



USB
Pubblico Impiego

Via dell'Aeroporto 129, Roma
pubblicoimpiego@usb.it

ELEZIONI DELLE RSU 2025! È ARRIVATO IL MOMENTO DI SCEGLIERE DA CHE PARTE STARE!

Il 14, 15 e 16 aprile si avvicinano ed è il momento di scegliere da che parte stare!!!

Stare insieme ad USB P.I. sempre dalla parte delle lavoratrici e dei lavoratori oppure stare dalla parte di coloro che hanno firmato il CCNL Funzioni Centrali 2022–2024 con la sua perdita di potere d'acquisto dei salari e non solo.

Ora è tutto alla luce del sole, buste paga alla mano, gli “aumenti stipendiali” sono stati liquidati e come abbiamo potuto vedere sono insufficienti anzi quasi nulli!

L'inflazione del triennio passato è stata ben maggiore del 6% di aumento previsto nel contratto; gli arretrati, nonostante le favole, sono sotto gli occhi di tutti e sono scarsi! Insomma una parte economica pessima di cui “curiosamente” ora si accorgono con una contraddizione evidente anche pezzi delle sigle firmatarie, vedi le recenti dichiarazioni della CISL. Per non parlare della parte normativa come, ad esempio, le settimane lavorative con giornate di 9 ore! Non solo non si riduce l'orario settimanale ma è anche inapplicabile nel MiC! Difatti la circolare n. 20 del 11 febbraio 2025 a firma del Capodipartimento per l'Amministrazione Generale Direzione Generale Organizzazione con all'oggetto: “Chiarimenti in merito all'applicazione dell'articolazione oraria di cui all'art 18 CCNL, comparto Funzioni Centrali, triennio 2022-2024.” Conclude dicendo “Pertanto, nelle more dell'attivazione del confronto in sede nazionale e al fine di ingenerare una prassi conforme e coerente in tutte le articolazioni del nostro Dicastero, la suddetta articolazione oraria non potrà essere ancora istituita.”. Questo ci ricorda quando uno dei governi precedenti stabilì la riduzione a 35 ore per lavoratori del P.I., che in via sperimentale doveva iniziare da quelli turnisti per poi essere esteso a tutti gli altri. Di fatto solo pochi lavoratori usufruiscono della riduzione dell'orario di lavoro settimanale, la maggior parte ancora è in attesa! Quindi non è più rinviabile la riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario! Fra le altre cose il contratto appena sottoscritto stabilisce anche che “i piani ferie estive devono essere predisposti entro aprile di ogni anno”!

Per impedire alle sigle che ci hanno “regalato” tutto questo di fare altri danni con una maggioranza risicata è importante votare bene.

Le elezioni RSU hanno un ruolo fondamentale a livello nazionale e non solo locale, perché definiscono insieme al numero di iscritti la rappresentatività dei sindacati nel nostro comparto Funzioni Centrali.

Perciò è venuto il momento di scegliere!

NOI DI USB PUBBLICO IMPIEGO VOGLIAMO:

IL CCNL COME STRUMENTO DI MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI DI LAVORO E SALARIALI DEI LAVORATORI!

CON STIPENDI SUFFICIENTI A GARANTIRE UNA VITA DIGNITOSA!

**DALLA RABBIA
ALL'AZIONE!**





USB
Pubblico Impiego

Via dell'Aeroporto 129, Roma
pubblicoimpiego@usb.it

AUMENTO DELL'IMPORTO DEI BUONI PASTO a 15,00 EURO!

Aumenti salariali

Abbiamo sperimentato in questo triennio una pesantissima perdita del potere d'acquisto: lo stanziamento di nuove risorse quindi sarà la prima richiesta che USB porrà al tavolo e si rifletterà su tutti i temi del rinnovo contrattuale.

Necessaria inoltre l'eliminazione della norma, a tutt'oggi in vigore, che ha fissato al 2016 il limite massimo delle risorse da destinare al fondo risorse decentrate, in modo da liberare risorse da destinare, attraverso la contrattazione integrativa, a tutto il personale e non a finanziare la valutazione delle performance.

Imprescindibile, infine, l'erogazione della 14ma mensilità anche ai dipendenti pubblici, che riproponiamo con forza anche in questa tornata contrattuale, per porre fine ad una disparità anacronistica e non giustificabile con i lavoratori del settore privato.

Riduzione orario di lavoro a parità di salario

Siamo convinti che il progresso debba determinare un miglioramento dei servizi e contribuire a migliorare la qualità della vita, per cui alla progressiva introduzione di strumenti tecnologici in grado di migliorare la produttività debba corrispondere una riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario. Questo tema deve essere presente nel contratto altrimenti c'è il rischio che prevalgano tentazioni dirigistiche finalizzate al taglio dei costi del pubblico impiego, con conseguente perdita di posti di lavoro.

Neoassunti

Mettere in atto politiche per le assunzioni che inseriscano al loro interno delle facilitazioni legate all'abitare e al tema della mobilità, senza vincoli temporanei di permanenza, intorno ai quali si è consumato un pezzo importante delle rinunce al posto di lavoro, che lungi dal dovere essere lette come una "poca appetibilità" di un posto non "figo", attengono a dinamiche salariali che richiedono le misure che proponiamo nella parte della nostra piattaforma dedicata a questo tema.

Allo stesso modo vanno eliminate tutte le forme di discriminazione nei confronti dei lavoratori neoassunti presenti nei CCNL, a partire dal riconoscimento dello stesso numero di giorni di ferie previsto per gli altri lavoratori e il differenziale stipendiale.

Tassa sulla malattia

È necessario abolire la cosiddetta "tassa sulla malattia", cioè la decurtazione dello stipendio dei dipendenti pubblici per i primi dieci giorni di assenza, prevista dall'art. 71 c. 1 del decreto-legge 112/2008. Una misura

**DALLA RABBIA
ALL'AZIONE!**





USB
Pubblico Impiego

Via dell'Aeroporto 129, Roma
pubblicoimpiego@usb.it

assurda, basata solo sul livore ingiustificato nei confronti dei dipendenti pubblici accusati di essere assenteisti e "fannulloni", che colpisce in maniera discriminatoria i soggetti più deboli, costringendoli, per non perdere consistenti fette di salario variabile, a recarsi al lavoro mettendo in atto comportamenti sbagliati e dannosi per la loro salute e per quella della collettività, in contrasto con quanto previsto dalla nostra Costituzione in tema di tutela della salute. Cancellare una norma così tanto odiosa equivarrebbe a ripristinare un corretto rapporto con le lavoratrici e i lavoratori del settore pubblico restituendo dignità alla categoria.

Ordinamenti professionali e norma di prima applicazione

La rivisitazione degli ordinamenti professionali effettuata con gli ultimi contratti rappresenta una mancata occasione per realizzare una classificazione del personale realmente rispondente all'organizzazione del lavoro nella Pubblica Amministrazione.

L'introduzione della norma di prima applicazione ha sicuramente rappresentato il riconoscimento di una realtà legata al mansionismo trasversale a tutta la Pubblica Amministrazione, dando l'opportunità ai lavoratori ed alle lavoratrici, attraverso il superamento del vincolo del titolo di studio, di poter effettuare dopo anni e anni, il meritato passaggio. L'applicazione di tale previsione ha incontrato inevitabilmente difficoltà diversificate all'interno delle singole Amministrazioni e questo presuppone la necessità di prorogare ancora i termini di scadenza previsti nei vari CCNL per l'applicazione della norma in questione, garantendo le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento professionale a tutto il personale.

Valutazione delle performance

*L'intenzione del Ministro Zangrillo è di dirottare sempre più risorse dei rinnovi contrattuali per accrescere il peso della valutazione individuale. In un quadro di aumenti contrattuali ben al di sotto del costo della vita, ciò determinerebbe una differenziazione delle retribuzioni con la conseguenza che la stragrande maggioranza dei lavoratori e delle lavoratrici subirebbero una ulteriore erosione del potere di acquisto dei salari. A ciò si aggiunga che l'elemento valutazione si inserisce in un contesto lavorativo caratterizzato da gravi carenze di organico ed esponenziale aumento dei carichi di lavoro. **Posto che un'ottimale organizzazione del lavoro dovrebbe basarsi sul lavoro di squadra e non sulla competizione interna al personale, non è accettabile che il cosiddetto merito venga pagato con risorse di tutti i lavoratori e lavoratrici.***

Organizzazione del lavoro

Si è voluto in questi anni restringere la possibilità di poter incidere sindacalmente su quelli che sono, sul piano della contrattazione decentrata, temi strettamente legati alla quotidianità lavorativa, lasciandoli

**DALLA RABBIA
ALL'AZIONE!**





USB
Pubblico Impiego

Via dell'Aeroporto 129, Roma
pubblicoimpiego@usb.it

completamente nelle mani della dirigenza. È necessario riappropriarsi di questa parte della contrattazione per riprendere protagonismo nei luoghi di lavoro su organizzazione degli uffici, orario di lavoro, mobilità del personale, individuazione dei profili professionali, criteri per il conferimento degli incarichi direttivi e la loro graduazione, trasferimento e conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati.

L'Organismo Paritetico per l'innovazione, nato come contentino dato ai sindacati a fronte dello scippo delle materie legate all'organizzazione del lavoro dalla contrattazione, ha dimostrato in questi anni tutta la sua inutilità. Non servono surrogati della contrattazione, serve ristabilire che l'organizzazione del lavoro non può essere prerogativa esclusiva della dirigenza. Solo in questo modo si potrà porre fine ad una contrattazione svuotata di contenuti, preconfezionata, condizionata a monte da norme ed atti di indirizzo imm modificabili. Una dinamica contrattuale vera rappresenta per USB un principio democratico irrinunciabile.

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Mantenere alti standard di salubrità dei luoghi di lavoro e prevedere la fornitura dei DPI previsti.

Per i lavoratori e le lavoratrici fragili che, pur essendo idonei alle mansioni e attività da svolgere, necessita un'organizzazione del lavoro in grado di tenere in considerazione le esigenze soggettive di salute.

La sintesi dell'analisi della valutazione dei rischi e l'identificazione delle misure da adottare per prevenire infortuni e malattie professionali generati dalle attività lavorative svolte nei luoghi di lavoro della PA devono essere contenute nei DVR, puntualmente aggiornati - con particolare riferimento alle modifiche dell'organizzazione del lavoro - e resi disponibili in forma cartacea o digitale agli RLS. Riteniamo che la salute e la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici della PA debbano essere costantemente tema di confronto non solo con e tra tutti gli attori previsti dal D. Lgs. 81/2008, ma anche con le OO.SS. In quest'ottica va rafforzato, anche attraverso un aumento della formazione e delle agibilità, il ruolo dell'RLS che deve essere eletto dai lavoratori attraverso una specifica consultazione democratica e non individuato all'interno delle RSU.

Stress Lavoro Correlato

Ci parlano di benessere organizzativo e poi ci spremono. Salute e Sicurezza non si negoziano.

[Leggi qui i risultati nel dettaglio](#)

Democrazia sindacale

Abolire l'art 7 del CCNL Funzioni Centrali che prevede contrattualmente di penalizzazione chi decida di non firmare il contratto, è condizione indispensabile per agire liberamente nell'ambito della contrattazione e poter svolgere al meglio la funzione di rappresentanza dei diritti dei lavoratori, propria di ogni sindacato che si rispetti.

**DALLA RABBIA
ALL'AZIONE!**





USB
Pubblico Impiego

Via dell'Aeroporto 129, Roma
pubblicoimpiego@usb.it

IL 14, 15 e 16 APRILE VOTA USB P.I.

SCEGLI CHI STA DALLA PARTE GIUSTA!

**USB P.I. SINDACATO INDIPENDENTE E MAI SALITO SUL CARRO DEI GOVERNI DI TURNO!
I NOSTRI REFERENTI SONO STATI E SARANNO SEMPRE LE LAVORATRICI E I LAVORATORI!**

**DALLA RABBIA
ALL'AZIONE!**

