di 450 €
- **artt. 67 e 68:** viene ridefinita la costituzione e l'utilizzo del **Fondo delle Risorse Decentrate**, importante ai fini della contrattazione decentrata
- **art. 69:** si compie il **"divide et impera" dei lavoratori**. Si intitola "differenziazione premio individuale" e va ad individuare il solito **"numero limitato di dipendenti"**, che riceveranno **un premio non inferiore al 30%** del valore medio assegnato alla generalità dei dipendenti
- **art. 70:** **guai ad ammalarsi fuori dagli standard**. "Per disincentivare elevati tassi di assenza del personale", qualora il numero di assenze complessivo di un ente superasse standard predefiniti, **non verranno assegnate nuove risorse per il salario accessorio, punendo così tutti i lavoratori indiscriminatamente**.
- **art. 70bis:** rivisitato l'istituto delle indennità, comprendendole nella voce "indennità condizioni di lavoro"
- **artt. 72 e 73:** viene rilanciata la fallimentare previdenza complementare per i Fondi Sirio-Perseo (a cui giustamente pochissimi lavoratori hanno aderito) e **viene introdotto il Welfare aziendale**. Ancora una volta al posto del salario si propongono questi tipi di benefit che, lo ricordiamo, sono defiscalizzati e, quindi, non hanno incidenza sul calcolo pensionistico, ma hanno invece ottimo ritorno verso i soggetti (amici) con cui le Amministrazioni stipulano le convenzioni