

PIATTAFORMA PER I RINNOVI CONTRATTUALI DEL LAVORO PUBBLICO

*La mobilitazione di chi lavora
al servizio del Paese*

CONTRATTO
subito!



UNA NUOVA STAGIONE CONTRATTUALE

PER INNOVARE BISOGNA RIPARTIRE DALLA CONTRATTAZIONE

L'iter del disegno di legge delega di riforma della PA prosegue, e presto seguiranno i decreti delegati di attuazione e quelli di revisione dell'intera normativa. In questo processo persevera l'errata tendenza alla rilegificazione delle materie e all'unilateralizzazione del potere datoriale già in atto da qualche anno. E crescerà anche il drammatico scollamento tra l'ennesima legge e un contratto collettivo fermo da anni, che necessita di essere innovato sotto molti aspetti: relazioni sindacali, valutazione, inquadramento...

Avviando il lavoro sulle piattaforme unitarie ribadiamo il nostro rifiuto dell'immobilismo, della rassegnazione, della privazione di ruolo e dignità al quale si vogliono condannare i dipendenti pubblici ed il sindacato.

Diamo al legislatore un segnale chiaro su quello che deve essere il ruolo della contrattazione collettiva, nonché quello delle RSU legittimate dal recente voto dei lavoratori pubblici. E allo stesso tempo gettiamo le basi per una vera riorganizzazione della P.A., per migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e dare più peso alle buste paga, facendo ripartire anche una spirale positiva per l'economia del Paese.

*Liberare il potenziale
del lavoro pubblico*

- 3.232.954 LAVORATORI E LAVORATRICI
- 584 PROFILI PROFESSIONALI
- OLTRE 25 MILA RSU



SUPERARE UN BLOCCO DEI CONTRATTI CHE BLOCCA IL PAESE

Al contratto nazionale deve essere riconosciuto un insostituibile valore di garanzia di diritti economici e normativi omogenei, esigibili su tutto il territorio nazionale. Va aperta una riflessione sulla sua vigenza temporale e sul modello contrattuale unico, sia per il settore pubblico che per quello privato; ma al blocco nel settore pubblico va messa la parola fine, così come ai ritardi frequenti nel rinnovare i contratti del settore privato dei servizi. Il contratto nazionale deve poi essere di incentivo ad un secondo livello, integrativo e partecipativo, che si concentri sugli aspetti territoriali dell'organizzazione del lavoro e dei servizi mettendo al centro

- Recupero delle risorse economiche con cui finanziare programmi di produttività, riconoscere adeguatamente il valore del lavoro e delle professionalità e migliorare la qualità dei servizi
- Individuazione della spesa improduttiva
- Razionalizzazione della macchina amministrativa.

La base delle nostre proposte:



- **VALORE UNIFICANTE DEL CCNL**
- **RECUPERO E INCREMENTO DELLE RETRIBUZIONI**
- **PIENA VALORIZZAZIONE E INTEGRAZIONE DELLE COMPETENZE E RESPONSABILITÀ ACQUISITE**
- **UN SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI CHE SI SVILUPPI VERSO MAGGIORI SPAZI DI CONFRONTO**
- **RAFFORZAMENTO DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA, NELL'AMBITO DI UN SISTEMA FONDATO SUL RICONOSCIMENTO DEL MERITO E SUPPORTATO DA UN MODELLO DI VALUTAZIONE PERMANENTE CONDIVISO**

SPESA, RIFORME, SEMPLIFICAZIONE:

ANDARE OLTRE I FALLIMENTI DEI GOVERNI DEGLI ULTIMI 10 ANNI

Pesanti sono le responsabilità dei governi che si sono succeduti da circa 10 anni a questa parte, che hanno considerato i servizi solo come spesa da tagliare. Il risultato è che oggi ciò che viene erogato ai cittadini non è che il residuo di tagli progressivi, senza un progetto coordinato e chiaro di quali debbano essere gli assetti delle diverse amministrazioni sul territorio, né di quale debba essere la compatibilità di bilancio tra strutture e servizi. Le politiche attuali di "riforma" non fanno che aggiungere incertezza: la vicenda delle Province e del loro personale lo dimostra.

Identificare competitività, efficacia e risanamento della spesa pubblica con la derogabilità dei diritti e delle tutele è pura demagogia. Ma anche limitare la contrattazione ai soli temi della produttività è riduttivo. Bisogna recuperare la capacità inclusiva della contrattazione. Serve un progetto per riportare ad unità la realtà del lavoro nei servizi pubblici: da un lato semplificando e razionalizzando i contratti, dall'altro ricodificando i diritti e le tutele indisponibili e inderogabili.

Bisogna ragionare in un'ottica di filiera, puntando a ricomporre le fratture tra le condizioni di lavoro nel pubblico e quelle nel privato.

Un bilancio fallimentare

- -222MILA LAVORATORI PUBBLICI IN 10 ANNI
 - -8,7 MLD DI SPESA PER LAVORO PUBBLICO DAL 2011 AL 2014
 - +45 PROVVEDIMENTI E 758 MISURE IN MATERIA FISCALE DAL 2008 AL 2014
-
- +27MLD DI SPESA PUBBLICA DAL 2011 AL 2014**

Una nuova stagione contrattuale per

- SUPERARE LA LOGICA DEL SEMPLICE TAGLIO DI RISORSE E SERVIZI
- SUPERARE L'IRRAZIONALITÀ ORGANIZZATIVA SU CUI SI FONDA L'ATTUALE DEFINIZIONE LEGISLATIVA DEI COMPARTI PUBBLICI
- PROGETTARE ATTRAVERSO LA CONTRATTAZIONE L'INTEGRAZIONE PROGRESSIVA DI DIRITTI E TUTELE TRA PUBBLICO E PRIVATO



UN'INTESA QUADRO SULLA NUOVA CONTRATTAZIONE: CONTRATTI DI FILIERA IN TRE TORNATE

Proponiamo di valutare l'opportunità di aprire una fase precontrattuale, in cui soggetti pubblici, datori di lavoro privati e organizzazioni sindacali si confrontino su temi, principi e regole attraverso cui l'inclusività si deve declinare nella contrattazione futura.

Con l'obiettivo di arrivare a un'intesa quadro con cui:

- Affermare un principio di responsabilità secondo cui i firmatari non sono solo partecipi, ma anche responsabili della ricomposizione del panorama contrattuale; riconoscendo solo ai privati firmatari la possibilità di erogare servizi pubblici, o di continuare a farlo.
- Favorire un processo di semplificazione della rappresentanza.
- Eliminare gli effetti provocati dalla parcellizzazione della rappresentanza datoriale, dalla conseguente frammentazione dei contratti, e dalla mancanza di una responsabilità istituzionale: in primis il dumping e un sistema degli appalti basato non su una sana concorrenza sulla qualità dei servizi, ma sul massimo ribasso.

1 percorsi possibili

**DA REALIZZARE PER STEP, TENDENZIALMENTE NELL'ARCO
DI TRE TORNATE CONTRATTUALI:**

- **UN PROGETTO UNIFICANTE SULLE FUNZIONI CENTRALI**
- **UN PIANO DI RIENTRO DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI DEI SERVIZI LOCALI**
- **UN CONTRATTO UNICO DELLA SANITÀ**
- **UN POSSIBILE UNICO CONTRATTO DEI SERVIZI DELL'AREA SOCIO-SANITARIO-ASSISTENZIALE**



RICOMPORRE IL PANORAMA CONTRATTUALE: I TEMI DA AFFRONTARE

1 LE RELAZIONI SINDACALI

Al contratto nazionale va riconosciuta una funzione acquisitiva e migliorativa, non solo in termini economici ma anche in tema di diritti e tutele; e alla contrattazione di 2° livello un ruolo chiave per il governo dell'organizzazione del lavoro e la funzionalità dei servizi.

L'omogeneizzazione tra istituti normativi e retributivi rappresenta un investimento sulla contrattazione collettiva nazionale che può richiedere fonti di finanziamento specifiche e mirate.

Inoltre, nell'avvio di un processo di unificazione pubblico/privato, un ragionamento specifico va fatto sui temi dell'esigibilità, della delegazione trattante di parte pubblica e della rappresentanza sindacale.

Bisogna puntare a riconquistare tavoli e materie che negli ultimi anni sono stati sottratti alla contrattazione, in particolare l'organizzazione del lavoro e gli orari. Questo anche per fare in modo da avere gli strumenti per garantire coerenza tra sistema di valutazione e funzionalità dei servizi, e accompagnare i processi di riforma con un rinnovato ruolo delle parti.

Facendo leva sulla normativa che disciplina la trasparenza nelle amministrazioni pubbliche, vanno aggiunti alle materie oggetto di informazione:

- Struttura del bilancio
- Allocazione delle risorse nei servizi
- Trasparenza negli appalti
- Indicazioni contabili analitiche

E alle materie a cui applicare gli istituti della partecipazione:

- Dotazioni organiche e politiche occupazionali
- Mobilità

Questo anche per garantire una maggiore agibilità della contrattazione di II livello che, per uscire definitivamente da una logica di riduzione lineare della spesa e di peggioramento delle condizioni di lavoro, sempre più ha bisogno di capire dove sono le risorse che possono essere usate e soprattutto di eliminare sacche di sprechi e spesa improduttiva. I lavoratori e i loro rappresentanti siano protagonisti nell'individuare gli sprechi, anche in modo da rendere disponibili più risorse alla contrattazione.

Non solo la rappresentanza sindacale va dimensionata sulla base della realtà dei nuovi comparti, ma in caso di estensione della filiera va anche verificata quella datoriale privata: questo ha riflessi importanti sulle condizioni di esigibilità dei contratti, essendo imprescindibile che vi sia una chiara responsabilità di firma.

2 IL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

I processi di mobilità e i nuovi modelli organizzativi richiedono una revisione del sistema di classificazione, soprattutto in vista della riduzione del numero dei comparti, e di un maggiore coinvolgimento dei lavoratori nei processi di riorganizzazione.

Sistema che va reso omogeneo in modo da ridurre il fenomeno del dumping contrattuale, anche tra categorie, e da favorire la convergenza dei contratti, semplificando gli attuali sistemi e garantendo flessibilità e mobilità senza che queste comportino una perdita per il lavoratore dal punto di vista professionale o salariale.

Il nostro obiettivo è predisporre una griglia nazionale in grado di valorizzare sia l'apporto professionale che la complessità dell'organizzazione del lavoro; da tradurre poi in una contrattazione integrativa aderente alle specifiche esigenze del posto di lavoro interessato, semplificando di conseguenza il sistema delle indennità.

3 LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Il contratto collettivo nazionale deve individuare le materie oggetto di contrattazione di secondo livello e le linee guida per rispondere alle specificità di settore, arginando il potere unilaterale del datore di lavoro.

Il contratto integrativo è la leva indispensabile per gestire le risorse umane e porre in essere politiche di incentivazione della performance organizzativa. E' a livello decentrato che si possono collegare più efficacemente le gestioni virtuose ed i conseguenti recuperi di risorse con l'aumento della produttività, il riconoscimento della professionalità e del merito, il miglioramento della qualità dei servizi. Per questo la contrattazione integrativa va rilanciata allentando i vincoli imposti dalla riforma, e sancendo l'impegno della parte datoriale a promuovere in ogni ente relazioni che consentano di valorizzare l'apporto dei rappresentanti dei lavoratori nella predisposizione degli atti di organizzazione e gestione.

Alle relazioni sindacali di secondo livello vanno demandati:

- L'ambito (aziendale, di sito, territoriale o regionale) così come determinato dai CCNL
- Le modularità degli orari
- La crescita professionale come declinazione della griglia nazionale sulla base delle specifiche esigenze di posto di lavoro e in attuazione dei criteri di valutazione della performance organizzativa stabiliti dalla contrattazione di secondo livello
- L'organizzazione del lavoro
- Il salario aggiuntivo a quello definito nel CCNL
- La valutazione della performance organizzativa
- La definizione di criteri di qualità e di servizio
- La ricomposizione dei cicli e dei processi

- Il raccordo con la contrattazione territoriale per uscire dalla dimensione interna ad ogni singola amministrazione e coinvolgere tutti gli agenti territoriali interessati dal servizio.

L'articolazione dei fondi di contrattazione integrativa va semplificata e vanno riconfermate tutte le forme di incremento dei fondi stessi, anche previste a livello aziendale, come pure la possibilità di destinare ulteriori risorse - liberando tutte quelle derivanti da leggi speciali e regionali, dai processi di razionalizzazione amministrativa, dalla lotta agli sprechi e dai fondi europei - a progetti per incrementare la produttività e la qualità dei servizi.

4 LA POLITICA DEGLI ORARI

Va ricondotta all'interno della contrattazione e va verificata la praticabilità di una gestione e articolazione dell'orario di lavoro e del part-time in un'ottica di convergenza pubblico-privato. La disciplina del part-time, in particolare, va rivista e sviluppata e i criteri di assegnazione devono essere oggetto di confronto e accordo con le organizzazioni sindacali.

5 LE REGOLE SUGLI APPALTI

Ogni piattaforma deve contenere regole sugli appalti e clausole sociali a garanzia della legittimità dell'azione della stazione appaltante, della legalità e dei livelli occupazionali.

6 LA TUTELA OCCUPAZIONALE E LA MOBILITÀ

Vanno ricondotti alla contrattazione i temi della mobilità, superati i rigidi schemi delle tabelle di equiparazione- anche grazie alla griglia di classificazione- e definiti strumenti per agevolare il riassorbimento degli esuberanti. Nei CCNL devono essere inserite norme che consentano un rapporto più sinergico tra amministrazione e organizzazioni sindacali. In caso di mobilità intercompartimentale per legge e/o d'ufficio, occorre prevedere tutele giuridiche ed economiche per il personale trasferito che consentano di mantenere i livelli retributivi consolidati. L'utilizzo della mobilità forzata deve essere motivato e verificabile su richiesta. Per una migliore allocazione delle risorse umane, si potrebbero prevedere inoltre bandi di mobilità volontaria (interna e esterna) e incentivi economici. I criteri di qualsiasi forma di mobilità devono essere concordati con le organizzazioni sindacali. I processi devono essere attivati esclusivamente tramite bando, concordato e pubblicato almeno due volte l'anno, salvo i casi previsti per legge (legge 104/92, legge 52/2000, ricongiunzione al coniuge o figli minori di tre anni ecc). Al fine di mantenere le professionalità interne di ogni amministrazione, bisogna prevedere che le domande di mobilità interna abbiano priorità rispetto a quelle provenienti da amministrazioni esterne (comando e suoi rinnovi, stabilizzazioni ecc.)

7 LA VALUTAZIONE

Vanno definiti i criteri per la valutazione dei livelli di servizio, impostando un sistema orientato su principi di funzionalità dei servizi e di performance organizzativa.

8 LA FORMAZIONE E LA RIQUALIFICAZIONE

È necessario ripensare la formazione in una prospettiva più funzionale alle diverse fasi del rapporto di lavoro, prevedendo:

- Formazione continua a distanza
- Formazione per il primo accesso al lavoro
- Riqualificazione in seguito a mobilità
- Aggiornamento

9 LE TUTELE SOCIALI

Bisogna considerare per tutti i contratti nazionali la possibilità di omogeneizzare le tutele sociali, e di recepire il trattamento di miglior favore che sia derivato nel frattempo dalla legislazione in materia di:

- Congedi parentali e Maternità, fruibili anche ad ore
- Disciplina della fruizione delle ferie entro il 31/12 dell'anno successivo
- Mobbing
- Pari opportunità
- Lavoratori disabili
- Lavoratori studenti
- Congedo matrimoniale

10 LA PREVENZIONE E LA SICUREZZA

A tutti i lavoratori devono essere garantiti ambienti di lavoro salubri e procedure codificate per svolgere i propri compiti in condizioni di sicurezza. Senza nulla togliere ai soggetti e alle procedure individuate dal d.lgs. 81/2008, è necessario che la contrattazione - particolarmente quella di secondo livello - si riappropri del tema dell'organizzazione del lavoro anche nei suoi riflessi sulla sicurezza e sulla prevenzione degli incidenti sul lavoro. La formazione deve fornire a tutti i lavoratori la padronanza delle tecniche di gestione e di contrasto dei rischi.

