

#CONTRATTOSUBBITO



*No alla mancia del Governo
Per un contratto vero dalla parte di lavoratori e cittadini*

**Documento
per il rinnovo dei contratti**

LA MOBILITAZIONE PER UN CONTRATTO DIGNITOSO

Nonostante 6 anni di blocco il Governo continua a ritenere la contrattazione nei settori pubblici un'attività residuale sulla quale non vale la pena investire risorse.

Nello stesso periodo di tempo si sono susseguiti provvedimenti che sotto l'ambiguo titolo del riordino amministrativo e della razionalizzazione della spesa hanno di fatto ridotto drasticamente le risorse disponibili, peggiorando le opportunità di accesso ai servizi e il loro livello di qualità. Questa azione di deterioramento del livello di welfare ha riguardato sia i servizi alla persona sia i servizi al sistema produttivo del paese e nel settore pubblico come in quello privato si è puntato alla riduzione del debito e al rilancio della competitività a danno dei livelli di tutela del lavoro.

Per i pubblici dipendenti si realizza inoltre una disparità di trattamento anche nei tempi di liquidazione dei trattamenti di fine rapporto che a causa delle norme contenute nelle leggi 122/2010 e 147/2013, raggiungono un insostenibile termine che va da 1 a 4 anni a seconda dell'importo.

Il tentativo perseguito anche dal disegno di legge di stabilità in discussione in Parlamento di continuare a scaricare costi e responsabilità sul lavoro non sembra arretrare nemmeno dopo la chiara pronuncia della Corte Costituzionale che ha esplicitamente richiamato il Governo ai suoi doveri di garantire la contrattazione collettiva e di individuare le risorse per il rinnovo. In altri termini, dopo tutti i provvedimenti normativi – dal riordino istituzionale della legge Delrio al DL 90, alla Riforma Madia - che sono intervenuti pesantemente sul sistema complessivo della amministrazione pubblica ridefinendone funzioni e gerarchie, i vincoli alla contrattazione aumentano invece di diminuire!

Eppure liberare la contrattazione è l'unico modo per riallineare l'assetto organizzativo ai rapporti di lavoro, per garantire diritti, tutele ed esigibilità, per permettere la partecipazione dei lavoratori al governo dei processi di riordino e, quindi, per produrre vera innovazione.

Invece, se saranno confermate le disposizioni della prima bozza del disegno di legge di stabilità, sarà evidente l'intenzione del Governo di non procedere al rinnovo dei contratti, ma anzi di eludere il divieto di ulteriore blocco posto dalla Corte Costituzionale, ricorrendo alla distribuzione di pochi spiccioli.

Le nostre richieste vanno nella direzione esattamente opposta alle scelte di questo Governo:

- immediata definizione dei 4 comparti di contrattazione sulla base delle esigenze di razionalizzazione e funzionalizzazione e definizione delle specificità dei singoli settori in un'ottica di valorizzazione delle professionalità e delle risorse a disposizione;
- Stipula di un Contratto nazionale triennale dal 1/7/2015 al 1/7/2018 che contenga per tutti i comparti il riconoscimento di 150 Euro medi a regime a titolo di rinnovo e recupero da ripartire tra i due livelli di contrattazione, anche in considerazione della produttività, della carriera e dei contributi previdenziali relativi agli emolumenti persi in costanza di blocco contrattuale;
- attivazione di relazioni sindacali improntate al rafforzamento degli istituti della partecipazione e a sancire definitivamente l'esigibilità della contrattazione da finanziare anche con la lotta agli sprechi e alla spesa improduttiva;
- individuazione di una disciplina utile a superare i vincoli della legge Fornero e a stabilire forme di flessibilità in uscita che prendano anche in considerazione disposizioni eccezionali per i lavori usuranti, nonché l'incentivo all'integrazione della previdenza complementare;



- valorizzazione della valutazione con riferimento alla performance organizzativa piuttosto che a quella individuale.

Sulle nostre proposte e sulla qualità dei servizi da garantire intendiamo coinvolgere e creare alleanze con la società civile sia a livello nazionale sia territoriale, attraverso una mobilitazione capillare che - individuando anche le ragioni del disagio degli utenti - si confronti con le esigenze di valorizzazione delle professionalità e di garanzia di un lavoro dignitoso per i lavoratori dei servizi.

Se da parte del Governo non arriveranno risposte e risorse adeguate per iniziare un percorso dignitoso di negoziazione il Sindacato è pronto ad aprire una stagione di conflitto e di lotta dura che arriverà, se necessario, fino allo sciopero generale.



FUNZIONI CENTRALI

Le politiche di contenimento della spesa pubblica riferite al taglio sui costi del personale che hanno investito le amministrazioni centrali negli ultimi sei anni hanno avuto effetti dirompenti sui salari dei lavoratori e, più in generale, sulle loro condizioni lavorative.

CONTRATTAZIONE DI SETTORE, INTEGRATIVA, DECENTRATA

Dovrà prevedersi una specifica contrattazione di settore che garantisca un coerente processo di omogeneizzazione delle preesistenti discipline contrattuali di comparto.

Questo livello di negoziazione dovrà garantire l'applicazione del nuovo modello contrattuale in coerenza con le specifiche esigenze organizzative delle amministrazioni.

La contrattazione integrativa (sezione contrattuale) dovrà prevedere la definizione dei sistemi di valutazione e, più in generale, del sistema premiante la produttività, del sistema di formazione e accrescimento professionale, con un recupero di materie di confronto in tema di organizzazione del lavoro.

La contrattazione decentrata dovrà valorizzare il ruolo delle Rsu nel governo delle risorse destinate alla contrattazione locale e prevedere la destinazione delle risorse per l'ottimizzazione dei processi produttivi, anche dotandosi di strumenti utili a governare i processi di mobilità e vigilare in tema di sicurezza dell'ambiente di lavoro.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

E' chiara l'esigenza di rivisitare i vigenti sistemi di classificazione del personale; sistemi che le rigidità introdotte dalle leggi susseguitesi nel tempo hanno reso obsoleti e non più al passo con l'evoluzione organizzativa e professionale sviluppatasi nelle Amministrazioni e negli Enti. Gli attuali sistemi di classificazione vanno dunque rivisti affinché le conoscenze e le competenze maturate sul campo tornino a rappresentare le leve su cui agire per innescare e rendere più flessibili i necessari processi di crescita e sviluppo professionale.

Anche la contrattazione di settore dovrà accompagnare la declinazione del nuovo ordinamento con riferimento alle specifiche caratteristiche organizzative di settore e le conseguenti specificità professionali.

FONDI CONTRATTUALI

Si dovranno confermare e rendere esigibili le forme di finanziamento dei fondi contrattuali previste a livello di ogni singola amministrazione con la disciplina contrattuale e normativa esistente, nonché con risorse derivanti dall'ottimizzazione dei processi organizzativi.

Dovrà essere garantita la certezza delle risorse disponibili alla contrattazione anche al fine di accompagnare i processi di accrescimento professionale all'interno delle aree.



AUTONOMIE LOCALI

ORDINAMENTO - CLASSIFICAZIONE

Il sistema ordinamentale del personale deve essere valorizzato e adeguato in base all'evoluzione che sta interessando il sistema delle autonomie locali, soprattutto in questa delicata fase di cambiamento che vedrà numerose funzioni e competenze trasferirsi da un ente all'altro. Ciò al fine di meglio rispondere ai bisogni dei cittadini, alle aspettative professionali dei lavoratori e al più generale obiettivo di efficientamento economico che, attraverso la riforma di riordino si vuole ottenere.

E' necessario in particolare potenziare i percorsi di ingresso di "nuove professionalità" quali ad esempio: ICT, amministrazione digitale, rapporti con l'UE, semplificazione e trasparenza, anticorruzione, sicurezza del lavoro ecc...

Inoltre, in un processo motivazionale, si pone in modo particolarmente spiccato la necessità di dare adeguate risposte al personale delle professionalità esistenti, a titolo esemplificativo: il personale che gravita nell'area dell'età evolutiva, della sicurezza, dei servizi ai cittadini, dei servizi alle imprese, ecc....

Occorre legare maggiormente lo sviluppo delle carriere all'accrescimento delle competenze, rendendolo più flessibile, al fine anche di bilanciare gli effetti negativi della soppressione delle carriere verticali.

Il nostro obiettivo è predisporre un sistema 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.

FONDI CONTRATTUALI

Occorre semplificare i meccanismi di costituzione del salario accessorio, attraverso la storicizzazione dello stesso, e le modalità di utilizzo delle risorse, in modo tale che non possano più accadere i casi noti di ispezioni ministeriali che limitano l'autonomia negoziale, che stanno creando serissime difficoltà ai lavoratori in numerosi enti locali.

Prioritariamente: occorre rileggere la facoltà di integrazione delle risorse variabili, che in molti Enti si rende necessaria più per il mantenimento dei servizi che per l'introduzione di nuovi, a fronte del fatto che un affidamento all'esterno risulterebbe più oneroso.

FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE

La formazione professionale, soprattutto in chiave di riqualificazione dei lavoratori sottoposti a processi di mobilità, va resa obbligatoria e pregiudiziale all'avvio delle procedure stesse. Inoltre è necessario prevedere, in caso di mobilità, l'imputazione del costo a carico congiuntamente dell'amministrazione cedente e di quella ricevente.

RELAZIONI SINDACALI – PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

Occorre innovare l'organizzazione anche attraverso la possibilità per i dipendenti, insieme ai cittadini, di entrare nel merito di come deve essere organizzato e funzionare un servizio, di che cosa deve essere soppresso, cambiato o denunciato come illegale. Piani di riorganizzazione obbligatori e rilancio della contrattazione integrativa sono gli strumenti da attivare.

Il processo di riordino istituzionale in corso deve necessariamente essere supportato da un



sistema di relazioni sindacali che individui nuovi spazi negoziali in funzione:

- della mobilità del personale tra Enti differenti;
- dei processi di associazione di funzioni anche attraverso la creazione di unioni di Comuni / fusioni;
- della soluzione delle situazioni di crisi degli Enti.

SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il sistema delineato dal Decreto Legislativo 150/09, alla prova dei fatti, ha dimostrato una elevata farraginosità e complessità. E' quindi indispensabile procedere nella direzione di razionalizzare e semplificare i sistemi di misurazione, valutazione e premialità nonché del ciclo della performance, previsti dal D.L. 150/09, tenendo conto che nei CCNL del personale delle AA.LL. sono stati introdotti e disciplinati, ben prima dell'emanazione del decreto 150/09, sistemi di valutazione idonei a procedere con criteri meritocratici in materia di incentivazione e premi.

Pertanto va valorizzato il dettato contrattuale riferito al sistema di valutazione che da sempre prevede, come unico vincolo, il principio della differenziazione e della valorizzazione del merito, nonché immaginato un sistema fondato anche su progetti pluriennali e non esclusivamente annuali.

TESTO UNICO – CCNL UNICO

Diventa improcrastinabile dotarsi di un CCNL che contenga tutti gli istituti contrattuali, una sorta di "raccolta sistematica" che, però, segni un anno zero e non contenga richiami a precedenti contratti.

In questo ambito risulta indispensabile una rivisitazione di tutti gli istituti contrattuali viziati da interventi legislativi e interpretativi spesso incomprensibili che producono rigidità organizzative con relative ricadute anche sui trattamenti economici individuali.

Prioritariamente: si rende necessario superare quelle interpretazioni che individuano delle incompatibilità tra diversi istituti in virtù dei cambiamenti che hanno toccato le diverse professionalità presenti negli Enti; superare le evidenti forzature interpretative su alcune indennità (ad esempio: articolazione oraria in occasione del turno e la relativa indennità; festività infrasettimanali nazionali, riposo settimanale).



SANITÀ

Le politiche restrittive sul lavoro pubblico messe in campo negli ultimi sei anni hanno avuto effetti dirompenti per i lavoratori della sanità, sottoposti contemporaneamente al blocco dei contratti e agli effetti dei tagli massicci operati sul FSN.

C'è quindi necessità di rinnovare immediatamente il contratto per dare risposte non solo economiche ma anche normative agli operatori, in un settore interessato da una continua evoluzione professionale e tecnologica, e da profonde modifiche organizzative.

CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

La Contrattazione decentrata e integrativa va rilanciata, definendo i compiti e recuperando materie e prerogative, riconoscendone il ruolo essenziale:

- per riorganizzare, riconvertire e promuovere nuove scelte organizzative;
- per riconoscere ed apprezzare la crescita delle competenze e le nuove responsabilità professionali e gestionali assegnate e acquisite nel tempo dai singoli operatori.

Il livello del confronto regionale deve prevedere relazioni sindacali strutturate in grado di garantire la partecipazione delle OO.SS. di categoria ai momenti concertativi di governo del settore in materia di organizzazione del territorio, sistema degli appalti, degli accreditamenti e della ripartizione delle risorse, di regole - chiare e trasparenti per tutti i soggetti, pubblici e privati, che erogano servizi pubblici - che avvicinino le condizioni di lavoro per la definizione dei contratti di filiera.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

L'attuale sistema ordinamentale fermo da anni necessita di una valorizzazione e di un adeguamento correlato ai nuovi modelli organizzativi dei servizi, alle modifiche dell'organizzazione del lavoro e all'evoluzione professionale di professionisti e operatori per riconoscere il valore del lavoro di tutti gli addetti.

Per l'area sanitaria è necessario valutare la previsione di sviluppo dei profili sanitari, in attuazione della legge 43/2006, della bozza di accordo Stato Regioni sulla implementazione delle competenze e delle previsioni dell'art.22 dell'attuale patto della Salute oltre che in correlazione alle evoluzioni organizzative della rete ospedaliera e territoriale; inoltre è necessario perfezionare l'inquadramento dell'operatore socio sanitario nell'ambito del ruolo sanitario.

Per l'area Amministrativa, Tecnica e Professionale è necessario garantire la valorizzazione e l'adeguamento dei profili alle esatte professionalità e competenze indispensabili alla gestione delle rispettive funzioni.

FONDI CONTRATTUALI

Vanno riconfermate tutte le forme di incremento dei fondi contrattuali previste a livello aziendale, come pure la possibilità delle Regioni, ove le disponibilità di bilancio lo consentano, di destinare ulteriori risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa degli Enti ed Aziende, da investire nella professionalità degli operatori e negli assetti organizzativi.

Vanno inoltre messi a carico del bilancio aziendale i costi delle prestazioni di lavoro straordinario e delle pronte disponibilità effettuate oltre i limiti contrattuali a causa delle carenze di organico e della mancata attivazione di una adeguata programmazione del fabbisogno di personale e dell'organizzazione del lavoro.



VALUTAZIONE, MERITO, PREMI

Nei CCNL vigenti sono già previsti e disciplinati sistemi di valutazione idonei a procedere con criteri meritocratici in materia di incentivazione e premi. Devono quindi essere adeguatamente rilanciate le esperienze da tempo in essere negli enti ed aziende, valorizzando la performance organizzativa rispetto a quella individuale, con la riconferma dei sistemi di valutazione in applicazione, previa una revisione finalizzata a verificare l'eventuale necessità di interventi di perfezionamento e di ri-orientamento.

CONDIZIONI DI LAVORO E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Negli anni il blocco del turnover, il perdurare di una situazione di costante diminuzione di investimenti economici sul personale e sull'adeguamento degli organici ai reali fabbisogni ha determinato importanti situazioni di stress psicofisico e di disagio organizzativo, con evidenti ripercussioni anche sulla qualità dei servizi erogati. E' indispensabile ripartire con un adeguato piano di assunzioni a partire dalla stabilizzazione del personale precario, per evitare l'abuso di forme flessibili e atipiche; recuperare spazi contrattuali in materia di organizzazione del lavoro per affrontare gli interventi necessari a ripristinare un benessere organizzativo che coniughi tutele e bisogni individuali di crescita con il raggiungimento degli obiettivi organizzativi. Occorre costruire una corretta politica degli orari di lavoro, anche in relazione alle recenti previsioni normative che ripristinano il diritto al riposo giornaliero di 11 ore tra i turni.

Per quanto attiene nello specifico ai modelli organizzativi, l'evoluzione delle professioni e delle figure appartenenti a tutti e quattro i ruoli, che ha modificato l'identità e la concezione dell'apporto professionale nel sistema, deve essere capitalizzata e deve prevedere le adeguate innovazioni, al fine di favorire e promuovere processi di integrazione multidisciplinare e organizzativa, superando obsolete forme di organizzazioni del lavoro basate sulla divisione per compiti.

FORMAZIONE

Nel contesto sanitario la formazione è un meccanismo operativo fondamentale per la valorizzazione del personale e garantisce anche, attraverso l'ECM, l'aggiornamento professionale necessario a rispondere ai bisogni dei pazienti e alle esigenze del Servizio Sanitario Nazionale.

E' quindi necessario stabilire risorse adeguate, certe ed esigibili nonché un pieno coinvolgimento delle OO.SS a partire dalla fase di programmazione dei piani formativi fino alla definizione di criteri oggettivi per la partecipazione, garantendo l'accesso a tutti i profili.





#CONTRATTOSUBITO

