

Nuovo ordinamento per riconoscere il lavoro



Un lavoro di armonizzazione degli istituti normativi e salariali contenuti nei tre precedenti ccnl - ministeri, agenzie fiscali ed enti pubblici non economici - ha anticipato la stesura della piattaforma

Il nuovo contratto delle amministrazioni centrali (quasi 240.000 addetti) risente del recente riassetto dei comparti della pubblica amministrazione ed è chiamato a disciplinare le aree negoziali in precedenza appartenenti ai ccnl ministeri, agenzie fiscali ed enti pubblici non economici. Ciò ha richiesto un lavoro di armonizzazione degli istituti normativi ed economici contenuti nei tre precedenti contratti, che va oltre l'esigenza di applicare gli incrementi contrattuali tabellari previsti dall'intesa del 30 novembre 2016, sottoscritta da Governo, Cgil, Cisl e Uil, e ribadita anche nell'atto d'indirizzo per la riapertura dei tavoli di contrattazione presso la Presidenza del Consiglio del dipartimento della Funzione pubblica. "Il ccnl del nuovo comparto ricopre un ruolo fondamentale per dotare il Paese di una Pa efficace ed efficiente - sostiene Florindo Oliverio, capo area contrattazione Funzioni centrali Fp Cgil -, che sappia rappresentare un'eccellenza nel garantire i diritti dei cittadini e nel soddisfacimento dei bisogni delle imprese, facendo delle politiche del personale e del reclutamento un piano strategico di sviluppo qualitativo delle proprie risorse, ponendosi l'obiettivo di reclutare le migliori risorse e professionalità messe a disposizione dal sistema scolastico e universitario e formarle agli obiettivi e alla mission istituzionale. Perciò, il nuovo contratto dovrà prevedere apposite sezioni speciali in grado di cogliere le specificità della condizione lavorativa

relativa ai comparti confluiti". Questi, i capitoli fondamentali della piattaforma: in primis, l'aggiornamento dell'attuale sistema di relazioni sindacali, definendo ambiti e materia di contrattazione diversificati e non sovrapponibili tra 1° e 2° livello. Secondo i sindacati, "il sistema dev'essere riordinato con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale, con l'esigenza d'incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e la qualità dei servizi erogati". Il contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno deve tornare ad essere a tutti gli effetti la forma contrattuale normale, ma nel contempo il ccnl dovrà definire istituti finalizzati al massimo utilizzo di forme di flessibilità come part time, telelavoro, smartworking, per conciliare tempi di vita e di lavoro. L'attuale ordinamento professionale necessita di una profonda revisione, imposta dai cambiamenti dei processi di lavoro dell'ultimo decennio, che hanno acuito il fabbisogno di nuove figure professionali. Per i confederali, l'obiettivo è "definire una puntuale mappatura dei fabbisogni professionali, superando una diffusa inadeguatezza organizzativa e tecnologica degli uffici. In più, dovranno strutturarsi procedure di crescita professionale, con il ricorso a procedure riservate, al personale già in servizio, dei posti di area superiore, nella misura del 20% delle facoltà assunzionali, a seguito della definizione

dei piani di fabbisogno triennale di personale, e ancora con il ricorso alla riserva del 50% dei posti oggetto di reclutamento dall'esterno". Il nuovo ordinamento dovrà informare la nuova struttura della retribuzione, riconoscendo l'esperienza e la professionalità acquisita e sviluppando sistemi di valutazione delle competenze. Sulla classificazione, si confermano tre aree d'inquadramento professionale. "Nel disegnare il nuovo ordinamento - osserva il sindacalista -, la nostra proposta tiene conto delle differenti realtà afferenti ai tre ccnl confluenti e interviene su tre aspetti centrali del rapporto di lavoro alle dipendenze della Pa: organizzazione, produttività e retribuzione, da considerarsi come parti integranti di un processo che vede nello sviluppo delle relazioni sindacali partecipative lo strumento da cui dipende l'innovazione organizzativa e il miglioramento della qualità dei servizi e della produttività del lavoro". Il nuovo ccnl dovrà altresì tutelare e valorizzare la contrattazione integrativa ai diversi livelli di ente, amministrazione e posto di lavoro. I sindacati ritengono che in misura prevalente i fondi per la contrattazione decentrata siano destinati alle incentivazioni per la produttività. Infine, per la parte economica, le tre sigle concordano sulla necessità di riconoscere aumenti retributivi sullo stipendio tabellare attualmente in godimento dal personale, sulla base delle risorse definite dall'accordo del 30 novembre 2016, per un ammontare a regime di 85 euro. ■

enti locali

Un problema di risorse

Premesso che non c'è ancora un documento definitivo per il rinnovo contrattuale degli enti locali (complessivamente sono quasi 470.000 gli addetti), ma solo un'ossatura della piattaforma a grandi linee, in quanto è tuttora in corso la discussione di merito tra i sindacati del pubblico impiego di Cgil, Cisl e Uil, sono tre gli argomenti fondamentali che presumibilmente si affronteranno nell'ambito della vertenza negoziale: le relazioni sindacali, la semplificazione nella costituzione e nell'uso delle risorse, il ripristino dell'autonomia negoziale. Sul primo punto, le questioni aperte sono molte, e scaturiscono tutte dalla modifica del rapporto tra la legge e la contrattazione, avvenuto con l'approvazione della riforma della pubblica amministrazione da parte del Governo Renzi (n° 124/2015), più comunemente nota come legge Madia. "Noi chiediamo d'intervenire sulle esternalizzazioni di attività dei servizi e di sviluppare la negoziazione in forma aggregata, al fine di potenziare la contrattazione di secondo livello, con contratti territoriali da favorire, con incentivi per tutti gli enti che scelgono questa forma di

negoziante su scala locale", afferma Alessandro Purificato, capo area funzioni locali Fp Cgil. Altro capitolo-chiave, quello attinente alle risorse. Il relativo fondo (voce di bilancio a disposizione della trattativa locale) prevede una parte fissa, di cui il sindacato chiede di aumentarne il peso, perché in questo modo si semplificano le cose e nello stesso tempo si riducono le continue contestazioni da parte del ministero dell'Economia e delle finanze e della Corte dei Conti. Per quanto riguarda la parte variabile, invece, sempre la Fp Cgil chiede che vengano portate fuori le voci di derivazione normativa come quelle delle funzioni tecniche. Altri punti importanti, che attengono sempre all'utilizzo delle risorse, concernono la classificazione del personale e il sistema indennitario (di turno, reperibilità, ecc). "Le indennità dovrebbero ridursi da sette a quattro - puntualizza il dirigente sindacale -, in modo da semplificare il quadro e ridurre il rischio di contestazioni, oltreché valorizzare al meglio soprattutto il personale ai livelli più bassi, con responsabilità sempre più importanti e complesse attribuite ai lavoratori. Ad esempio, si

potrebbero accorpate le indennità di rischio e di disagio e rimettere la disciplina alla contrattazione di secondo livello. Anche in tema di classificazione, è previsto il passaggio a un sistema da quattro a tre categorie, con un'unica area della scuola dell'obbligo". Inoltre, i sindacati si battono per uno sviluppo economico per chi ha raggiunto i livelli apicali dell'attuale sistema di classificazione. È un problema molto sentito, perché, in assenza di soluzioni, il personale sarebbe a fine carriera. Un'altra strada possibile alla semplificazione del sistema di classificazione è a quello indennitario: è da ricercarsi nell'accertamento dell'indennità di comparto con il tabellare. Andranno previste norme specifiche per i settori educativi (scuola dell'infanzia e asili nido) e il personale di polizia locale e municipale. "Il nostro 'tallone d'Achille' è costituito dalla riduzione dell'autonomia negoziale di II livello che il settore ha subito in questi anni. Durante la tornata contrattuale, cercheremo di recuperare questa autonomia che nel comparto era assai sviluppata", conclude l'esponente Cgil. ■



Le indennità dovrebbero ridursi da sette a quattro, in modo da semplificare il quadro e ridurre il rischio di contestazioni, valorizzando al meglio soprattutto il personale ai livelli più bassi