



CSA Regioni Autonomie Locali

SEGRETERIA NAZIONALE

Via Goito, 17 – 00185- Roma

Tel 06-490036 – Fax 06-4464779

P.e.: coordinamento.csa@csaral.it – Pec: nazionale@pec.csaral.it

<http://www.csaral.it>

Roma, 10 gennaio 2018

Prot. N. 8/SN/CSA

ARAN - Protocollo Entrata



N. 0000307/2018 del 10/01/2018

ALLEGATO C

PROPOSTE DI MODIFICA/INTEGRAZIONE ISTITUTI MACRO AREA AMMINISTRATIVA – TECNICI – ASSISTENTI SOCIALI

MACRO AREA AMMINISTRATIVA

- Tenendo conto della riforma della P.A. e delle nuove misure organizzative (Lavoro agile, smartworking, part time ecc) risultano necessarie nuove qualificazioni e classificazioni del personale: a parere nostro bisogna avere la possibilità di implementare i profili e le categorie pensando di prevedere un miglioramento delle stesse, e risolvendo oltretutto lo sbarramento delle figure apicali che ad oggi non vedono sbocchi di carriera.
- **Riconoscimento della categoria Posizioni Organizzative**, quale “figura professionale” stabile, alla stregua del personale dirigenziale, considerando le implicazioni positive che lo stesso avrà non solo in termini di “economie procedurali”, ma anche sotto il profilo dell’efficacia, dell’efficienza e dell’aumento del livello di professionalità del relativo personale del Comparto.
- Valorizzazione delle professionalità interne già esistenti e relativi percorsi di carriera.
- Recupero di tutte le voci di spesa riguardanti i costi della politica, da riportare all’interno della contrattazione, ex dlgs 98/2011 art. 16 (risparmi della PA).
- **Detassazione delle quote dei premi di produttività.**
- **Sistema di valutazione:** il CCNL deve prevedere il superamento dei blocchi derivanti dagli interventi di Legge sul contratto (vedi Legge Brunetta); sottrarre il meccanismo di carriera legato esclusivamente alla discrezionalità della Dirigenza rispetto al sistema di valutazione. Definizione di criteri trasparenti e negoziabili relativamente alla “performance” riportando il tutto nella contrattazione integrativa dei singoli enti.
- **Telelavoro / Smart Working:** il CCNL deve prevedere ampi margini di adesione e relative tutele per i lavoratori che lo richiedono.
- **Formazione:** va prevista e garantita una programmazione di formazione e aggiornamento continui, rivolti a tutto il personale, al fine di mantenerne le competenze per ridurre lo skill mismatch, riconoscendo adeguate risorse per la formazione obbligatoria e di secondo livello (formazione a catalogo).
- Eliminazione dei tetti di legge sul valore del Buono pasto (vedi intervento ex Legge Monti).



- **Introdurre la possibilità di anticipazione del TFS/TFR** e la riduzione dei tempi di liquidazione degli stessi trattamenti attualmente previsti; deve, inoltre, essere previsto l'adeguamento delle somme annualmente accantonate con quelle che vengono accantonate per gli impiegati statali che risultano di gran lunga superiori a parità di livello.
- Non essendoci più la distinzione fra lavoratore a tempo determinato e indeterminato, alcuni istituti dovranno essere estesi ai lavoratori a termine, con particolare riferimento ad alcuni aspetti del trattamento economico (stabilità, quantità e regolazione). Inoltre, occorre valutare gli scatti di anzianità laddove si passi da un rapporto a termine ad uno a tempo indeterminato.
- Sempre in merito ai cosiddetti "precari", va risolta la questione dei permessi, in quanto la pedissequa applicazione dell'art. 7 comma 10 lett. c del CCNL 14/09/2010 crea, in aperto contrasto con quanto previsto dall'art. 1 del CCNL 6/7/1995, non pochi disagi e palesi discriminazioni nei confronti del personale stesso, al quale viene negato il diritto di fruizione dei permessi previsti per il personale a tempo indeterminato.
- Si ritiene improcrastinabile un intervento normativo in sede contrattuale che consenta al dipendente di fruire di permessi orari per motivi di salute (accertamenti, analisi), evitando di costringere lo stesso ad assentarsi per l'intera giornata anche in presenza di fattispecie di durata inferiore o dovendo ricorrere all'istituto del permesso personale breve.
- Introdurre la possibilità di cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie ai lavoratori per assistere figli in particolari condizioni di salute che necessitano di cure costanti.
- E' importante continuare a garantire le forme già esistenti di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in merito alla malattia e alle terapie salvavita, includendo anche una norma che garantisca un periodo di sostegno, formazione e aggiornamento per quei lavoratori al rientro da una lunga malattia, per favorirne il reinserimento lavorativo.
- Regolamentare e individuare forme di permesso e aspettativa per consentire al personale coinvolto in attività di volontariato di conciliarle con l'attività lavorativa.
- **Reperibilità – ex art. 23 del CCNL 14/09/2000 integrato dall'art. 11 del CCNL 05/10/2001. Il dipendente ha diritto ad 1 giorno di riposo compensativo solo se è chiamato a rendere una prestazione lavorativa.**
- RSPP interni: in un numero sempre maggiore di enti si procede ad affidare a dipendenti interni, dotati di specifici titoli, l'incarico di "Responsabile del Servizio di protezione e prevenzione"; trattandosi molto spesso di dipendenti che non ricoprono qualifiche dirigenziali o in Posizione Organizzativa, agli stessi può essere riconosciuta l'indennità prevista dall'art. 17, comma 2, lett. f del CCNL 1/4/1999 nella misura massima di € 2.500,00, importo che, soprattutto negli enti di maggiore dimensione, si ritiene inadeguato alle responsabilità derivanti dall'incarico ricoperto. Si propone pertanto di adottare specifica norma contrattuale che preveda "Nel caso di affidamento a dipendenti interni dell'incarico di RSPP , negli enti con un numero di dipendenti superiore a 500, l'importo previsto dall'art. 17, comma 2, lett.f, del CCNL 1/4/99, può essere aumentato fino ad un massimo di € 4.000,00, non cumulabile con altre indennità".
- **Prevedere la possibilità di accedere alla Assicurazione Sanitaria Integrativa, mediante opportuni accordi di secondo livello, avvalendosi di contributi aziendali in materie sanitarie**



TECNICI

Si sottolineano le difficoltà e le criticità che la categoria dei tecnici riscontra oggi più che mai a seguito della complessa e continua evoluzione normativa.

Il Professionista Tecnico degli Enti locali è una figura poliedrica che necessita attenzioni specifiche per tutelarne la preziosa professionalità;

Va pensata una specifica formazione e riconosciuta il più possibile la necessità di un'autonomia operativa.

La professione del Tecnico pubblico deve essere riconosciuta ed equiparata a quella del professionista privato, in quanto già la normativa ne identifica compiti e responsabilità specifiche non dissimili dai liberi professionisti.

L'obiettivo che ci si propone ha una duplice finalità:

- Migliorare le condizioni di lavoro.
- Valorizzare le professionalità dei lavoratori e mantenere elevati i livelli di efficienza e qualità/quantità dei servizi erogati dagli Enti.

Le richieste che seguono e le argomentazioni che vengono esposte, oggetto della piattaforma, sono dirette a conseguire tale obiettivo; obiettivo che riteniamo possa essere maggiormente perseguito con maggiore efficacia ampliando il sistema della partecipazione dei lavoratori, quale presupposto per la conoscenza e condivisione dei progetti finalizzati a riqualificare il livello delle prestazioni e dei servizi offerti dagli Enti, con inevitabile soddisfazione sia del personale dipendente che degli stakeholders.

Principali punti di riflessione

- **Garanzia di formazione continua per la categoria dei professionisti tecnici pubblici dipendenti**

Per formazione continua si intende quell'insieme di attività finalizzate all'adeguato mantenimento, approfondimento e sviluppo delle competenze tecnico professionale del dipendente professionista attinenti alle materie ed ambiti delle attività professionali svolte all'interno dell'Ente, secondo quanto richiesto dalla normativa vigente.

Gli Enti garantiscono l'acquisizione dei crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni da parte del personale interessato nell'ambito della formazione obbligatoria. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'azienda o ente.

L'Ente deve fornire adeguata formazione professionale ed aggiornamento continuo ai propri professionisti tecnici anche per il conseguimento dei CDF per i tecnici iscritti ai rispettivi Albi e Ordini Professionali.

Gli Enti dovranno pertanto produrre piani di formazione triennali, anche con stanziamenti diversificati per annualità sulla base dei fabbisogni formativi.

Le OO.SS attraverso specifici incontri, si riservano di formulare proposte finalizzate al raggiungimento degli obiettivi di aggiornamento e crescita professionale del personale dipendente.

Ovviamente dovrà essere garantita la possibilità alle OOSS di attuare una costante attività di monitoraggio con carattere di continuità e sistematicità relativamente all'attuazione dei programmi formativi nonché la verifica delle risorse economiche effettivamente investite.



- **Oneri professionali accessori a carico dell'Ente**
Gli oneri professionali accessori all'attività dei tecnici quali ad esempio tasse di iscrizione agli Ordini professionali, kit firma digitale, casella di posta elettronica certificata, eccetera, devono essere interamente sostenuti dall'Ente.
- **Assicurazione professionale stipulata per tutte le figure tecniche**
L'Ente deve provvedere alla stipula di idonee ed aggiornate polizze professionali a favore dei propri tecnici professionisti che tengano conto delle specifiche competenze in capo agli stessi garantendo adeguata tutela legale.
- **Smart working**
Individuazione ed applicazione di ulteriori sistemi flessibili dell'attività lavorativa, al fine di contemperare al meglio le esigenze individuali del lavoratore con quelle degli Enti.
Per il raggiungimento di tale obiettivo risulta necessario un nuovo modello di organizzazione del lavoro che porti anche alla semplificazione di atti e procedure che produrranno sensibili risparmi agli Enti.
- **Ruolo professionale tecnico ed equo compenso**
Riconoscimento del ruolo professionale tecnico in allineamento alle attuali tendenze europee che valorizzano i tecnici dipendenti pubblici considerandoli a tutti gli effetti come veri professionisti sotto tutti i punti di vista.
L'equo compenso, che dovrebbe essere un solido principio verso tutte le categorie, deve essere oltre che la più giusta modalità di riconoscimento delle prestazioni e dei rischi anche il modo che hanno gli Enti per attuare un sistema di gestione del personale specializzato più moderno ed efficace.
- **Attività di progettazione interna**
L'incentivazione per l'attività di progettazione interna è stata stralciata a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice (art. 113).
Ricollegandoci al precedente punto e al fine di compensare i rischi professionali che comporta tale attività, occorre individuare specifici strumenti di natura economica quali ad esempio le tabelle del Ministero di Grazia e Giustizia opportunamente ridotte che comportano comunque evidenti risparmi per l'Ente.
- **Nuovo regolamento di ripartizione incentivo per funzioni tecniche (art. 113 del dlgs 50/2016)**
Poiché ogni Ente ha necessità di provvedere alla stesura e conseguente approvazione di un nuovo Regolamento di ripartizione dell'incentivo per funzioni tecniche a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice degli Appalti, di cui all'art. 113 del 50/2016 verranno proposte, a livello centrale, apposite linee guida ai fini di una omogeneità di indirizzo per tutti gli Enti.
- **Valorizzazione della professionalità**
Migliorare la qualità del lavoro attraverso l'innovazione tecnologica e l'adeguamento delle strumentazioni. La formazione rappresenta uno degli elementi cardine per eliminare delle forme di sottoinquadramento, anche passando attraverso una nuova rimodulazione delle attuali aree e relativi inquadramenti economici attraverso un nuovo sistema di classificazione.
Occorre fornire ai lavoratori un quadro di riferimento tale che consenta loro di poter contare su miglioramenti sia economici che normativi in qualche modo programmati.



attraverso un percorso professionale con obiettivi chiari e conseguenti processi di valutazione che stabiliscano il più possibile la reale capacità professionale conseguita attraverso gli interventi formativi, l'esperienza acquisita ed il livello dei comportamenti e dell'impegno riservato nel conseguire i medesimi obiettivi.

Deve essere consentita alle OOSS la possibilità di procedere ad un esame congiunto con gli Enti dei bilanci al fine di individuare risparmi di gestione e conseguente formulazione di piani volti a finalizzare al meglio eventuali economie

- **Nuove modalità di incentivazione**

Individuazione di nuovi idonei istituti contrattuali nazionali che consentano, attraverso gli strumenti concertativi territoriali, la corresponsione di incentivi economici atti a valorizzare situazioni di uffici tecnici territoriali caratterizzati da effettive e riscontrate problematiche (carenza di organici, ridotte risorse economiche, ecc.).

- **Individuazione nuove modalità di premialità**

Proporre nuovi sistemi di valutazione, tarati sui carichi di lavoro, competenze e effettive responsabilità basate su criteri oggettivi di Enti terzi (ad esempio l'analisi del rischio calcolata dalle compagnie assicurative). che possano effettivamente premiare e valorizzare il personale interno all'Ente.



ASSISTENTI SOCIALI

Da sempre, è venuto meno un reale riconoscimento del giusto valore e peso che gli Assistenti Sociali hanno nel tessuto delle nostre città

Ancora oggi assistiamo ad episodi dai quali si evince, addirittura da parte degli amministratori stessi, una totale incomprensione del ruolo, delle mansioni, dei compiti e delle responsabilità alle quali sono sottoposti quotidianamente tali professionisti.

A questa "incomprensione" dall'alto, va aggiunta quella da parte dei cittadini che vengono in contatto col mondo del servizio sociale: si tratta spesso di situazioni ai margini, sottili, complesse. E' innegabile che a fronte a tanta disperazione e sofferenza, l'assistente sociale si trova spesso ad essere l'elemento che rappresenta l'istituzione la quale, se da un lato potrebbe essere vista come elemento di aiuto e fonte di risorse, viene invece caratterizzata quale fulcro dove scatenare la propria rabbia e frustrazione.

Infine, ma non per ultimo, sottolineiamo i sempre più crescenti carichi di lavoro che da tempo hanno superato ogni limite di sopportabilità. Soprattutto nei grandi centri, l'assistente sociale è colui o colei che si occupa di tutto e di tutti, dal neonato all'anziano. Inoltre, assistiamo ad un ulteriore sovraccarico di compiti senza alcuna risorsa aggiunta: si veda il caso del S.I.A., dove in molti si sono trovati a prendere in carico personalmente centinaia di nuclei familiari problematici in aggiunta al lavoro ordinario.

Appare quindi necessario porre l'attenzione su questi aspetti, in modo da riconoscere il giusto valore e importanza al ruolo degli Assistenti Sociali, creando un modello contrattuale innovativo, che preveda in maniera chiara i rispettivi compiti e mansioni.

Tutto ciò troverebbe la sua migliore collocazione nella delineazione di un "contratto" che vada ad inserirsi nel Contratto Funzioni Locali, così da riconoscere appieno peculiarità e specificità degli Assistenti Sociali.

Del resto tale figura, oltre ad avere standard di qualità sempre più elevati in base a titoli e a competenze richieste a all'obbligo di essere parte di un ordine professionale, risponde a mansioni più complesse, di maggior complessità e valore rispetto a quelle per le quali viene inquadrato con l'assunzione nel profilo giuridico D1.

I punti che appaiono salienti per la costruzione di una piattaforma programmatica sono quindi:

- Riconoscimento della categoria giuridica D3.
- Incrementi retributivi e cambio di categoria economica con la previsione per il personale assistente sociale di uno status che contempli indennità di rischio e di disagio.
- Previsione di tutele specifiche per stress correlato (burn-out)

