



VERSO UN NUOVO CONTRATTO 2016-2018: UN NUOVO PATTO POLITICO

LAVORO, SALARIO, DIRITTI.

I Dipendenti pubblici hanno innegabilmente dei doveri. È altrettanto innegabile, che anche il datore di lavoro, lo Stato, ne ha verso di loro. Per riaprire la stagione contrattuale, occorre un nuovo patto politico tra lo Stato, nella sua veste di datore di lavoro e i propri dipendenti, al fine di ridefinire il quadro dei doveri reciproci e dei diritti riconosciuti.

Federazione Confsal-UNSA
08/02/2016

PER UN NUOVO CONTRATTO 2016-2018

OCCORRE UN NUOVO PATTO POLITICO

Dopo un blocco dei contratti che dura da oltre 6 anni, il Governo non può pensare di chiudere la vertenza con i lavoratori pubblici con solo 5 euro stanziati in Legge di Stabilità per il rinnovo dei contratti nel pubblico impiego.

Si impone pertanto una riflessione politica sul pubblico impiego che il Governo non potrà eludere se le Confederazioni sindacali maggiormente rappresentative saranno in grado di svolgere il loro ruolo di rappresentanza.

Per questo vi è l'esigenza reciproca –se entrambe le parti vogliono risolvere la vertenza pubblico impiego-, di sedersi ad un tavolo 'governo-confederazioni' e stringere un nuovo e ampio patto politico tra datore di lavoro e lavoratori, quale primo passo di un percorso che parallelamente può condurre ad un nuovo contratto.

Un patto che contempli ovviamente interventi anche legislativi e che tocchi temi centrali quali reddito, professionalità, risorse, risparmi, natura del rapporto di lavoro, meritocrazia, produttività, selezione, formazione, ricambio generazionale, partecipazione.

Dopo aver subito come dipendenti pubblici, oltre alla pluriennale gogna mediatica, un danno irreparabile dal punto di vista patrimoniale e pensionistico, chiediamo risposte effettive nel campo dei diritti e dei rapporti tra amministrazioni e lavoratori, recuperando diritti negati e il riconoscimento di nuove tutele.

Modifichiamo la Legge



Riscriviamo il Contratto



Legenda



Riforma attraverso un intervento legislativo



Riforma attraverso un intervento contrattuale



1. PA, EROGATORE DI SERVIZI: PIU' SERVIZI, PIU' SALARIO. SEGUIAMO IL MODELLO POSTE

LEGGE

In passato le poste chiudevano alle ore 14.00. Oggi, il loro modello organizzativo le vede in grado di erogare servizi a imprese e cittadini fino a sera. Chi si avvale del servizio postale paga una commissione, che in parte entra in un fondo destinato ai lavoratori che sono incentivati a offrire una maggiore prestazione lavorativa. Si genera un circolo virtuoso. Più servizi, più salario per i lavoratori. Ogni amministrazione dovrà essere messa normativamente in grado di quantificare i servizi resi e di destinare parte delle risorse aggiuntive al personale al fine di implementare i Fua. Una vera riforma della pubblica amministrazione, condivisa con i lavoratori, dovrà essere imperniata su una visione secondo la quale il lavoro è una opportunità prima che essere un dovere. La pubblica amministrazione può divenire virtuosa se si trasforma in opportunità per i propri lavoratori.

Ciò avrà riflessi indiretti anche nel contrasto della corruzione nella PA e nella diffusione della cultura dell'etica del lavoro.





2. RECUPERARE IL POTERE DI ACQUISTO DELLO STIPENDIO: INFLAZIONE E IPCA INADEGUATE.

La determinazione degli aumenti contrattuali ha da sempre costituito un nodo di scontro tra le parti negoziali. Il governo ha cercato sempre di ancorare la determinazione dei rinnovi all'inflazione programmata, mentre i lavoratori hanno chiesto la verifica dell'inflazione reale. L'Accordo sul nuovo modello contrattuale adottato nel 2009 che introduceva l'indice IPCA come punto di riferimento per la determinazione dei rinnovi contrattuali mirava a superare questa storica conflittualità.

Eppure, a distanza di anni da quell'accordo, siamo costretti a verificarne l'inadeguatezza poiché dal 2009 tutto è profondamente mutato: il blocco stipendiale e il costo della vita hanno determinato una drammatica caduta del potere di acquisto dello stipendio.

Per questo motivo riteniamo che la priorità sia quella di restituire certezze a tutta una categoria che oggi non ne ha più e per cui anche la riparazione di una autovettura, un dentista, l'acquisto di un nuovo paio di scarpe per i figli o la partecipazione al matrimonio di amici oggi rappresentano un grave problema economico. Non arrivare a fine mese, non è uno slogan sindacale. È la realtà di vita di milioni di persone, anche se hanno un contratto a tempo indeterminato.

Facciamo presente al Governo che oggi non riteniamo più che gli indici inflattivi siano in grado di registrare le difficoltà dei lavoratori pubblici e che pertanto non riteniamo più adeguato prendere tali indici quali punti di riferimento per la determinazioni di aumenti economici in fase di rinnovo contrattuale. In sostanza, per noi non regge la tesi secondo cui "siccome l'inflazione è vicina allo zero si possono pensare aumenti contrattuali pressoché nulli" (cfr. i 5 euro al mese stanziati in L. di stabilità).

Va infatti messo debitamente in luce che in questi anni di blocco contrattuale e stipendiale ad essere stato più duramente colpito non è il valore nominale dello stipendio (che non è cresciuto, con un danno di circa 8.000 euro a persona a cui si aggiungono i mancati versamenti pensionistici) ma il suo potere di acquisto, non tanto a causa dell'andamento dell'inflazione –anche contenuto per alcuni anni- quanto a causa della cresciuta pressione tributaria. La pressione tributaria, diretta e indiretta, nazionale e degli enti territoriali, ha rappresentato uno strumento di re-acquisizione da parte statale di quelle risorse economiche trasferite sotto forma di stipendi al personale. La pressione dei tributi ha funzionato come strumento per realizzare un "taglio dello stipendio" nei fatti.

Pertanto, al fine di restituire un reale potere di acquisto allo stipendio e riconsegnare una minima sicurezza sociale a milioni di lavoratori e loro famigliari, la Confisal-UNSA propone che in fase di determinazione dei rinnovi contrattuali si tenga conto non più di indici quali IPCA o Inflazione programmata o reale, ma di **un indice** capace di registrare **la pressione sulle retribuzioni generata dal sistema nel suo complesso**, costituita sia dalla dinamica dei prezzi sia dall'andamento della pressione tributaria, statale e degli enti territoriali.



Pertanto, proponiamo un nuovo accordo Stato-Confederazioni, che superi quello del 2009, in virtù del quale le parti convengono che per la determinazione degli aumenti stipendiali si tenga conto di: 1. Indice di pressione complessiva sulle retribuzioni (= Ipca + Dinamica della pressione tributaria); 2. Valorizzazione professionale.



3. RIFORMARE LA BRUNETTA:

SI' AL MERITO MA ANCHE ALL'EQUITA'.

Sì al merito e alla differenziazione del reddito in funzione della produttività, ma è necessario intervenire sul D. Lgs. 150/09 e lo possono fare solo il governo e il parlamento per via legislativa:

- **Riguardo alle Risorse da utilizzare per il 150/09:**

I Fondi Unici di Amministrazione costituiscono una quota di salario dei lavoratori che è di loro proprietà. Il governo sia disposto a consentire che le risorse dei Fua siano gestite liberamente dalla contrattazione e non siano utilizzate per realizzare

la riforma Brunetta a costo zero, visto che le risorse dei Fua erano state destinate dai rinnovi contrattuali ad altri tipi di indennità. Pertanto:

- Il Governo individui risorse apposite per attuare il D. Lgs 150/09 sul merito e la produttività;
- In assenza di risorse apposite per finanziare l'attuazione della Riforma Brunetta, è



necessaria l'abrogazione dell'art. 40, comma 3 bis del D. Lgs. 165/01 – come modificato dall'art. 54 del D.Lgs 150/09- nella parte in cui prevede che “la contrattazione collettiva [...] destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato”.

- **Abrogazione potere unilaterale dell'amministrazione:** no ad atti che distribuiscono il salario accessorio in assenza di un accordo con i lavoratori. Ricordiamo al governo che nella contrattazione integrativa un accordo non necessita della maggioranza per essere valido. Se tutti i sindacati risultano contrari alla proposta avanzata dall'amministrazione, è



ipotizzabile che l'accordo sia inaccettabile. Troviamo necessario riequilibrare i poteri delle parti contrattuali abrogando l'art. 40, comma 3 ter del D. Lgs. 165/01.

- **Cancellazione delle 3 fasce di merito e introduzione del principio di proporzionalità:** tanto



maggiore è la produttività, tanto maggiore sarà il salario accessorio. L'esigenza politica mediatica di additare i “fannulloni” della terza



fascia produce forti distorsioni e iniquità nella distribuzione del salario accessorio. (abrogazione art. 19 D. Lgs. 150/09)

- **Apertura del Sistema di valutazione ai sindacati:** è necessario che la definizione del sistema di valutazione si apra ai contributi dei lavoratori, concordando pesi ed obiettivi con le OO.SS.



In qualità di sindacato responsabile, riteniamo accettabile che in fase di adozione di questa nuova normativa, sia inserita una clausola di salvaguardia che consenta all'Amministrazione di adottare il sistema di valutazione anche unilateralmente per evitare l'empasse provocata da una ostruzionistica attività sindacale. Crediamo in un sindacalismo costruttivo e responsabile che punti a siglare accordi e ad erogare con velocità le somme del salario accessorio ai lavoratori.

- **Definizione dei tempi:** con un intervento legislativo di integrazione del D.Lgs n.150/09, va previsto che entro il 30 novembre di ogni anno deve essere adottato il nuovo sistema di valutazione, che fissa pesi ed obiettivi per l'anno successivo. Vanno previste sanzioni in caso di inadempienza. Ciò darà il tempo ai dirigenti di assegnare gli obiettivi a ciascun dipendente, che per ogni anno saprà con certezza a cosa è legata la propria valutazione e la propria retribuzione di produttività.





REDDITO E F.U.A.

4. ACCORDO FUA: TRASPARENZA E TEMPI CERTI, DI ADOZIONE E DI PAGAMENTO.

Vogliamo rispondere al bisogno dei lavoratori, che è anche un loro diritto, di ricevere prontamente il pagamento del salario accessorio legato alla prestazione lavorativa effettuata nel corso dell'anno precedente.



Ribadiamo che i Fua rappresentano denaro di proprietà dei lavoratori, frutto di contratti e legislazione speciale. L'Amministrazione ha il dovere di gestirlo in totale trasparenza e con celerità del procedimento amministrativo. Pertanto riteniamo necessaria l'adozione di



norme vincolanti per assicurare:

- Apertura obbligatoria delle trattative per i Fua entro i primi 30 giorni dell'anno. Prevedere sanzioni: la mancata convocazione dovrà incidere sulla retribuzione di risultato dei Direttori del personale.
- Obbligo per le amministrazioni di presentare alle OO.SS., già alla prima riunione sul Fua, la composizione dettagliata dei FUA e non solo la cifra complessiva. Il dato da fornire è relativo: a) alla parte fissa che è già certa e determinata, b) a quella variabile, non ancora consolidata per la quale l'amministrazione dovrà presentare il dettaglio della richiesta inviata al Mef. L'amministrazione dovrà inoltre dare informativa immediata alle parti sulle determinazioni del Mef. Prevedere sanzioni nel caso di inadempienze.
- Il pagamento dovrà avvenire entro i primi 30 giorni dell'anno successivo o entro i primi 30 giorni successivi alla sottoscrizione definitiva dell'accordo qualora venisse firmato nell'anno successivo. Anche qui, prevedere sanzioni per chi non ottempera.

SCHEDA TECNICA – come immaginiamo l'iter di un FUA

Esempio FUA ANNO 2018

- La distribuzione del Fua 2018 è legata al sistema di valutazione per l'anno 2018: proponiamo un nuovo modello di relazioni sindacali in cui gli obiettivi siano concordati e definiti entro il 30 novembre 2017. In tal modo, entro gennaio 2018 i direttori degli uffici potranno/dovranno notificare gli obiettivi (e relativi pesi nel sistema di valutazione) ai dipendenti.
- Entro il 30 gennaio 2018: apertura del negoziato sul Fua 2018. La parte fissa è già nota e va presentata in dettaglio alle OO.SS.. Quella variabile deve essere stata calcolata dall'amministrazione e la richiesta già inviata al Mef: pertanto l'Amm. deve presentare questa documentazione alle OO.SS. per le verifiche.
 - Nell'Accordo Fua ci sarà apposita sezione che tiene conto della parte variabile 2018 non ancora certa e che sarà accreditata a fine 2018 a seguito dell'approvazione della legge di assestamento di bilancio.
- Pagamento: entro il gennaio 2019 o entro 30 gg dalla firma definitiva del Fua, se sottoscritto nel corso del 2019.



5. FAR RIPARTIRE I SALARI:

DEFISCALIZZAZIONE E NUOVE RISORSE PER I FUA



6 anni di blocco contrattuale e la crescita della pressione fiscale hanno costituito un mix che ha determinato un impoverimento devastante per la categoria del pubblico impiego.

Il grado di sofferenza subito dai lavoratori è tanto maggiore quanto più bassa è la fascia reddituale. I dipendenti pubblici dai redditi medio-bassi, che oscillano dai 1.100 ai 1.500 mensili, si sono spostati in modo preoccupante a ridosso della soglia di povertà.

Occorre una politica, eventualmente di natura selettiva e modulata in base al reddito, che rilanci le retribuzioni a cominciare da quelle in sofferenza.

A tal fine, diversi sono i canali di intervento, sia di natura legislativa che contrattuale.

- a. Defiscalizzazione del salario accessorio ed estendere al pubblico impiego le misure previste per il privato.

LEGGE

- b. Implementazione dei Fua

LEGGE

CONTRATTO

La contrattazione integrativa deve essere uno degli strumenti privilegiati per consentire la ripartenza delle retribuzioni, comprese dal blocco contrattuale e stipendiale.

Coerentemente con la proposta di adozione del “modello poste”, occorre permettere alle amministrazioni di alimentare i Fua attraverso il Pagamento dell’ampliamento dei servi resi all’utenza

Bisogna consentire che i Fua vengano alimentati da ulteriori risorse:

- riconoscendo alla contrattazione integrativa una quota parte delle “economie nette” derivate da risparmi di gestione, riorganizzazioni di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento. Va superato il riferimento contenuto nell’art. 16, comma 5, D.L. 98/11

LEGGE

convertito con modificazioni dalla L. 111/2011 alle sole “economie aggiuntive rispetto a quelle previste”;

- Utilizzando quota parte dei risparmi sulle consulenze;
- Utilizzando quota parte dei risparmi sulle consulenze per implementare il reddito dei dipendenti interni all’amministrazione che sono qualificati per svolgere le mansioni affidate ai consulenti;
- Individuando i servizi resi a pagamento all’utenza destinandone quota parte alla contrattazione integrativa.

LEGGE

CONTRATTO

LEGGE

CONTRATTO



6. ORDINAMENTO PROFESSIONALE NEI NUOVI COMPARTI. RIPARTIRE DALLA PROFESSIONALITA' DEL LAVORATORE. APRIRE AGLI SVILUPPI DELLE CARRIERE



Il futuro contratto sarà riferito ad un nuovo comparto “Stato” che unirà comparti ad oggi diversi, che hanno professionalità diverse. Nella definizione degli ordinamenti professionali previsti dal contratto si dovranno trovare soluzioni per bilanciare tre tipi di necessità:

- ✓ Garantire aspettative di sviluppo di carriera dei lavoratori;
- ✓ Evitare appiattimento professionale causato da eccessiva omogeneizzazione dei profili professionali tra comparti oggi diversi;
- ✓ Facilitare la mobilità volontaria.

7. RINGIOVANIMENTO DEL LAVORO PUBBLICO COMPLETARE LA DIGITALIZZAZIONE DELLA P.A.



I dati sul progressivo invecchiamento dei lavoratori della pubblica amministrazione italiana sono inclementi: più del 50% dei lavoratori ha più di 55 anni.

La realtà di una PA demograficamente tutta spostata verso l'età pensionabile stride con la necessità di digitalizzare il processo amministrativo per recuperare punti importanti di efficienza e produttività del lavoro pubblico.

Assieme a questo, la classe politica ha colpevolmente sottovalutato fino ad oggi la necessità di procedere gradualmente al passaggio di competenze intergenerazionale sui posti di lavoro attraverso un processo di costante e ponderato turn over.



Al fine di favorire il ricambio generazionale, l'UNSA ha già inoltrato al Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione la sua proposta, che prevede la costituzione di un “Fondo di solidarietà e per l'occupazione nella P.A.”. La finalità è quella di creare nuova occupazione nella P.A. (oltre le naturali e programmate dinamiche assunzionali) finanziata con il differenziale fra “retribuzione in attività di servizio” e “valore della retribuzione pensionistica”, quindi senza ulteriore aggravio o variazione di spesa per redditi della P.A.



8. MOBILITA':

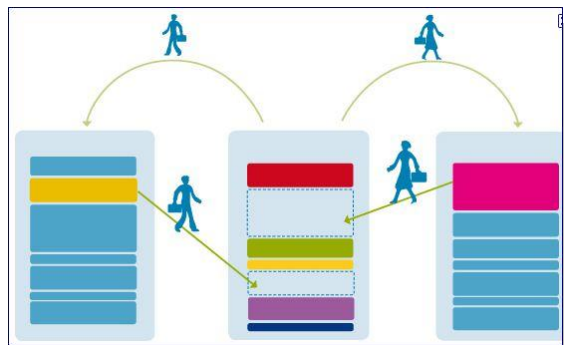
FAVORIRE I PROCESSI VOLONTARI

BANCA DATI "ON LINE" GESTITA DA FUNZIONE PUBBLICA



Disciplinare con chiarezza due tipi di mobilità volontaria.

1. Mobilità volontaria individuale
2. Mobilità volontaria di scambio



Riteniamo necessario e non più rinviabile la creazione di un sistema di informazione trasparente e la previsione di processi amministrativi più snelli al fine di favorire la mobilità volontaria del personale.

1. Occorre la trasparenza nelle vacanze organiche delle amministrazioni, che vanno pubblicate e aggiornare su base mensile sui portali istituzionali e su un sistema centralizzato curato dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il lavoratore che desidera trasferirsi in amministrazione che ha vacanza organica nella propria area, potrà farlo a patto che l'amministrazione cedente non abbia una vacanza organica superiore (sia nell'ufficio in cui l'interessato presta servizio, sia in termini di amministrazione).

2. Negli scambi di sede e di amministrazioni, occorre semplificare i procedimenti. Per i lavoratori della stessa area che sono interessati ad effettuare tra loro uno scambio di sede, va superata l'obbligatorietà dei nulla osta delle amministrazioni coinvolte.

Per facilitare l'incontro della domanda e dell'offerta di due lavoratori interessati ad uno scambio di sede, istituire una **Banca dati** –consultabile liberamente on line- presso la Funzione pubblica. Ogni utente, dopo la registrazione, potrà inserire le sedi a cui aspira (città e amministrazione) indicando la propria sede che renderebbe disponibile.





9. BENESSERE ORGANIZZATIVO, PARI OPPORTUNITA', TUTELA DELLA PECULIARE CONDIZIONE FEMMINILE

Troppo spesso il Welfare aziendale rappresenta un tema di cui si parla a livello teorico ma quasi nulla viene realizzato concretamente per migliorare il benessere dei lavoratori nei posti di lavoro.

Siamo consapevoli che il solo parlare di benessere organizzativo in una pubblica amministrazione, spesso caotica, come quella italiana è quasi utopia. Eppure, non farlo, significherebbe declinare al ruolo che il sindacato deve costantemente svolgere, poiché tutelare gli

interessi dei lavoratori non significa solamente curarsi dei loro aumenti stipendiali, ma significa – per l'UNSA- anche occuparsi della qualità della loro vita passata quotidianamente negli uffici, dove disorganizzazione, stress e malessere incidono sulla qualità di vita generale.

Riteniamo che al miglioramento del benessere sui luoghi di lavoro corrisponda un livello maggiore di motivazione dei dipendenti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, una maggiore accettazione delle riforme organizzative, una maggiore produttività sia individuale che collettiva.

Pertanto, si tratta di dare attuazione a due fasi, quella del monitoraggio del benessere organizzativo e quella della realizzazione di politiche volte a migliorarlo, attraverso il coinvolgimento diretto dei lavoratori.



LEGGE

In tale contesto, appare necessario dar vita ad un Comitato paritetico di competenza nazionale, attivo tra Governo e Confederazioni Sindacali in cui sia possibile rappresentare le maggiori criticità rappresentate dal personale. Riteniamo infatti che, a questo proposito, non siano sufficienti i CUG, poiché alcune problematiche che generano malessere nei posti di lavoro non sono gestibili dalle singole amministrazioni ma sono correlate a precise scelte operate dal Governo e che hanno un effetto diretto sulla vita quotidiana che c'è negli uffici della nostra pubblica amministrazione. Ci riferiamo ad esempio alla politica del blocco del turn over e del mancato ricambio generazionale, che in molte realtà genera stress da lavoro correlato. Occorre pertanto trovare luoghi di confronto adeguati e un'assunzione di responsabilità da parte del Governo per correggere le politiche che non favoriscono il benessere nei posti di lavoro pubblici.

Un Comitato paritetico che, accanto a ciò, sappia e possa affrontare i temi delle pari opportunità e della tutela della condizione femminile.

Riteniamo infatti che, a fronte di continue politiche calate dall'alto, sia necessario riattivare luoghi di incontro e confronto, che possano rappresentare momenti in cui esprimere un feedback diretto da parte di quel personale che è il destinatario delle politiche organizzative del proprio datore di lavoro che è lo Stato.



PENSIONI

10.SUPERIAMO LA FORNERO: LA PENSIONE E' UN DIRITTO

NON PUO' ESSERE UN MIRAGGIO. TFS/TFR IMMEDIATI

LEGGE

Intervento normativo sulla Legge Fornero, prevedendo la possibilità di pensionamento con la reintroduzione del sistema delle quote.

Fissare il diritto alla pensione a quota 100 (40 di servizio e 60 di età, o 39 di servizio e 61 di età).

Sarà necessario inoltre un intervento normativo volto ad abrogare quelle norme che prevedono il ritardo e la dilazione in due o più tranches del pagamento del Tfs/Tfr.

I soldi accantonati dal lavoratore sono di sua proprietà e deve essere riconosciuto il diritto di disporne immediatamente.

Introdurre l'obbligo, pena sanzioni per i dirigenti responsabili, di erogare il trattamento pensionistico sin dal primo mese successivo all'interruzione del rapporto di lavoro.

E' intollerabile che chi è andato in pensione sia costretto ad attendere mesi prima di avere l'assegno pensionistico. Vi deve essere continuità tra stipendio e pensione.





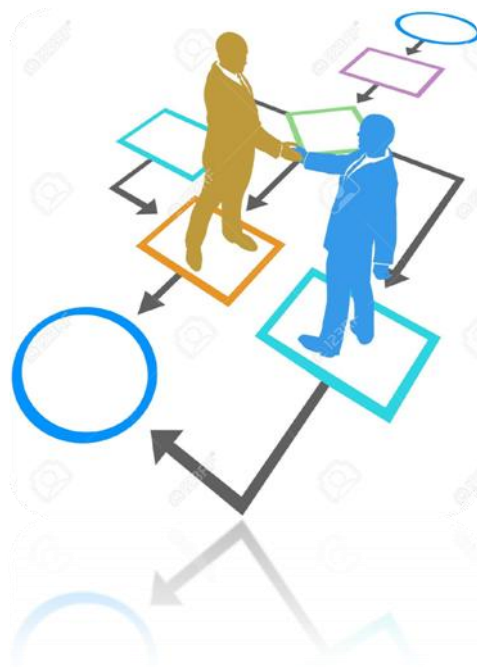
**11.RELAZIONI SINDACALI,
DALLA MERA INFORMATIVA AL
COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI:
VALORIZZARE CONTRATTAZIONE E
CONCERTAZIONE.**

Crediamo che le relazioni sindacali servano a fare accordi migliori, non a impedire il progresso né a mantenere privilegi.

Crediamo in un sindacalismo responsabile, maturo, propositivo.

Sulla scorta di questi presupposti riteniamo prioritaria una riforma dell'attuale sistema delle relazioni sindacali, non più appiattito alla sola informativa.

Chiediamo il coinvolgimento dei lavoratori in molti processi che portano a decisioni fondamentali per la loro realtà lavorativa.



LEGGE **CONTRATTO** Chiediamo la definizione di un nuovo sistema di relazioni sindacali incentrato sugli strumenti principali della contrattazione e della concertazione, affiancate dall'informativa preventiva e successiva.

Un modello di relazioni sindacali partecipativo favorisce l'efficacia di ogni riforma e tutela la democrazia dai rischi autoritari e dalle tensioni sociali.

Pertanto, occorre ridefinire le materie oggetto di contrattazione, di concertazione e di informativa.

LEGGE In questa cornice riteniamo necessaria la modifica dell'attuale stesura dell'art. 2 del D. Lgs 165/01 che ha ridefinito i rapporti tra contrattazione e legislazione, di fatto reintroducendo principi pubblicistici nel rapporto di lavoro del pubblico impiego, arrestando il cammino della privatizzazione dello stesso¹.

¹ D. Lgs. 165/01, art. 2: I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto che costituiscono disposizioni a carattere imperativo. Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge. (così modificato da Comma così modificato dall'art. 1, co. 1, [L. 4 marzo 2009, n. 15](#) e poi dall'art. 33, co. 1, lett. a), [D.Lgs.27 ottobre 2009, n. 150](#).)



12.SPENDING REVIEW: APERTURA A CONTRIBUTI SINDACALI

PARTE DELLE ECONOMIE SIANO RICONDUCIBILI AI FUA.

Per l'UNSA la "spending review" non è solo una questione di bilancio pubblico. È innanzitutto una questione etica, perché connessa al "come" vengono spesi i soldi della collettività.

Reputiamo prioritario lo sradicamento del malcostume italiano che ha portato allo sperpero di immense risorse pubbliche.



Riteniamo opportuna la creazione di una commissione paritetica composta da rappresentanti del governo e delle confederazioni maggiormente rappresentative, con il compito di elaborare proposte indirizzate ad eliminare gli sprechi della PA. Riteniamo che una vera "spending review" debba tener conto di chi, come i lavoratori, è inserito nella realtà concreta della pubblica amministrazione e la vive dall'interno, con le sue inefficienze e le sue contraddizioni. Ci aspettiamo che grazie a questi contributi si possano operare tagli mirati alla spesa improduttiva degli enti pubblici che sia informata ai criteri della selettività degli interventi e al mantenimento degli standard di efficienza della PA.



Pensiamo che parte delle economie realizzate in fase di revisione della spesa grazie ai contributi sindacali debbano essere messe a disposizione della contrattazione integrativa nelle amministrazioni virtuose per incentivare la produttività del personale.



13.SPECIALITA' DELLA NORMATIVA SUL PUBBLICO IMPIEGO.

ARMONIZZAZIONE DELLE INCONGRUENZE NORMATIVE.



Abbiamo trovato banali le polemiche sull'applicabilità al pubblico impiego del recentemente novellato art. 18 dello Statuto dei Lavoratori. Polemiche che denotano una competenza insufficiente di alcuni e una malafede in altri.

Appare in ogni caso necessario un intervento normativo al fine di riconoscere la specialità del pubblico impiego rispetto alla disciplina generale del lavoro subordinato, in ragione della specificità del datore di lavoro (che è unico e pubblico) e del metodo di selezione dei lavoratori che è di rango costituzionale.

UN PATTO POLITICO PER UN NUOVO CONTRATTO

