



## PIATTAFORMA PER LE CONTRATTAZIONI INTEGRATIVE AZIENDALI TRIENNIO 2018-2020

### Premessa

Se è vero, com'è vero, che il lavoro è uno dei fattori della produzione, non v'è azienda che possa fare a meno dei lavoratori, e a questa regola non fa eccezione la Pubblica Amministrazione la quale, anzi, trattandosi di azienda che produce servizi dipende in maniera preponderante proprio dall'elemento umano e dunque dal fattore lavoro.

Al fine di potere assicurare la maggior quantità di servizi all'utenza, e il miglior livello di efficienza nell'erogazione, è dunque fondamentale per ogni Amministrazione Pubblica avere un'organizzazione del lavoro ed un assetto contrattuale adeguato ai tempi e coerente con le funzioni ed i compiti richiesti al personale dipendente e con il quadro normativo generale.

In quest'ottica si assiste ad un generale ripensamento delle politiche contrattuali, perfino da parte della parte datoriale privata, con un "ritorno al passato" e la consapevolezza della necessità di un maggior coinvolgimento e valorizzazione delle Organizzazioni Sindacali nelle politiche aziendali, al fine del raggiungimento del miglior risultato possibile,.

In tal senso i recenti contratti sottoscritti presso l'ARAN, sia quelli già definitivi che quelli ancora in fase di ipotesi, hanno aperto una strada e tracciato la direzione e i contenuti della futura contrattazione locale.

La CISL FP Alessandria Asti intendendo perseguire quanto succitato pertanto porterà avanti da subito le seguenti rivendicazioni :

### 1. Parte normativa

- a) Completa revisione ed adeguamento dei fabbisogni di personale in relazione alle mutate esigenze e compiti ai quali sono chiamati ad assolvere le PP.AA. valorizzando le professionalità del personale dipendente;

- b) nell'ottica di quanto sopra, nel rispetto della dignità dei lavoratori e della certezza del diritto, riduzione al minimo delle forme di lavoro precario in uso negli Enti e **assunzione di personale a tempo indeterminato in tempi brevi** (tutto quello che le norme consentiranno di assumere);
- c) ricerca di tutti gli strumenti normativi e convenzionali, con soggetti pubblici e privati, utili a favorire il **miglioramento delle condizioni di lavoro** (anche dal punto di vista della sicurezza) e valorizzazione dell'apporto individuale e di gruppo in relazione agli obiettivi di produttività per il soddisfacimento delle esigenze dei cittadini, sia in termini di qualità che di tempi certi nell'erogazione dei servizi;
- d) adozione obbligatoria di **piani di razionalizzazione della spesa** (da definire come obiettivi ai quali agganciare la retribuzione di risultato della dirigenza), al fine di ottimizzare i servizi resi all'utenza e individuare nuove fonti di finanziamento del fondo incentivante la produttività del personale;

## 2. Parte economica

- a) **Ridisegnare tutto il sistema indennitario** degli Enti, azzerando l'esistente e partendo sulla base del nuovo dettato contrattuale, per renderlo più equo e trasparente per i dipendenti e più aderente alla nuova organizzazione dei servizi;
- b) Privilegiare nell'uso delle risorse disponibili nella contrattazione decentrata, **l'istituto delle progressioni orizzontali** e , ove possibile, anche delle **progressioni verticali** ai sensi del dlgs 75/2017, al fine di permettere agli Enti l'ottimale copertura dei fabbisogni di personale nelle mutate esigenze sociali e produttive e riconoscere al personale, dopo anni di blocco, il corretto inquadramento contrattuale e retributivo;
- c) Adozione di **forme di welfare contrattuale**, con misure che integrino e implementino le prestazioni pubbliche, di fiscalità di vantaggio della parte di salario legato alla produttività, e a sostenere lo sviluppo della previdenza complementare, con particolare riferimento alla normativa relativa agli appartenenti ai corpi di Polizia locale.