



LINEE PROGRAMMATICHE RINNOVI CONTRATTUALI

COMPARTO STATO
(Ministeri e altre Amministrazioni previste)

**COMPARTO REGIONI e
SANITA'**

**COMPARTO
AUTONOMIE LOCALI**

RIPRESA DELLE RELAZIONI SINDACALI E RINNOVO DEI CONTRATTI NAZIONALI DEL PUBBLICO IMPIEGO

I sindacati di categoria **UNSA** (Ministeriali) e **FIALS** (Sanità, Autonomie Locali e Regioni) della **CONFSAL**, ritengono improcrastinabile rimettere in moto le relazioni sindacali per riaprire la contrattazione nel pubblico impiego per il triennio 2013 – 2015.

Rinnovi contrattuali non solo per la parte **normativa** ma anche per quella **economica a partire dal 2015** visto il blocco per legge sino al dicembre 2014.

Non possono essere accettabili dai dipendenti pubblici ulteriori rinvii contrattuali che si protraggono ormai dal 2010 con una perdita secca economica stipendiale di oltre 7 mila euro medi.

Tanto più in presenza delle recenti ordinanze del Tribunale di Roma e di Ravenna promosse dalla stessa **UNSA CONFSAL** e condivise dalla **FIALS** che si appresta a presentare i dovuti ricorsi a tutela dei propri associati.

In particolare il giudice del lavoro del Tribunale di Ravenna ha dichiarato “**rilevante e non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale**” delle norme legislative che hanno bloccato sin dal 2010 i rinnovi contrattuali nel pubblico impiego.

Il **giudice del lavoro**, nell'accogliere le tesi dell'**UNSA CONFSAL** a difesa dei propri iscritti ministeriali dettati nel ricorso, **ha dichiarato** per quanto attiene:

- **le relazioni e prerogative sindacali**, che:
 - a) **la sospensione della possibilità di negoziare**, anche solo in ordine ad incrementi retributivi, **viene a determinare**, indirettamente, un'anomala **interruzione** dell'efficacia delle disposizioni legislative dettate dal decreto legislativo 165/2001 e quindi del **valore** dell'autonomia negoziale e della **libertà sindacale** riservata alle parti nell'ambito della contrattazione collettiva;
 - b) **in un regime normativo nel quale la retribuzione è determinata da accordi di categoria, il rispetto del principio costituzionale della proporzionalità tra il lavoro svolto e la sua remunerazione è affidato proprio allo strumento del contratto collettivo** (tanto più che i minimi retributivi previsti dalla contrattazione collettiva sono assunti dalla giurisprudenza, quale diritto vivente, quale parametro di riferimento della giusta retribuzione spettante al lavoratore come dettato dall'art. 36 della Costituzione);
 - c) **l'inibizione prolungata della contrattazione in ordine all'adeguamento dei trattamenti retributivi rafforza il dubbio di un conseguente violazione del principio di proporzionalità e sufficienza della retribuzione;**
 - d) **né tale situazione risulta sanata per effetto della possibilità dell'ammissibilità delle procedure contrattuali limitate agli anni 2013-2014**, poiché rimane compromessa non solo quella degli anni 2010-2012, ma soprattutto poiché **la negoziazione viene circoscritta alla sola parte normativa e senza possibilità di recupero per la parte economica;**
 - e) **talí situazioni, non solo inibiscono la contrattazione sui trattamenti retributivi, con gli effetti già sopra delineati, ma viene ulteriormente ribadita l'esclusione del recupero**, con ciò evidenziando il carattere definitivo della limitazione imposta a prescindere dalla attuale situazione emergenziale posta a fondamento della decretazione d'urgenza.

Ed ancora, nella medesima ordinanza, **il giudice del lavoro, dichiara**, per quanto attiene il diritto **dei dipendenti, che:**

- a) **Il blocco contrattuale e conseguentemente stipendiale colpisce soltanto la categoria dei dipendenti pubblici** e neppure tutte le categorie appartenenti al pubblico impiego **poiché esonera** le forze armate, i prefetti, gli ambasciatori, gli appartenenti al comparto scuola pur privatizzati, ecc.;
- b) mentre il decreto legislativo 165/2001 equipara i dipendenti pubblici ai dipendenti privati, **il blocco contrattuale non è stato applicato ai privati;**
- c) **il legislatore non ha imposto perciò a tutti i lavoratori gli onerosi sacrifici imposti ad alcuni dipendenti pubblici** (c.f.r. Comparto Ministeri, Comparto Sanità, Comparto Enti pubblici non economici, Comparto Regioni ed Autonomie Locali, ecc.), **sicché il blocco e l'ulteriore proroga è lesiva dell'art. 3 della Costituzione;**
- d) **il blocco dei rinnovi contrattuali** sin dal 2010 e prorogati a tutto il dicembre 2014, è **contrario, inoltre, ai principi costituzionali di gradualità dei sacrifici imposti ai dipendenti pubblici**, in quanto proprio i medesimi dipendenti con stipendi più bassi vengono colpiti a scapito di soggetti con più elevato reddito come per esempio accade ai dirigenti;
- e) **il blocco contrattuale e stipendiale sino al dicembre 2014**, senza alcuna possibilità di recupero, incide sui principi di adeguatezza e proporzionalità della retribuzione al lavoro svolto dai ricorrenti dipendenti, anche in ragione di altri due fattori quali:
 - perché la **perdita del potere di acquisto** dovuta al costo della vita ed all'inflazione **reca pregiudizio ai dipendenti** che non vedono dal 2010 adeguati stipendi;
 - **il blocco del turn – over dal 2010, che obbliga la pubblica amministrazione a non assumere da anni personale** nemmeno per coprire i posti vacanti a causa dei pensionamenti, **costringe**, di fatto e quotidianamente, il minor numero dei dipendenti in servizio a supportare carichi e ritmi di lavoro superiori ed accresciuti negli ultimi anni;
- f) sotto quest'ultimo profilo l'aumento quantitativo del lavoro non ha visto, però, alcun corrispondente apprezzamento nel quantum della retribuzione erogata ai lavoratori come prescritto dalla costituzione;
- g) l'aver bloccato per 4 anni lo stipendio a fronte della perdurante corsa dell'inflazione, si risolve in una sostanziale decurtazione dello stipendio (c.f.r. come della stessa retribuzione accessoria per la decurtazione dei fondi contrattuali) e cioè in una perdita retributiva secca e definitiva in un prelievo forzoso patrimoniale che si è pure decretato essere insuscettibile del recupero alcuno.

Tutto questo, **conclude il giudice del lavoro**, non può essere consentito alla legge dalla disciplina costituzionale e dispone la trasmissione del ricorso **UNSA CONFISAL** alla Corte Costituzionale.

L'**UNSA** e **FIALS** ribadiscono che queste ordinanze di incostituzionalità devono necessariamente entrare urgentemente **nell'agenda politica** del governo ed il Presidente del Consiglio **Renzi** ed il Ministro della Funzione Pubblica **Madia** ne devono tener conto e prenderne atto **ed avviare, da subito, l'apertura del confronto presso l'ARAN per il rinnovo dei contratti** senza dover aspettare la decisione Corte Costituzionale.

Questo Governo deve lanciare un forte segnale di legalità perché non è più concepibile che la Corte Costituzionale divenga l'unico baluardo della legalità.

POLITICA ECONOMICA DEL PAESE ED AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

Non vi è dubbio che il quadro generale di riferimento in cui si svolgerà la contrattazione nazionale e quella integrativa per i rinnovi del pubblico impiego sarà, ancora e purtroppo, la **crisi economica del Paese** che vede una **spesa pubblica complessiva oltre gli 800 miliardi annui** e che tende, sempre di più ad aumentare, nonostante il taglio degli oltre 10 miliardi effettuati unicamente a carico dei dipendenti pubblici con il blocco dei contratti e del turn over.

Non può e non deve continuare ad essere il pubblico impiego il “bancomat” del Governo.

Il nostro Paese rimane l'unico dell'Eurozona che dal 2010 al 2012 ha ridotto di oltre 200 mila unità il numero dei dipendenti pubblici e la spesa per retribuzioni di oltre il 4%.

Ulteriori tagli lineari di personale, come quelli annunciati dalla “cura” **Cottarelli** di oltre 80 mila dipendenti pubblici, porterebbe l'Italia ad una percentuale del 5,6% (attualmente al 5,8%) di dipendenti ogni 100 cittadini residenti, relegandola al fanalino di coda rispetto agli altri Paesi con percentuali notevolmente più consistenti oltre il 6% come il Belgio (7,8), l'Irlanda (8,1), la Spagna (6,5)%, la Francia al 9,4%, il Portogallo (8,1%), Regno Unito (9,2%), Paese Bassi (6,5%), al pari della sola Germania al 5,6%.

Tra il 2008 e il 2012, il numero dei dipendenti pubblici è infatti calato del 5,5%, portandosi a 3.238.474 unità, e la spesa per i dipendenti pubblici è a sua volta calata del 4,38% a **165,4 miliardi di euro annui**, ovvero **2.710 euro pro capite lorde**. I dipendenti pubblici, inoltre, hanno **uno stipendio inferiore alla media europea** (pari a 2.736 euro), **ma ben al di sotto di quella di Paesi** dalle dimensioni e dallo sviluppo economico paragonabili al nostro, come la Francia, il Belgio, l'Irlanda, Paesi Bassi, Regno Unito che si attestano in media ad **oltre 4mila euro annui**, con la sola Germania alla pari dell'Italia.

Retribuzioni dei nostri dipendenti pubblici, come attestato dall'**ARAN**, che hanno visto il sorpasso dei privati che hanno potuto godere di aumenti pari al 2,1% solo nel 2012.

Un Paese dove ormai si va **in pensione all'età di 67 anni** (uomini e donne), con un sistema che adegua periodicamente l'età di pensionamento alla speranza di vita dei suoi cittadini.

Sistemi questi che hanno determinato un effetto di “dimagrimento”, ma anche risultati collaterali come l'invecchiamento del personale, con quasi metà dei dipendenti over 50, consegnandoci una pubblica amministrazione più vecchia e demotivata.

Dipendenti pubblici che hanno sopportato pazientemente i **sacrifici imposti** senza ricevere **“un grazie”** e che altri settori (dirigenti pubblici, parlamentari, costi della politica, ecc.) non hanno mai conosciuto.

Rimane necessario, quindi, sfatare “il mito” che i dipendenti pubblici oltre ad essere “fannulloni” costano tantissimo in termini economici sulla spesa pubblica e quindi la necessità, da parte del Governo, di affondare ulteriormente il “bisturi” con tagli contenuti nella spending review presentata da Carlo **Cottarelli** che risulta assolutamente priva di una piano strategico per la pubblica amministrazione.

La solita minestra ormai **“sciapita”** del blocco del turn-over e della mobilità in assenza di chiarezza sulla platea di riferimento.

Anche se resta la necessità di un piano straordinario per la pubblica amministrazione che ne migliori l'efficienza senza continuare a incidere indistintamente sul personale.

Un piano strutturale che veda la semplificazione del Paese, dove si va a ridurre la burocrazia, si combatte la corruzione e gli sprechi, si riduce il cuneo fiscale e si riducono, infine, le disuguaglianze retributive nell'ambito dello stesso pubblico impiego tra i diversi comparti ed aree.

Un piano che veda anche una forte riduzione del numero dei dirigenti ed un investimento nell'assunzione dei quadri con una determinata formazione.

Una riforma della P.A. volta a garantire una sua maggiore efficienza e una sua migliore efficacia e che contempra al tempo stesso una concreta valorizzazione dei suoi dipendenti.

Il quadro generale in cui si muovono oggi i dipendenti pubblici e il sindacato è connesso a una pluralità di elementi, tra cui spiccano:

- **una vasta gamma di previsioni normative**, che hanno innovato in senso restrittivo le relazioni sindacali e che disegnano i rapporti tra legge e contrattazione che riportano il rapporto di lavoro ad una natura pubblicistica e non più privatistica;
- **una dinamica in essere degli assetti delle PA**, collegata da un lato alla ridefinizione delle competenze tra Stato e enti locali e dall'altro alla riduzione a 4 dei comparti di contrattazione.

La Pubblica Amministrazione italiana, così come riformata dalla classe politica attraverso la recente legislazione, risulta più povera, con meno personale, con meno capacità di attrattiva delle eccellenze nazionali e **non aperta ai giovani**.

In tale contesto il sindacato si propone di affrontare le criticità presenti con lo spirito di contribuire ad un reale rilancio della pubblica amministrazione, di una pubblica amministrazione fondata sulla centralità dei dipendenti, sulla valorizzazione della loro professionalità e sulla produttività ed efficienza dei servizi erogati.

In quest'ottica sono state elaborate le seguenti proposte, volte a promuovere una nuova visione di PA, per la realizzazione della quale si impegna a sostenere alcune modifiche alla legislazione vigente e a rivendicare in sede di contrattazione alcune proposte di natura contrattuale.

PER UNA NUOVA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE: REVISIONE DEI COMPARTI ED AREE E SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Per avviare concretamente il rinnovo dei contratti pubblici necessita, prioritariamente, che il Ministero della Funzione Pubblica, così come previsto dall'art. 40 del decreto legislativo 165/2001, emani le norme per la costituzione dei nuovi 4 comparti con le 4 aree per consentire, anche, di definire, a regime, i termini della rappresentatività per i nuovi comparti ed aree.

Disposizioni queste, di competenza esclusiva di norma regolamentare legislativa che vengono disattese, da oltre 4 anni, dal Governo e dal Ministero competente la Funzione Pubblica.

Questo Governo, lo stesso Ministro Madia, devono dare un segnale di discontinuità per dare credibilità alla loro azione innovativa per lo sviluppo e la crescita del Paese.

In questo contesto, vi è la necessità di definire, a priori, un sistema di relazioni sindacali, non certamente un ante sistema della riforma Brunetta, ma un diverso sistema di relazioni.

Rimane prioritario non rimettere in discussione accordi già definiti come quello dell'aprile 2011 sulla necessità di un accordo quadro presso l'ARAN per definire un **sistema di relazioni sindacali**, con un deciso distinguo da quello introdotto dalle norme Brunetta specie sull'organizzazione del lavoro, sugli atti unilaterali delle Amministrazioni in materia di accordi integrativi non definiti e prerogative dirigenziali, restituendo al sindacato il ruolo che gli appartiene di soggetto negoziale e non di sola informativa.

Un accordo quadro con un interesse ad elementi comuni con tutti i comparti ed aree e che permetta al **sindacato** un ruolo più **partecipativo** sulle scelte organizzative, di recupero, di efficienza e produttività, di premialità e di investimento sulle professionalità (contrattazione e concertazione) e di **verifica e controllo** (impegni di spesa, programmi di abbattimento degli sprechi e reinvestimento dei risparmi prodotti) nella pubblica amministrazione.

Un accordo quadro che:

- stabilisca con più determinazione il diritto dei dipendenti all'informazione ed alla consultazione nell'ambito della propria amministrazione, così come sancito dall'art 46 della Costituzione e dall'art. 27 della Carta dei diritti Fondamentali dell'Unione Europea;
- costruisca, a tal fine, percorsi che stimolino e prevedano la partecipazione attiva ed il coinvolgimento dei singoli dipendenti nei processi di spesa e di gestione dell'Amministrazione di appartenenza e contribuiscano direttamente al recupero di efficienza, produttività e risparmi di spesa da investire, in parte, nei fondi contrattuali della contrattazione integrativa.

Un accordo quadro nel quale, siano chiaramente espresse linee di indirizzo dei limiti concessi all'Amministrazione sul potere di regolare e gestire, in modo unilaterale, ulteriori materie di competenza della contrattazione collettiva, compresa, anche, l'erogazione di quote di retribuzione in caso di mancato o ritardato accordo.

La necessità, anche, di una “cabina di regia” a livello nazionale (ARAN), tra sindacati attualmente rappresentativi e Comitati di Settore, che oltre a spingere, anche, il Governo a mettere **in moto per il 2015 la parte economica contrattuale come la detassazione e decontribuzione del salario accessorio**, definisca:

- le nuove regole di sistema e di partecipazione sindacale;
- gli insiemi per facilitare la soluzione dell'eventuale problema degli esuberanti e i criteri della mobilità tra i diversi comparti e settori della pubblica amministrazione (rispondenza tra dotazioni organiche e obiettivi di qualificazione e di servizio delle amministrazioni);
- modelli che permettano di allineare spazi di autonomia, interazione tra professionalità, percorsi di carriera, flessibilità, orari di lavoro, criteri di mobilità e riconversione professionale;
- l'investimento in formazione e aggiornamento professionale anche per agevolare la mobilità;
- l'armonizzazione del sistema retributivo e contrattualistico tra i diversi comparti ed aree nel pubblico impiego (propedeutici alla mobilità);
- gli obiettivi per una amministrazione pubblica più produttiva ed efficiente;
- i sistemi di economie conseguenti ai processi di riorganizzazione e di tagli agli sprechi nella pubblica amministrazione e la parte percentuale dei risparmi economici conseguiti da investire sulle professionalità del personale e sui servizi.

Rimane l'adempimento di realizzare la **tabella di equiparazione tra professionalità** per la mobilità intercompartimentale così come previsto dall'art. 48 del d.l.vo 150/09.

Sono queste le condizioni essenziali ed improcrastinabili che possono permettere l'avvio dei rinnovi contrattuali oltre che portare a una **riduzione ed una qualificazione della spesa nella pubblica amministrazione** consentendo la partecipazione attiva di tutti i dipendenti.

Su questi temi, come organizzazioni sindacali a tutela dei diritti dei dipendenti, misureremo il grado di fattività di questo nuovo Governo e come lo stesso dai proclami passi definitivamente ai fatti.

Occorre che la politica torni a stare con la gente e tra la gente, sapendo che tre milioni di dipendenti pubblici sono una parte importante del Paese.

IL CONTRATTO NAZIONALE

Rivendichiamo “**il diritto**” al rinnovo contrattuale per i dipendenti **che non può evidentemente essere solo per la parte normativa** ma, così come definito dall’art. 40 del d.l.vo 165/2001, la pari corrispondenza della vigenza del contratto tanto nella sua parte giuridica che in quella economica.

Ma ancor di più, il riallineamento delle retribuzioni stipendiali a quelli dei Paesi Europei.

Come pretendiamo che Governo, Comitati di Settore ed ARAN diano **un segnale di discontinuità sui tempi per la stipula del contratto**, pochissimi mesi e non più tempi biblici che determinano effetti negativi per i dipendenti e per l’organizzazione dei servizi e del lavoro.

La necessità nei contratti nazionali:

1. di un **nuovo sistema di relazioni sindacali** che preveda confronti mirati all’eliminazione degli sprechi, alla rimodulazione dei servizi e delle prestazioni, in un’ottica di discontinuità rispetto all’attuale;
2. dell’introduzione di **meccanismi che vadano a recuperare risorse economiche** nell’ambito di una gestione più corretta, ma soprattutto, introdurre la - **questione etica e morale** - nella Pubblica Amministrazione;
3. di stabilire la **obbligatorietà** a livello di singola amministrazione di confronti vincolanti con le OO.SS. che preveda un ruolo, per quest’ultimi, anche, di “**misurare**” e non “controllare” come si utilizzano le risorse (trasparenza dei bilanci) per definire assetti organizzativi diretti all’ottimizzazione delle risorse finanziarie, strumentali ed umane e definire ed individuare, in concertazione, **quanto si intende recuperare economicamente ogni anno, a partire dal 2015**, e poi fissare dei precisi obiettivi di risparmio, proporzionali all’entità degli sprechi registrati ed individuati in ogni singola amministrazione e stabilire la parte delle economie, conseguite con risparmi sui costi di funzionamento, da destinare all’incremento dei fondi contrattuali del personale dipendente (almeno il 50%) e come investimento nei servizi;
4. come nel privato, dunque, definire **piani industriali aziendali**, da costruire insieme alle rappresentanze sindacali, per garantire il miglioramento dei servizi e il recupero di risorse economiche nei contratti aziendali e definire assetti organizzativi diretti all’ottimizzazione delle risorse finanziarie, strumentali ed umane e per quest’ultime, infine, **definire gli standard organizzativi minimi dei vari profili professionali in rapporto ai carichi di lavoro** e all’offerta dei servizi ai cittadini;

5. di definire modelli per la valorizzazione e lo sviluppo continuo delle competenze professionali e riqualificare i profili ormai obsoleti;
6. costruire percorsi di sviluppo professionale flessibili e competitivi;
7. **telelavoro**: favorire il telelavoro, che rappresenta anche un'azione rivolta ad affrontare la questione della parità di genere, poiché il telelavoro facilita, in modo concreto, la possibilità, in particolare, per la donna di conciliare gli impegni familiari con quelli professionali;
8. **part-time**: rimane necessario superare alcuni vincoli legislativi. Il part-time deve essere un'opportunità estesa a tutti i dipendenti e non concesso a discrezione totale delle singole amministrazioni;
9. **formazione**: rimane un investimento per l'amministrazione e non un costo. La formazione, a carico totale di ogni singola amministrazione (*attingendo anche dai fondi europei*), deve essere rivolta a tutti i profili, nessuno escluso e deve essere, anche, obbligatoria ai fini della valutazione e progressione di carriera specie per i profili specialistici e per coloro che sono tenuti, (come nel Servizio Sanitario Nazionale) a conseguire i crediti formativi annuali.
10. **internalizzazione**: collegato al tema della tracciabilità dei costi, grazie ad un nuovo sistema trasparente dell'allocazione delle risorse, vi è il tema della necessità di verificare l'economicità delle esternalizzazioni e prevedere la possibilità di cessazione dell'appalto esterno, reinternalizzando i servizi e prevedendo la valorizzazione economica dei dipendenti pubblici a cui viene affidato il servizio reinternalizzato;
11. di riconoscere pari diritti normativi contrattuali ai **dipendenti a tempo determinato** o assunti con altre forme flessibili di lavoro.

SPECIFICITA' CONTRATTUALI

Per quanto attiene la specificità del nuovo **Comparto Stato** si ritiene necessario:

- a) l'accentramento della "titolarità" di tutti i rapporti di lavoro dei dipendenti pubblici ad un'unica Autorità statale in tema di reclutamento e assegnazione alle diverse Amministrazioni secondo i fabbisogni;
- b) la costituzione di questa unica cabina di regia potrà favorire e facilitare, tra l'altro, anche la mobilità compartimentale e intercompartimentale, superando le incredibili farraginosità delle procedure di mobilità attuali che hanno limitato le possibilità dei dipendenti di realizzare spostamenti – non pregiudizievoli degli interessi delle amministrazioni - che risultano cruciali nei loro assetti di vita;
- c) superare la farraginosità delle procedure concorsuali così come oggi sono congegnate, poiché risultano lente e incapaci di rispondere alle esigenze delle amministrazioni; appare opportuno, al contrario, prevedere procedure di selezione più snelle, più agili in base alle esigenze sottoposte dalle Amministrazioni e gestite dall'unica cabina di regia sopra auspicata;
- d) una ridefinizione dei profili professionali, attraverso la costituzione da un lato di profili omologhi nel comparto per le professionalità assimilabili provenienti dagli ex distinti comparti di contrattazione e dall'altro con il riconoscimento di profili specifici che hanno professionalità non omologabili da salvaguardare;
- e) l'elaborazione di un nuovo ordinamento professionale che dovrà favorire altresì la mobilità compartimentale su base volontaria;
- f) verificare, nell'ambito dello stanziamento delle risorse messe a disposizione dal governo per il rinnovo economico del contratto, la consistenza delle differenze retributive intra-comparto.

Per quanto attiene la specificità del **nuovo Comparto Regioni e Sanità** si ritiene necessario:

- a) uno sviluppo di carriera dei professionisti in rapporto alle competenze ed attribuzioni professionali distinte da quelle gestionali/organizzative;
- b) un inquadramento dei **professional** differente rispetto al responsabile organizzativo (coordinamento o posizione organizzativa), premiando le competenze tecnico – specialistiche del primo a cui può non corrispondere alcun incarico organizzativo;
- c) la possibilità di procedure concorsuali, per lo più per i profili professionali della sanità, a livello provinciale ed anche regionale, proprio, anche, in virtù dello scorrimento delle graduatorie e della stessa mobilità interregionale;
- d) definire, nell'ambito della mobilità dei dipendenti tra aziende, il tempo massimo entro il quale il dipendente deve prendere servizio nella nuova amministrazione senza possibilità di diniego da parte dell'amministrazione cedente;
- e) definire il periodo di permanenza presso l'Amministrazione del personale neo assunto;
- f) collegare alla implementazione delle competenze dei professional la parte retributiva.

Per la specificità delle elevate professionalità, sia nel nuovo **Comparto Stato** che in quello delle **Regioni e Sanità**, rimane necessario, all'interno del contratto nazionale, riconoscere la loro specificità costituendo un'apposita sezione, volta a valorizzare e tutelare il loro contributo professionale.

Un sistema che potrebbe favorire sicuramente la costruzione di una struttura normativa-contrattuale capace di valorizzare le capacità e le eccellenze presenti all'interno del pubblico impiego estirpando l'appiattimento professionale scaturito dall'attuale ordinamento.

PARTE ECONOMICA DEL CONTRATTO

L'aumento contrattuale per il 2015 (salvo il pronunciamento della Corte Costituzionale sui ricorsi **UNSA Confisal** per gli anni pregressi) previsto dall'indice di inflazione, deve essere previsto **al 100% ad incremento della sola parte stipendiale fissa**.

Per quanto attiene, invece, la parte degli **emolumenti accessori** (produttività di risultato, indennità varie dalla turistica a quelle di rischio, ecc., reperibilità, lavoro straordinario, progressione di carriera, istituti di premialità, ecc.) **i fondi contrattuali** per ciascuna amministrazione, se pur rivisitati nelle formulazioni e formazioni, **devono essere alimentati**:

- a) dallo sblocco della norma di cui all'articolo 9 della legge 122/2010 che ha imposto dal 2011 sino al 2014 il limite alla crescita delle retribuzioni individuali e la crescita dei fondi contrattuali che non potevano superare il livello del 2010 e dovevano ridursi in proporzione alla diminuzione del personale;
- b) dalle economie conseguenti ai processi di riorganizzazione aziendale destinate alla premialità di cui all'art. 16 della legge 111/2011 – norma non applicata per volontà delle sole amministrazioni pubbliche -;
- c) dalle economie e risparmi conseguenti ai tagli degli sprechi nella pubblica amministrazione (consulenze, convenzioni, appalti di servizi, reinternalizzazione dei servizi, privilegi professionali, energia elettrica e gas, digitalizzazione, sistemi informatici, acquisto di sofisticate apparecchiature lasciate inutilizzate per anni, lavori infiniti per ristrutturazione o i mancati completamenti oppure le mancate o inadeguate ristrutturazioni o spese volte la mancata loro utilizzazione, ecc.);
- d) dall'incremento delle risorse derivanti dall'applicazione dell'**art. 43 della legge n.449 del 27.12.1997** che sostiene le Pubbliche Amministrazioni a definire:
- e) la stipula di contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa, una migliore qualità dei servizi prestati nonché la realizzazione di maggiori economie di cui una quota dei risparmi così ottenuti rimane destinata ad incrementare gli stanziamenti diretti alla retribuzione di produttività e di risultato;
- f) uno o più regolamenti con i quali individuare le prestazioni non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia di diritti fondamentali, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente e l'ammontare del contributo richiesto essere riassegnato, in misura non superiore al 30%, per incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato dei dirigenti;
- g) **dalle economie aggiuntive**, conseguenti ai processi di riorganizzazione della pubblica amministrazione, destinate all'erogazione dei premi la produttività del personale e della retribuzione di risultato dei dirigenti, così come previsto dall'art. 16, comma 5 della legge n.111 del 15.07.2011;
- h) dalla ricostruzione stessa dei fondi contrattuali, in particolare per il **Comparto Sanità** e nello specifico per le Regioni sottoposte ai Piani di rientro, partendo da quelli vigenti al 2010 come specificato nella direttiva MEF n. 12/2011.

Risorse fresche che, unitamente alla detassazione e decontribuzione della medesima retribuzione accessoria, determinerebbero aumenti contrattuali sostanziosi che non influiscono sulla spesa pubblica ma diventano, di fatto, investimenti e possibilità del rilancio economico del Paese.

Per quanto attiene la specificità delle **consulenze e convenzioni**, al fine di metterli in luce e di liberarli dalle gabbie degli interessi e delle collusioni partitiche e politiche, proponiamo la loro totale **abolizione** utilizzando in loro luogo le competenze, adeguatamente retribuite, di quei dipendenti che ogni amministrazione avrà il compito di selezionare al suo interno.

FONDI CONTRATTUALI

Nell'ambito della contrattazione nazionale, inoltre, va riconosciuta un'adeguata valorizzazione e centralità della **contrattazione integrativa** e dei fondi contrattuali, garantendo una ampia flessibilità dell'uso delle risorse assegnate e da distribuire ai dipendenti.

Sono questi elementi imprescindibili per dare una motivazione ai dipendenti e per introdurre nei contratti concetti di produttività, efficienza ed efficacia.

IL RAPPORTO DI LAVORO

In una visione di partecipazione più ampia del sindacato sui temi ed istituti del rapporto di lavoro quali i diritti dei lavoratori (dall'assunzione, all'organizzazione del lavoro, ai temi della produttività di risultato, a quelli della premialità e progressione di carriera, alla formazione permanente, alle ferie e mobilità, l'orario di servizio, la programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale, alle malattie, al sistema delle reperibilità, delle prestazioni aggiuntive all'orario di lavoro, il diritto alla mensa e agli asili nido nella struttura, alle pari opportunità, al part-time, al benessere organizzativo, al grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del superiore gerarchico) **rimane innegabile una revisione delle norme attuali sulle relazioni sindacali.**

Il sistema vigente che provoca e determina azioni unilaterali da parte delle Amministrazioni e della dirigenza, non ha certamente dato un impulso concreto di maggiore efficienza e produttività rispetto alle norme regolamentari precedenti.

In tale contesto rimane auspicabile la disciplina del lavoro flessibile ma anche e soprattutto superare il fenomeno attuale del precariato.

Per il Comparto Regioni e Sanità ed in particolare per **i dipendenti del Servizio Sanitario Nazionale**, rimane urgente che venga emanato il DPCM che regoli la stabilizzazione del personale precario con anzianità di servizio di 36 mesi.

LE INDENNITÀ DI PRODUTTIVITÀ, DI RISULTATO ED IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Rimane innegabile che l'indennità di produttività di risultato, elemento originariamente variabile destinato a premiare il merito, nel tempo, si è trasformata in una sorta di quota fissa che è divenuta l'origine della **lievitazione degli emolumenti in particolare degli alti dirigenti dello Stato**, esclusi quelli del Servizio Sanitario Nazionale, delle Regioni ed Autonomie Locali, con una crescita esponenziale della retribuzione che va dal 40 al 55% e con picchi fino all'84% in 8 atti per i top manager.

Incrementi, invece, notevolmente contenuti per il personale dei diversi comparti se non diminuito a fronte dei tagli dei fondi contrattuali di amministrazione.

Su questo aspetto necessita una revisione dei modelli attuali oltre ad una armonizzazione del sistema premiante della produttività di risultato.

In coerenza con la sequenza logica descritta dal legislatore – d.l.vo 150/2009 - la valutazione della performance individuale del dipendente dovrebbe essere accessoria e successiva alla performance della singola amministrazione e di quella organizzativa (unità produttiva) e non come avviene nei sistemi adottati nelle varie Amministrazioni con preponderanza quasi assoluta di quella individuale.

La performance individuale deve essere vista in funzione, della performance organizzativa - unità operativa/ufficio - presso il quale il dipendente svolge la sua attività.

Se in un'orchestra ciascun maestro suona benissimo lo strumento, ma fuori tempo e fuori dall'organizzazione dettata dal direttore, la sua performance musicale individuale, potrà anche essere splendida, ma influirebbe negativamente sulla prestazione corale.

Abbiamo da sempre riconosciuto la necessità di migliorare la produttività della Pubblica Amministrazione.

Ci riconosciamo in una Pubblica Amministrazione che sa valorizzare l'impegno, la professionalità e la disponibilità dei suoi dipendenti, che si rendono capaci di migliorare la quantità e la qualità dei servizi erogati dalla PA in favore di cittadini e del sistema delle imprese.

In ogni caso appare necessario approntare una sostanziale modifica ai criteri di valutazione del dipendente rispetto a quelli attualmente vigenti.

Per questo serve operare, in positivo, nel prospettare con chiarezza le possibili ricompense che potranno derivare da comportamenti virtuosi del dipendente, sia esso un dirigente piuttosto che l'ultimo dei dipendenti.

La prima ricompensa è il riconoscimento stesso del risultato conseguito e della professionalità maturata nell'organizzazione, rispetto alle situazioni di anonimata attuale come una delle principali cause di disagio dei dipendenti pubblici.

A ciò si possono agganciare gli incentivi la produttività di risultato, i bonus annuali, l'attribuzione di incarichi di alta professionalità, ecc..

Ai risultati e alla crescita professionale devono essere collegate le carriere, l'attribuzione degli incarichi, la responsabilizzazione sui progetti di importanza strategica per l'amministrazione, un maggior coinvolgimento delle decisioni, investimenti specifici sul piano della formazione e dello sviluppo professionale.

In questa logica, ben venga la possibilità di trattenere, nel fondo della produttività, a beneficio dei dipendenti, una quota delle economie realizzare attraverso processi di miglioramento dell'efficienza e della riduzione della spesa a parità di livello qualitativo delle prestazioni, purché i risultati siano dimostrabili.

Insomma tutte quelle cose che normalmente un dipendente reputa importanti e che, soprattutto, lo fanno sentire importante.

LE PROGRESSIONI DI CARRIERA ED ECONOMICHE

I dipendenti pubblici oggi, hanno bisogno, innanzitutto, di qualcosa che dia nuovamente fiducia, li renda fieri di operare in un'istituzione che si è data obiettivi ambiziosi, che è o che potrà diventare qualcosa di importante e da tutti riconosciuto, qualcosa per cui valga la pena lavorare.

Per poter trasferire i dipendenti pubblici all'interno delle singole organizzazioni (uffici, dipartimenti, unità operative, ecc.) rimane soprattutto necessario farli sentire protagonisti di qualcosa di importante e che sta davvero cambiando, dare un senso al lavoro in sé, fare in modo che lo stesso sia anche occasione di **soddisfazione** personale ed economica, di **crescita professionale e di carriera**.

Ciò deve presupporre, a livello di sistema, la possibilità di negoziare almeno una parte della retribuzione variabile, correlandola anche al tempo per i risultati prodotti. In sintesi la introduzione, nei vari comparti, di **risorse aggiuntive di bilancio collegate alla erogazione di prestazioni oltre l'orario contrattuale di lavoro** con la graduale **eliminazione del lavoro straordinario** che non deve continuare ad essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro per fare fronte alla carenza del personale incidendo fortemente sui fondi contrattuali.

Ma al tempo stesso la capacità di garantire una **"competitività professionale"** con contenuti di lavoro qualificanti, percorsi di crescita individuale e di accrescimento nel tempo delle competenze e delle capacità.

Ma anche una **cultura organizzativa** che permetta il riconoscimento del grado di autonomia dei singoli dipendenti in rapporto al profilo professionale e all'organizzazione in cui si è coinvolti, la responsabilizzazione degli atti e degli adempimenti, la chiarezza degli obiettivi, il grado di evoluzione dei sistemi di gestione, l'adeguatezza degli spazi e delle tecnologie di lavoro, l'efficacia dei sistemi di incentivazione.

Se si riesce a fare questo, allora, coerentemente bisogna avere il coraggio di cambiare radicalmente il sistema e le modalità delle progressioni di carriera, siano essi verticali (progressioni giuridiche tramite le selezioni interne) sia orizzontali (progressioni economiche all'interno delle nuove aree professionali).

Non è più possibile che la progressione di carriera avvenga con lo svolgimento di test o prove scritte e a una sorte di interrogazione orale, poiché a questo si riduce, nei fatti, il processo di selezione in molte amministrazioni pubbliche non nascondendo l'intervento diretto o indiretto dei dirigenti o della politica.

Non si tratta di mettere in discussione i concorsi o le selezioni interne, ma semplicemente di ripensare nel profondo le modalità con cui tali istituti vengono svolti.

Sarebbe utile, questa la nostra proposta, mettere alla prova i dipendenti sulle loro capacità e attitudini, attraverso una delle tante metodologie disponibili e normalmente usate nei processi di selezione delle imprese. Sarebbe possibile affidarsi a specialisti della selezione, invece di delegare questo compito a persone, spesso autorevoli, ma che nella loro vita professionale si sono occupati e si occupano di tutt'altro.

BENESSERE ORGANIZZATIVO, PARI OPPORTUNITÀ E TUTELA DELLA DONNA

La rilevazione e gli adempimenti sul benessere organizzativo in ciascuna amministrazione influisce enormemente con l'organizzazione per la quale il dipendente lavora e ne determina la condivisione e realizzazione degli obiettivi e quindi la crescita qualitativa e quantitativa dei servizi erogati.

Si ritiene fondamentale porre al centro dei rinnovi contrattuali nei diversi comparti di contrattazione le politiche della donna come quelle delle pari opportunità.

Le nostre proposte di innovazione di carattere contrattuale come quelle di revisione della legislazione attuale, tendono in prospettiva a migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, valorizzando, in particolare per la specificità, il ruolo della donna conciliando, possibilmente, il tempo lavoro con quello della famiglia:

1. **asili nido nella p.a.:** la creazione di appositi servizi per l'infanzia in connessione con i luoghi di lavoro degli uffici pubblici, per ottenere una ricaduta positiva sulle politiche di sostegno alla famiglia e alla donna atti a conciliare i tempi professionali con quelli familiari e favorire nel medio periodo, nel quadro delle pari opportunità, una maggiore presenza femminile nei vertici delle amministrazioni;
2. **centri ricreativi per bambini:** all'interno delle strutture della pubblica amministrazione, anche su base stagionale, per il periodo limitato di tempo in concomitanza con le chiusure delle strutture scolastiche;
3. adeguamento del trattamento economico per convalescenza post day-hospital o day-surgery alla convalescenza post ricovero ospedaliero;
4. assimilare al concetto di terapia anche i trattamenti post operatori quali medicazione e rimozione punti;
5. **congedo parentale:**
 - a) consentire la scelta ai genitori di usufruire del congedo parentale, entro gli otto anni di vita del bambino oltre che a giorni anche ad ore;
 - b) ampliamento del periodo di congedo per malattia del figlio previsto dall'art. 47 T.U. DLGS 151/2001 nel senso che il diritto di astenersi dal lavoro per malattia del minore, quantificato in giorni 30 annuali, venga concesso non solo sino agli anni tre ma sino al completamento del ciclo della scuola materna;
 - c) in subordine, sebbene attualmente il congedo per la malattia del figlio dà diritto di astenersi dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, non retribuiti, per le malattie di ogni figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni, si chiede di elevare tale congedo a giorni 10 senza alcuna decurtazione economica atteso che i bambini si ammalano più frequentemente proprio in età scolare;
 - d) elevare il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori a 12 mesi (6 per il padre e 6 per la madre);
 - e) eliminare o, in subordine, ridurre il periodo di preavviso di 15 giorni per congedo parentale da comunicare al datore di lavoro da parte del genitore interessato a fruire del congedo in quanto, normalmente, la richiesta è motivata da esigenze improvvise non sempre programmabili;

6. permessi retribuiti:

- a) concedere il permesso per lutto anche per i parenti entro il terzo grado ed affini entro il secondo grado limitatamente al giorno del funerale;
- b) elevare a giorni sei o a trentasei ore i permessi, nonché modificare la norma nella parte in cui tra le motivazioni comprende la testimonianza processuale per fatti non di ufficio;
- c) nell'ottica della prevenzione e della tutela della salute, prevedere la concessione di permessi retribuiti al fine di sottoporsi a controlli diagnostici preventivi (es. screening tipo mammografia, pap test, prostata) anche creando convenzioni tra amministrazioni e strutture locali che erogano questo servizio;

7. **aspettative e congedi ex art. 42 co. 5 l. 165/2001:** definizione tempestiva delle richieste di aspettativa e congedo per motivi familiari abbreviando i tempi attualmente previsti dalla legge entro i 15 giorni dalla richiesta;

8. **maggiore flessibilità sull'orario di servizio:** per le lavoratrici con particolari e motivate esigenze familiari si chiede una maggiore flessibilità in relazione all'orario di servizio con principi generali e concordati in contrattazione integrativa;

9. **part-time:** nessun vincolo aziendale alla richiesta di part-time proveniente dalle lavoratrici madri e, in particolare, a coloro che hanno figli minori degli anni 12 e, soprattutto, qualora l'affidamento dei figli sia in via esclusiva delle sole lavoratrici e che le stesse non dispongano di persone che le possano aiutare nella gestione dei figli minori;

10. **telelavoro:** focalizzare l'attenzione delle amministrazioni su questa tipologia flessibile di attività lavorativa per estenderne l'utilizzo, considerandolo uno strumento formidabile e attualmente troppo sottovalutato per consentire alla donna di esprimere le proprie potenzialità professionali e coniugare famiglia e lavoro;

11. **assistenza ai disabili:** snellire e velocizzare l'iter burocratico dell'istituto in materia di congedi per l'assistenza a disabili in situazione di gravità, di cui al D.L.vo n. 151 del 26 marzo 2001;

12. **purificazione del linguaggio in funzione della parità di genere:** le amministrazioni pubbliche devono utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) un linguaggio non discriminatorio come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi.

LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Si ritiene necessario **rafforzare i fondi di previdenza complementare** per i dipendenti pubblici, tenendo conto dei futuri tassi di conversione dello stipendio in pensione, progressivamente sempre più sfavorevoli.

Un sindacato deve preoccuparsi del futuro dei lavoratori, non solo del presente, ed è per questo che si è favorevoli a quei meccanismi idonei a fornire una pensione integrativa ai dipendenti.

Oltre a ciò, si chiede in materia previdenza complementare, la fine delle disparità di trattamento fiscale tra il settore pubblico e quello privato, causata attualmente dalla mancata emanazione del decreto di attuazione di cui all'art. 23, comma 6 del D. Lgs. 252/2005.

FORMULE DI SOSTEGNO INDIRETTO AI LAVORATORI

Quello dei **servizi collaterali** per i dipendenti pubblici in funzione, anche, di una migliore efficienza del servizio e per diminuire, ancora di più, le percentuali di assenza per esigenze a volte contingenti ed indipendenti dallo stesso dipendente, rimane una conquista nell'ambito dell'impiego pubblico in considerazione del fatto che nel settore privato tali istituzioni sono ormai avviati da tempo:

1. **edilizia**: prevedere, in analogia con altri settori di lavoro pubblico, spazi per favorire un'edilizia agevolata per i dipendenti pubblici, mediante la possibilità di costituire delle cooperative, con previsione di riserve nei piani di zona individuati dagli Enti locali per l'edilizia agevolata o "social housing";
2. **sanità**: prevedere la possibilità di utilizzare le risorse presenti sui capitoli di bilancio delle amministrazioni per la stipula di convenzioni per l'erogazione di prestazioni sanitarie per i dipendenti pubblici sul modello realizzato, ultimamente, per i dipendenti amministrativi dalla Corte dei conti (UNISALUTE);
3. **assicurazione colpa grave**: prevedere convenzioni tra singola Amministrazione (ma anche a livello di amministrazione centrale) e compagnie assicurative per abbattere i costi dell'assicurazione per colpa grave per i dipendenti pubblici. Un'assicurazione che deve, non solo essere contenuta nel prezzo, ma anche suddivisa nei costi tra amministrazione e singolo dipendente.

Su questi aspetti vi è la massima disponibilità dell'**UNSA** e della **FIALS** ad un serrato confronto negoziale per dare ai dipendenti motivazioni dopo la riduzione di personale, mancanza di turn-over e blocco contrattuale, con un contratto normativo ed anche economico che sia strumento di innovazione nella pubblica amministrazione per dare un nuovo impulso, anche, all'economia nel nostro Paese.

PROCEDURE DISCIPLINARI

Rimane necessario prevedere, nell'ambito del contratto, procedure di conciliazione non obbligatoria al di fuori dei casi per i quali è previsto il licenziamento. La sanzione concordemente determinata non è impugnabile e non può essere di natura diversa da quella prevista dalla legge.

IL CONTRATTO INTEGRATIVO

Un primo aspetto è la **certezza tempistica** della definizione del contratto integrativo. Fondamentale diviene l'indicazione, nel contratto nazionale di comparto, dei tempi dell'avvio e termine della stipula del contratto integrativo e delle materie negoziabili.

Nella logica del D.l.vo 165/2001 il contratto integrativo non può essere solo attuativo di modelli o schemi predeterminati a livello di contratto nazionale ma deve cogliere la possibilità di introdurre delle normative, autonome ed innovative, sulla base degli indirizzi di cui al contratto nazionale ed in rapporto all'organizzazione di ciascuna amministrazione.

La impostazione del contratto integrativo richiede la definizione, a priori, delle relazioni sindacali, la individuazione degli obiettivi da raggiungere tra le Parti negoziali, dei principi e valori che si vogliono introdurre nei sistemi premianti (produttività di risultato, percorsi di carriera – verticali ed orizzontali) valorizzando la competenza professionale, l'impegno e i risultati raggiunti e la previsione delle modalità di coinvolgimento dei dipendenti, le modalità di verifica del rispetto, nel tempo, del medesimo contratto.

Il contratto integrativo dovrà, pertanto, perseguire i seguenti obiettivi:

- definizione del sistema delle relazioni sindacali che dovranno essere strutturate e finalizzate al pieno coinvolgimento dei soggetti sindacali deputati alla contrattazione;
- definizione delle risorse a disposizione per l'attuazione del contratto integrativo mediante una adeguata ed attenta costituzione ed implementazione economica dei fondi;
- regolamentazione degli istituti contrattuali (straordinario, indennità, produttività, orari, organizzazione del lavoro, ecc...) finalizzati a migliorare le condizioni di lavoro e di sicurezza, favorire la crescita professionale, elevare l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività;
- rideterminazione delle dotazioni organiche alla luce della riorganizzazione delle strutture e tarata sulla base delle esigenze reali (carichi di lavoro) espresse in relazione agli obiettivi di ciascuna amministrazione;
- definizione del piano occupazione triennale ed annuale;
- definizione dei sistemi premianti e di valutazione della performance organizzativa e successiva quella individuale;
- definizione del piano di formazione permanente;
- definizione dei tempi e modalità di verifica della attuazione del contratto Integrativo.