



LETTERA APERTA DEL 1° DICEMBRE 2011  
A TUTTE LE AMMINISTRAZIONI LOCALI SU CARRIERA, DIRITTI E SALARIO  
ALL'ENTE \_\_\_\_\_

Premesso che la durevole crisi economica ha imposto una serie di politiche di austerità con l'ingerenza della BCE nel determinare le scelte che i governi devono mettere in atto;

Considerato che da anni le manovre incidono pesantemente sul Pubblico Impiego mediante:

- il blocco del turn-over e delle assunzioni, scaricando sui dipendenti assurdi e insostenibili carichi di lavoro e contribuendo ad abbassare la qualità dei servizi e ad alimentare la percezione che, se nella pubblica amministrazione ci sono delle disfunzioni, la colpa è di chi ci lavora;
- il congelamento della contrattazione, lasciando ferme le retribuzioni dal 2009 al 2017, con gravissima perdita del potere di acquisto e conseguente impoverimento delle famiglie;
- vincoli sul trattamento del salario accessorio, a fronte di una sempre crescente richiesta di aumento della produttività, che si traducono invece in una sostanziale perdita di retribuzione da parte del personale;

Tenuto conto che:

- negli Enti Locali si assiste a una fortissima riduzione di personale, di risorse economiche e, complessivamente, di servizi alla collettività;
- che **USB** ritiene possibile espletare percorsi per consentire la crescita professionale del personale e migliorare la fruibilità dei servizi, riducendo la frammentazione delle responsabilità e semplificando i rapporti tra l'utenza ed i centri decisionali;
- che in tal senso possono essere utilizzate, tra le altre, le risorse del salario accessorio da utilizzare con maggiore equità nella distribuzione e ai fini di un coinvolgimento di tutto il personale, anche mediante percorsi di crescita professionale;

per le motivazioni sopra esposte

**l'USB** e il personale di codesto Ente, che ha sottoscritto la presente, chiedono:

1. che all'interno dell'Ente vengano considerati dei **percorsi per la crescita professionale** del personale mediante **diverse ripartizioni delle responsabilità** (mini posizioni organizzative, responsabilità di procedimento, ecc.), al fine di migliorare i servizi;
2. che siano prese in considerazione tutte le interpretazioni favorevoli all'espletamento di **progressioni di carriera e progressioni economiche**;
3. che vengano posti in essere e quantificati tutti i risparmi di gestione, compresi quelli derivanti da eventuali **tagli ai costi di consulenze, appalti di servizi, esternalizzazioni**, ecc., e che tali risparmi possano contribuire all'**incremento del FES**;
4. che ci sia una **maggiore equità nella distribuzione delle risorse economiche da destinare al personale e che venga coinvolga la totalità del personale**;
5. che la **mobilità interna all'Ente** venga effettuata su **base volontaria** e a seguito di attinenti **percorsi formativi**;
6. che sia **inclusa l'USB**, al fine del riconoscimento delle prerogative sindacali, per poter **contrattare** sulle materie attinenti il personale, poter procedere alla **nomina dei componenti dei CUG** e alla **designazione degli RLS**, qualora non direttamente eletti;
7. che venga aumentato il **buono pasto** al valore di **€ 12,00** al netto delle ritenute;
8. che alle prossime **elezioni RSU** sia riconosciuto il **diritto di voto a tutti i lavoratori e le lavoratrici** (compresi i tempo determinato, gli LSU, i Co. Co. Co, Co. Co. Pro., gli interinali, i somministrati e ogni altra tipologia dei c.d. **precari**);
9. che alle prossime elezioni RSU si proceda contestualmente anche alla **elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**, con le stesse modalità richieste per l'elezione dei componenti RSU.

