

FORMAZIONE PER LE RSU

COMPARTO FUNZIONI LOCALI



**LA
NORMATIVA
NAZIONALE
RIFERITA
ALL'ATTIVITÀ
SINDACALE**

Costituzione Italiana – art. 39

Legge 300 del 20 Maggio 1970

Decreto Legislativo 165 del
31.3.2001 (e successive integrazioni)

Costituzione Italiana – art. 39

L'organizzazione sindacale è libera.

Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.

E' condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

Questo è il caposaldo della nostra attività

Nessun sindacato è stato mai registrato (non c'è una legge specifica)

Statuto democratico

I sindacati sono associazioni non riconosciute

Primi spunti di rappresentatività

Validità dei contratti «erga omnes»

Legge 300 del 20 Maggio 1970

Statuto dei Lavoratori (Titolo I)

Prima legge organica sui rapporti tra organizzazioni datoriali e organizzazioni sindacali

Art. 1. Libertà di opinione.

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

Art. 4. Impianti audiovisivi.

E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalita' di controllo a distanza dell'attivit  dei lavoratori. . .

Art. 8. Divieto di indagini sulle opinioni.

E' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonche' su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Art. 9. Tutela della salute e dell'integrita' fisica.

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrita' fisica.

Legge 300 del 20 Maggio 1970

Statuto dei Lavoratori (Titolo II)

Art. 13. Mansioni del lavoratore.

L'articolo 2103 del codice civile e' sostituito dal seguente: "Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali e' stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attivita' svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non puo' essere trasferito da una unita' produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario e' nullo".

Art. 14. Diritto di associazione e di attivita' sindacale

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attivita' sindacale, e' garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 18. Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo

Art. 19. Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unita' produttiva, nell'ambito: a) ~~LETTERA ABROGATA DAL D.P.R. 28 LUGLIO 1995, N. 312 A SEGUITO DI REFERENDUM POPOLARE.~~ delle associazioni sindacali, che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unita' produttiva. **((25))** Nell'ambito di aziende con piu' unita' produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

Legge 300 del 20 Maggio 1970

Statuto dei Lavoratori (Titolo III)

Art. 20. Assemblea.

Art. 21. Referendum.

Art. 22. Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 23. Permessi retribuiti

Art. 24. Permessi non retribuiti

Art. 25. Diritto di affissione

Art. 26. Contributi sindacali

Art. 27. Locali delle rappresentanze sindacali aziendali

Art. 41. Esenzioni fiscali

Art. 28. Repressione della condotta antisindacale.

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della liberta' e della attivita' sindacale nonche' del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove e' posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti. L'efficacia esecutiva del decreto non puo' essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo. Contro il decreto che decide sul ricorso e' ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile. Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione e' punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale. L'autorita' giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

NORME PATTIZIE

il contratto
nazionale

Il contratto
decentrato o
integrativo

Il contratto
individuale

DIRITTI DELLA RSU– Assemblea

CCNQ del 12.04.2022 art. 5 comma 4 lett. c (già art. 4 del CCNQ 4 dicembre 2017)

Fino a 12 ore annue retribuite

Richiesta entro 72 ore precedenti

Differimento fino a 48 ore prima

**Obbligo per l'ente di mettere a disposizione una sala per tenere l'assemblea.
L'assemblea deve tenersi nel luogo di lavoro, fatte salve situazioni particolari**

L'assemblea può essere indetta congiuntamente o disgiuntamente dalla RSU e dalle Organizzazioni Sindacali rappresentative a livello nazionale

DIRITTI DELLA RSU – Permessi sindacali

CCNQ del 12.04.2022 art. 5 comma 4 lett. a) e b) (già art. 10 e 15 del CCNQ 4 dicembre 2017)

Per la RSU sono previsti 30 minuti annui x ciascun dipendente dell'ente

**I permessi retribuiti sono ripartiti tra organizzazioni rappresentative e RSU.
I contratti nazionali di comparto possono integrare fino a 60 minuti i permessi per le RSU**

**I permessi vanno richiesti tramite l'Organizzazione Sindacale o la RSU almeno tre giorni prima.
In casi eccezionali un giorno prima**

I dirigenti sindacali delle organizzazioni rappresentative possono fruire di permessi – retribuiti e non retribuiti – e di aspettative per tutta la durata del loro mandato

La RSU può fruire di permessi non retribuiti

I permessi retribuiti sono considerati come trascorsi in servizio. Le aspettative possono essere considerate utili e determinano contribuzione figurativa ai sensi dell'art. 3, comma 4 del d.lgs. 16 settembre 1996, n. 56

DIRITTI DELLA RSU – Affissione

CCNQ del 12.04.2022 art. 5 comma 4 lett. d) (già art. 5 del CCNQ 4 dicembre 2017)

Obbligo per l'ente di mettere a disposizione una bacheca sindacale anche in formato elettronico che deve risultare accessibile ai dipendenti dell'ente

Il diritto di affissione compete alle OO. SS. Rappresentative e alla RSU

Il diritto di affissione deve riguardare materie di interesse sindacale o del lavoro

DIRITTI DELLA RSU – Locali

CCNQ del 12.04.2022 art. 5 comma 4 lett. e) (già art. 6 del CCNQ 4 dicembre 2017)

Obbligo per l'ente con più di 200 dipendenti di mettere a disposizione della RSU e delle OO.SS. rappresentative un locale idoneo permanentemente, nell'ambito del luogo di lavoro e con le necessarie attrezzature (organizzato con le modalità concordate tra ente e parti sindacali)

Negli enti con meno di 200 dipendenti l'ente deve mettere a disposizione un locale per le riunioni della RSU ogni volta che viene richiesto

DIRITTI SINDACALI – Sciopero

Attualmente regolato dalla legge 146/90 e recepita per le autonomie locali con CCNL del 19/09/2002 - Accordo sui servizi pubblici essenziali

Prima di scioperare va avviato un tentativo di conciliazione; con la prefettura per le vertenze locali, con il Ministero del Lavoro per quelle nazionali

La Prefettura (o il Ministero) hanno tre giorni lavorativi per convocare le parti entro i successivi cinque giorni (tre per le vertenze nazionali)

**Esaurito il tentativo di conciliazione – in senso positivo o negativo – si può proclamare lo sciopero con un preavviso di 10 giorni all'ente e alla Commissione di Garanzia.
Per scioperi nazionali la proclamazione va inviata al Dipartimento della Funzione Pubblica**

Lo sciopero non può essere proclamato in determinati periodi coincidenti con talune festività o in coincidenza con periodi elettorali

DIRITTI DELLA RSU – Nuove disposizioni

CCNQ del 12.04.2022 art. 12

Art. 12 Modalità di adozione delle decisioni

1. La RSU ha natura di soggetto sindacale unitario cui si applicano le regole generali proprie degli organismi unitari elettivi di natura collegiale.
2. Le decisioni relative all'attività della RSU sono assunte a maggioranza dei componenti.
3. Le modalità con le quali tale maggioranza si esprime possono essere definite dalla RSU stessa con proprio regolamento interno.
4. Fermo restando quanto previsto al comma 2, la RSU composta da più di 30 componenti deve dotarsi di un regolamento di funzionamento e nominare un Comitato di coordinamento, che sia portavoce, in seno alla delegazione trattante di parte sindacale, delle istanze e/o decisioni assunte dalla RSU.
5. Nella composizione del Comitato di coordinamento di cui al comma 4 occorre temperare il principio di proporzionalità rispetto al numero totale di seggi ottenuti da ciascuna lista con quello di inclusività. A tal fine, deve essere garantita la presenza di tutte le liste che hanno ottenuto almeno un seggio. Il Comitato di coordinamento non può, di norma, essere composto da più di 15 componenti della RSU.

DIRITTI DELLA RSU –

Referendum e prerogative del dirigente sindacale

legge 300/70

Art. 21. (Referendum)

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Art. 22. (Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali) – ora art. 20 del CCNQ 20/12/2017

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza. Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.



Testo Unico Pubblico Impiego

*Decreto legislativo 165/2001
(già 29/1993) e successive
modifiche ed integrazioni*

Decreto Legislativo 165/2001



È la naturale prosecuzione della riforma del pubblico impiego iniziata nel 1992 (governo Amato, poi Ciampi, poi decreti Bassanini) con cui si avvia:

La contrattualizzazione di tipo privatistico (art. 5)

La separazione del contratto del comparto da quello della dirigenza (art. 40)

La separazione tra indirizzo politico e indirizzo organizzativo e amministrativo (art. 4, 14 e 15)

Introduzione del principio di concertazione sindacale (art. 5 comma 2, 9 e 44)

Definitiva misurazione della rappresentatività nel pubblico impiego (art. 43)

Creazione della Agenzia Nazionale di Contrattazione A.Ra.N. (art. 46)

Norme pattizie = Contratti

- **Accordo Collettivo Nazionale Quadro (ACNQ)** – regola aspetti generali relativi all'attività sindacale, alle RSU ed è trasversale a tutti i comparti – Può delegare ai successivi CCNL la regolazione di aspetti specifici
- **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)** – regola aspetti sia generali che di dettaglio relativi ad uno specifico comparto e vale solo per quello – Solitamente delega ai CCDI la regolazione di aspetti specifici
- **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI)** – regola le misure di dettaglio riferite al singolo ente – Nel caso del Comparto Funzioni Centrali può essere preceduto da Contratti Collettivi di livello Regionale
- **Contratto Individuale di Lavoro** – riguarda il singolo Lavoratore e descrive tutte le misure organizzative che lo riguardano (sede di lavoro, orario, turnazione, retribuzione, etc.) quasi sempre definite a livello generale

Percorso di approvazione dei contratti collettivi

Contratti Nazionali

- Le parti sindacali presentano all'ARAN e al Governo una piattaforma per il rinnovo del contratto nazionale.
- Il Comitato di Settore (uno per ogni comparto) approva un atto d'indirizzo rispetto al quale l'ARAN si dovrà attenere nel condurre la trattativa
- A seguito di più incontri le parti raggiungono una intesa condivisa che viene siglata come ipotesi di accordo
- L'ARAN in rappresentanza della parte pubblica chiede l'autorizzazione alla sottoscrizione al Governo: il Governo trasmette l'ipotesi alla corte dei Conti per certificare la copertura dei costi
- Le parti sindacali, attraverso assemblee nei luoghi di lavoro, presentano l'ipotesi di accordo al fine di ricevere un mandato alla sottoscrizione definitiva
- Le parti si incontrano per la sottoscrizione definitiva

Contratti Decentrati Integrativi

- Le parti sindacali presentano all'ente la piattaforma per il rinnovo del contratto decentrato integrativo
- Le amministrazioni pubbliche possono o meno presentare una propria proposta. Le amministrazioni locali in genere adottano degli atti d'indirizzo politico (memorie, o delibere vere e proprie)
- A seguito di più incontri le parti raggiungono una intesa condivisa che viene siglata come ipotesi di accordo
- Per la parte pubblica il Presidente trasmette l'ipotesi di accordo all'organo di governo, ai revisori dei conti e al Comitato di garanzia: ciascuno per la propria competenza dà il via libera alla sottoscrizione
- Le parti sindacali, attraverso assemblee nei luoghi di lavoro, presentano l'ipotesi di accordo al fine di ricevere un mandato alla sottoscrizione definitiva
- Le parti si incontrano per la sottoscrizione definitiva

Il contratto individuale deve contenere:



la data di assunzione
l'unità di assegnazione
il tipo e la durata del rapporto di lavoro
l'eventuale periodo di prova
l'inquadramento
il livello
la qualifica
la retribuzione

Cosa deve esserci in un contratto individuale?

SU COSA TRATTANO LE RSU?

INFORMAZIONE CONSULTAZIONE CONTRATTAZIONE

RISORSE ECONOMICHE

si tratta di una parte di risorse che gli enti, nel corso dei diversi contratti, debbono accantonare per costituire il fondo per il salario accessorio



- a carico del fondo per il salario accessorio – **risorse stabili**
- extrafondo (a carico del bilancio o altro) – **risorse variabili**

Attualmente il fondo è costituito in base alle regole stabilite nell'art. 67 del CCNL 21.5.2018
Il successivo art. 68 stabilisce le modalità di utilizzo, ma lascia alla contrattazione decentrata le specifiche valutazioni

IMPORTANTE

L'atto di costituzione del fondo deve essere preliminare alla trattativa e seppure è un compito proprio dell'ente, la parte sindacale ha il diritto/dovere di chiedere conto delle modalità di costituzione

UTILIZZO DEL FONDO PER IL SALARIO ACCESSORIO

Una parte delle risorse deve essere necessariamente destinata a quei sistemi di remunerazione di prestazioni generali (reperibilità e turnazioni ad esempio) in base al sistema organizzativo dell'ente e che possono differire da ente ad ente



Una seconda parte comunque significativa va destinata al sistema delle indennità per compensare prestazioni ulteriori e legate alla specificità professionale, quali: indennità di rischio, maneggio valori, responsabilità specifiche (archivisti informatici, responsabili di procedimento, etc.)

Una terza parte verrà utilizzata per la produttività collettiva e per la produttività individuale

Una quarta parte verrà utilizzata per le progressioni orizzontali

Tutte le somme di salario accessorio sono utili ai fini pensionistici solo per il 15% del loro valore tranne le progressioni orizzontali che sono utili per il 100% del valore

COSA TROVEREMO NEL NUOVO CCNL?

La nuova area delle elevate professionalità, una sorta di vice dirigenza a metà tra le posizioni organizzative e la dirigenza

AREA DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE (dalla bozza ARAN dell'8.6.2022 «Funzioni Locali»):

1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art.... del presente CCNL. **Tali posizioni richiedono: - responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale**, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni; - conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo; 2. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie: a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa; b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum. 3. Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro di cui al comma 2, possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area. 4. Nel caso in cui gli Enti siano privi di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, la presente disciplina si applica: a) presso i comuni, ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti; b) presso le ASP e le IPAB, ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori.

Risorse a carico dei bilanci
(solo per indennità di
posizione).

Nel nostro comparto non è
chiaro se si aggiungono
alle posizioni organizzative.

Deresponsalizzano la
dirigenza che può
delegare la firma di atti.

L'importo delle EQ non è ancora definita. Il primo valore proposto - compreso tra 5.000 e 16.000 Euro per la sola posizione - è destinato a crescere. A ciò va aggiunta l'indennità di risultato + gli interim. Nel CCNL Funzioni Centrali l'importo delle EP è di un valore compreso tra 11.000 e 29.000 Euro per la sola posizione oltre all'indennità di risultato

COSA TROVEREMO NEL NUOVO CCNL?



La nuova area intermedia (tra istruttori e funzionari), relativa al solo settore educativo e scolastico

SEZIONE PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO - dalla bozza ARAN dell'8.6.2022 «Funzioni Locali»:

- Dopo 20 anni di contratti si cerca di regolare anche economicamente questa area professionale
- Prevista indennità ancora di stabilire con quale valore economico: la precedente pari a € 805,67 annui lordi in Lire 1.560.000
- L'ipotesi di collocazione intermedia tra istruttori e funzionari non sembra gradita alle parti sindacali
- Prevista una riduzione dell'orario frontale fino a 25 ore per particolari periodi dell'anno e senza riduzione della qualità e quantità del servizio erogato, ma con riduzione dell'indennità di tempo potenziato.
- Confermati i rapporti medi 1/25 (scuola dell'infanzia) e 1/6 (asili nido) salvo diversa prescrizione regionale
- Confermate 42 settimane di attività didattica o educativa
- Previste fino a 120 ore annue di attività integrative (programmazione, di documentazione, di valutazione, di formazione ed aggiornamento, di collaborazione con gli organi collegiali e con le famiglie) e max 20 ore mensili
- Disapplicati gli artt. 30, 21, 32, 32bis, 33, 34 del CCNL 14/9/2000 e art. 37 comma 1 lett. c e d e seguenti del CCNL del 6.07.1995 e l'art. 6 del CCNL del 5.10.2001

COSA TROVEREMO NEL NUOVO CCNL?

Viene introdotta una nuova dinamica per la progressione all'interno delle aree o categorie cd. differenziali stipendiali

PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE

dalla bozza ARAN dell'8.6.2022 «Funzioni Locali»:

- si reintroduce il concetto di salario differenziato (in passato il LED – livello economico differenziato – fu particolarmente criticato)
- l'iniziale proposta di dissolvenza della categoria A non è stata recepita
- non è precisato ancora come verranno considerati i differenziali per la nuova area educativa e scolastica
- il valore dei differenziali stipendiali (i vecchi scatti economici) è uniformato
- il numero degli scatti è rimasto quasi identico
- differenziale attribuibile ogni tre anni
- confermata selettività sulla base delle valutazioni degli ultimi tre anni
- Possibile attribuire punteggio aggiuntivo a chi non progredisce da 6 anni

Area	importo differenziale stipendiale	numero massimo di differenziali attribuibili
Funzionari e Elevata qualificazione	1600	6
Istruttori	850	4
Operatori esperti	650	4
Operatori esperti	550	4



CONTRATTO DECENTRATO (CCDI):

COME LAVORARE SU UN CONTRATTO?



CONTRATTO DECENTRATO

STABILIRE I PUNTI FERMI DELLA NOSTRA CONTRATTAZIONE

VALUTARE I REALI RAPPORTI DI FORZA CON LA CONTROPARTE E LE ALTRE OO.SS.

CONFRONTARSI CONTINUAMENTE E AGGIORNARE I LAVORATORI

AUMENTARE QUANTO PIÙ POSSIBILE LE RISORSE ECONOMICHE

EQUILIBRARE LA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE

SPINGERE VERSO L'USO DI RISORSE ALTERNATIVE

NON CONSIDERARE IL CCNL COME UN DOGMA E CONTRATTARE TUTTO QUELLO CHE SI PUÒ E NON SI PUÒ

EVITARE OGNI TIMORE REFERENZIALE E PROFESSIONALE

CONTRATTO DECENTRATO



GARANTIRE PIÙ RISORSE POSSIBILE PER INCENTIVI ECONOMICI STABILI

STABILIRE CON ESATTEZZA TEMPI, MODI DI APPLICAZIONE E DI RINNOVO

INCIDERE PESANTEMENTE SUI CRITERI DI VALUTAZIONE

ASSICURARE RISORSE PER GLI INCENTIVI NECESSARI ALLE ATTIVITÀ (CON ATTENZIONE)

NEI CASI PEGGIORI ASSICURARE UN PRINCIPIO DI ROTAZIONE NELL'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE

ATTENZIONE ALLE RISORSE PER IL WELFARE E PER I FONDI PENSIONE INTEGRATIVI

SOTTOSCRIVERE IPOTESI SOLO SE SI È CONVINTI E ACCORDO FINALE SOLO DOPO CONSULTAZIONE CON I LAVORATORI

APPENDICE 1: LINGUAGGIO SINDACALE



Le **note di qualifica** ed i **rapporti informativi** sono aboliti. (art. 18 D.P.R. 1 giugno 1979, n. 191)

Progressione per **scatti e classi** (art. 19 D.P.R. 1 giugno 1979, n. 191)

Salario mobile (art. 16 D.P.R. 7 novembre 1980, n. 810)

Commissione nazionale per la **produttività** e la **valutazione** del personale (art. 12 D.P.R. 7 novembre 1980, n. 810)

Mensa (art. 12 D.P.R. 25 giugno 1983, n. 347)

applicazione del **principio della democrazia organizzativa** al fine di consentire ai dipendenti di partecipare alla definizione dei metodi di lavoro ed alle modalità di esercizio delle competenze assegnate, alla verifica della rispondenza dei risultati agli obiettivi (art. 14 D.P.R. 25 giugno 1983, n. 347)

Progetti finalizzati + Produttività + Progetti pilota (artt. 3, 8 e 9 D.P.R. 13 maggio 1987, n. 268)

Equo indennizzo (art. 66 D.P.R. 13 maggio 1987, n. 268)

Livello economico differenziato (artt. 35 e 36 D.P.R. 13 maggio 1987, n. 268)

APPENDICE 2

SPUNTI PER LA CONTRATTAZIONE?



125,058	154,568	95,054	124,500
125,487	56,845	97,511	125,000
124,000	110,000	99,011	154,000
1450	150,000	99,216	95,000
	35,000	101,090	154,200
		101,684	110,000
		101,962	89.000
			50,000
			12.700