

CCNL FUNZIONI CENTRALI: MENO DIRITTI PER TUTTI!

Sintetizzare in poche righe il pesante arretramento in termini di diritti determinato dal nuovo CCNL è impresa ardua, poiché tante sono le novità (peggiorative) e gli istituti regressivi introdotti.

Ne segnaliamo solo alcuni, evidenziando in ROSSO i peggioramenti rispetto al precedente contratto.

Permessi e congedi previsti per particolari disposizioni di legge art. 33 c. 2

Introduzione, per i permessi di cui alla legge 104 del 1992, della **programmazione mensile**, al fine di garantire la funzionalità degli uffici.



Assenze per visite, terapie e prestazioni specialistiche art. 35

Le 18 ore **sostituiscono il trattamento di malattia** con riferimento alle visite specialistiche.

Sarà possibile ricorrere all'istituto della malattia solo in 2 ipotesi:

- 1) **concomitanza di malattie e visite specialistiche**;
- 2) situazione di **incapacità lavorativa** del dipendente dovuta alla particolarità delle visite e degli accertamenti effettuati.

Non finisce qui: se fruiti ad ore tali permessi **non possono essere cumulati con altre tipologie di permessi** fruibili ad ore o con riposo compensativo.

Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita art. 38 c. 3

Le assenze conseguenti alle terapie salvavita non rientrano nel computo del periodo di comportamento e non determinano la decurtazione **fino a quattro mesi per ciascun anno solare**.

Superati i quattro mesi, saranno conteggiate ai fini del periodo di comportamento e subiranno la trattenuta stipendiale.

Assenze per malattia art. 37

Nel caso di malattia insorta nell'arco della giornata lavorativa le ore eventualmente svolte **non sono conteggiate**.

E non finisce qua: l'introduzione delle cessioni delle ferie e dei riposi solidali (art. 30 del CCNL) lungi dall'essere un istituto di solidarietà, viola il principio di irrinunciabilità delle ferie e può costituire un pericoloso precedente.

Inoltre, in contrattazione integrativa si parlerà di welfare integrativo (articolo 80 del CCNL) e si creerà, così come accaduto per i fondi pensione, un enorme mercato nel quale le OO.SS firmatarie sono pronte ad intervenire!

Non c'è dubbio: CGIL, CISL, UIL e SALFI hanno siglato il peggior contratto possibile!

USB - Agenzie Fiscali
Via dell'Aeroporto 129
00175 Roma - Tel. 06 762821
fax. 06 7628233
sito web:
www.agenziefiscali.usb.it
email: agenziefiscali@usb.it



COSTRUIAMO IL NOSTRO FUTURO

STABILIZZAZIONE del salario accessorio
NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE
SICUREZZA nei posti di lavoro
DEMOCRAZIA SINDACALE
BENESSERE ORGANIZZATIVO



14esima anche ai lavoratori pubblici

Per quanto riguarda la parte economica inutile spendere parole per commentare quello che è evidente: dopo quasi dieci di blocco contrattuale quello che ci è stato riconosciuto è un'elemosina! Più utile è capire quali meccanismi il CCNL innesca sul salario accessorio.

Per quanto riguarda le risorse variabili il contratto pone infatti dei nuovi vincoli alla contrattazione integrativa, in particolare prevede che dal 2018 si dovrà destinare il 30% del Fondo alla performance

individuale (art. 77, comma 3) e il 20% alla contrattazione di sede (art.77 comma 4).

Se consideriamo che sullo stesso Fondo pesano i tagli previsti per legge, che prevedono che il Fondo non possa crescere più di quello del 2015 e debba essere ridotto in proporzione alla diminuzione del numero dei dipendenti, è facile prevedere che, fra la frammentazione imposta dal contratto e i tagli previsti dalle norme, nel giro di pochi anni la produttività collettiva diminuirà enormemente rispetto ad ora.

Per quanto riguarda le risorse fisse, il contratto non ha previsto nessun meccanismo di alimentazione che possa risolvere il problema, che ci portiamo avanti dal primo CCNL Agenzie Fiscali, di aver posto a carico della parte fissa del Fondo le progressioni



economiche senza aver previsto un meccanismo che le alimentasse. In poche parole, con le risorse fisse ormai quasi del tutto impegnate per le progressioni economiche, bisognerà aspettare che qualcuno vada in pensione (miraggio) per poter fare qualche nuova progressione.

Questi meccanismi perversi ci delineano il futuro del nostro Fondo: addio alle progressioni economiche e una produttività collettiva irrisoria.

Per questo ora più che mai necessario rivendicare una stabilizzazione di risorse che ci consenta di mettere al riparo una quota di salario accessorio da questi meccanismi:

VOGLIAMO LA 14ª MENSILITÀ

RINNOVO CCNL 2016-18 FUNZIONI CENTRALI

(art. 78) Premi Individuali con VALUTAZIONE

1° FASCIA: Performance Individuale Lavoratori valutati **non positivamente**

2° FASCIA: Performance Individuale Lavoratori con valutazioni **positive**

3° FASCIA: PREMIO INDIVIDUALE Lavoratori con valutazioni **più elevate** (non inferiore +30% della media 2° fascia)



usb/iscrizioni.it

**USB. ISCRIVITI,
BATTITI, RIPRENDITI
SALARIO E DIGNITÀ.**



AUDIT INTERNO

Quando si lavora per obiettivi e il modello organizzativo dell'Ente "stimola" il rischio di errore, quando i controlli sul personale diventano ossessivi, è costante la preoccupazione dei lavoratori di subire sanzioni o procedimenti amministrativo-contabili a seguito dello svolgimento del proprio lavoro. In questo contesto crediamo sia necessario riflettere con i lavoratori sul ruolo dell'AUDIT interno, ritenendo che tale istituto debba essere orientato a standardizzare il lavoro, al "lavorare bene" e non essere strumento repressivo nelle mani dell'amministrazione.

Queste alcune proposte per una "riforma" democratica dell'AUDIT : dovrà operare in prossimità degli eventi e non a distanza di anni, al fine di correggere errori rilevati; procedure trasparenti nella selezione dei fascicoli controllati; possibilità per i lavoratori di potersi difendere nell'immediato da contestazioni, evitando l'avvio di procedimenti auto-cautelativi da parte dell'amministrazione.

LAVORARE BENE e IN SICUREZZA

Dopo la stagione in cui affrontammo con successo il tema del responsabile del procedimento è venuto il momento di riaprire il dibattito sui temi delle responsabilità e del lavorare in sicurezza, con attenzione particolare ad alcuni campi di intervento.

BENESSERE ORGANIZZATIVO E STRESS DA LAVORO CORRELATO

Con l'affermarsi anche nel pubblico impiego di modelli organizzativi improntati alla competizione e al raggiungimento di obiettivi il "clima" negli uffici è radicalmente cambiato, a causa dell'aumento dei carichi di lavoro, in carenza di personale.

Le tensioni tra colleghi crescono in maniera esponenziale, e il dirigente, direttore, si comporta sempre più da "padrone" dell'ufficio. Il benessere organizzativo resta un vuoto proclama aziendale.

"Lavorare sereni" è pertanto una questione centrale della nostra azione sindacale che deve rendere effettivo il diritto al benessere psicologico sui posti di lavoro.

UFFICI E SICUREZZA DEL LAVORO

Le politiche di austerità e spending review hanno limitato in modo drastico le risorse del bilancio pubblico destinabili alle manutenzioni e alla messa in sicurezza di strutture dove lavoriamo e dove offriamo servizi alla comunità.

Contro la logica dell'emergenza imposta da queste politiche abbiamo pensato di mettere a disposizione dei responsabili alla sicurezza, degli esperti che potranno supportare gli RLS nel loro importantissimo compito.

Riteniamo importante investire sindacalmente su questa figura come punto di riferimento per i lavoratori.



Le BUGIE del CCNL

Ordinamento Professionale

Art. 12 La Commissione Paritetica concluderà i lavori entro MAGGIO 2018

USB SI BATTE PER:

AREA UNICA per abolire le barriere che separano le attuali aree giuridiche

Istituire il RUOLO degli ESPERTI con procedure trasparenti e risorse a carico dell'Agenzia

SOSTENIAMO LA VERTENZA USB SULLA DEMOCRAZIA SINDACALE

USB Funzioni Centrali ha deciso di accompagnare il ricorso contro l'art. 7 del contratto collettivo anche con una petizione da sottoporre alle lavoratrici e ai lavoratori, con la quale si chiede di sostenere la vertenza sulla democrazia sindacale.

Tutti sono invitati a dare forza a questo passaggio importante per respingere il ricatto contenuto nel contratto collettivo. A che serve conquistare la rappresentatività se poi non si ha la libertà di valutare nel merito un accordo ma si è costretti a firmarlo per partecipare alla contrattazione integrativa?

Sosteniamo il diritto della USB a stare ai tavoli della contrattazione. integrativa.

