



Pubblco Impiego - Beni e Attivit  Culturali

BASTA CON LE BUGIE E GLI INGANNI NEI CONFRONTI DELLE LAVORATRICI E LAVORATORI DELLE FUNZIONI CENTRALI(Ministeri, Agenzie fiscali, Parastato, Enac. QUESTA E' LA VERITA' SUL RINNOVO CONTRATTUALE!!!! LOTTA CON NOI PER LA DEMOCRAZIA SINDACALE!!!! AVANTI E

SCHEDA INFORMATIVA SU CCNL FUNZIONI CENTRALI 2016-2018



Roma, 18/01/2018

BASTA CON LE BUGIE E GLI INGANNI NEI CONFRONTI DELLE LAVORATRICI E LAVORATORI DELLE FUNZIONI CENTRALI(Ministeri, Agenzie fiscali, Parastato, Enac. QUESTA E' LA VERITA' SUL RINNOVO CONTRATTUALE!!!! LOTTA CON NOI PER LA DEMOCRAZIA SINDACALE!!!! AVANTI E POTERE AL POPOLO!!!!

**SCHEDA INFORMATIVA SU CCNL FUNZIONI
CENTRALI 2016-2018**

Questi appunti sono scritti con l'obiettivo di fornire ai delegati uno strumento utile per la gestione delle assemblee di presentazione del contratto collettivo e di svolgimento della prevista consultazione.

Cominciamo dalla sequenza dei fatti.

Alle quattro del mattino del 23 dicembre, dopo soli tre giorni di trattativa, CGIL-CISL-UIL-CONFSAL hanno sottoscritto l'ipotesi di Contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto Funzioni Centrali, che raggruppa Ministeri, Agenzie Fiscali ed Enti pubblici non economici. Nei tre precedenti incontri all'Aran, tra settembre e dicembre, di fatto il confronto era stato solo parziale e riferito alla parte del contratto relativa al rapporto di lavoro.

Fin dall'apertura della contrattazione avevamo posto al tavolo di negoziazione tre questioni principali:

- . - l'insufficienza delle risorse economiche disponibili;**
- . - la necessità di affrontare la revisione dell'Ordinamento professionale, per renderlo più conforme alla concreta organizzazione del lavoro nelle diverse amministrazioni del Comparto, per superare i vincoli**

normativi che ostacolano il passaggio all'area superiore e per risolvere il cronico problema del mansionismo;

- - l'opportunità di ridurre l'orario settimanale di lavoro da 36 a 32 ore, a parità di retribuzione, per spingere il Governo ad autorizzare nuove assunzioni, per liberare tempo dal lavoro e per incrementare, anche se in modo indiretto, la retribuzione.**

Avevamo chiesto di partire da questi temi per poi affrontare tutti gli altri, ma l'Aran e le altre organizzazioni sindacali hanno preferito affrontare la discussione in incontri tecnici su tavoli tematici, di cui è stato attivato solo quello sul rapporto di lavoro, che sono risultati solo una perdita di tempo.

Si è arrivati così al 20 dicembre e alla tre giorni di trattativa ad oltranza, con gli organi d'informazione che anticipavano il testo del contratto e annunciavano che l'accordo sarebbe stato raggiunto prima di Natale, per cercare di erogare gli arretrati del contratto prima delle elezioni politiche e di quelle RSU.

All'apertura del confronto all'Aran denunciavamo la ripetuta fuga di notizie che delegittimava il tavolo sindacale e faceva pensare che la trattativa, quella vera, si fosse svolta altrove. Chiedevamo di avere il tempo necessario per discutere con serietà dei contenuti del contratto, cercando di dare soluzione ai problemi accumulati in otto anni di blocco contrattuale, quindi riproponevamo le tre questioni principali: risorse economiche, ordinamento professionale, orario di lavoro, ribadendo le nostre proposte, vale a dire 300

euro di aumento mensile uguale per tutti, l'area unica amministrativa, la riduzione dell'orario settimanale a 32 ore senza decurtazione stipendiale. All'arrivo all'Aran del ministro Madia, riferivamo anche a lei le nostre rimostranze per le anticipazioni a mezzo stampa e per il contingentamento dei tempi per la contrattazione. Siamo stati gli unici ad intervenire alla presenza del ministro, che assicurava che sarebbe stato riconosciuto tutto il tempo necessario per approfondire i contenuti dell'intesa. Le cose andranno invece come immaginavamo e il tavolo decideva di andare avanti a tamburo battente su tutti gli argomenti arrivando alla giornata del 22, quando si consumava la classica farsa del lungo ininterrotto incontro che sarebbe finito appunto alle quattro di mattina del 23 dicembre con la firma del contratto da parte di CGIL-CISL-UIL-CONFSAL. L'ipotesi di contratto non è stata firmata, oltre che dalla USB, anche dai sindacati FLP-CGS e INTESA-CISAL.

Parliamo dei contenuti del contratto.

Veniamo ora ai contenuti del contratto, dei quali metteremo in evidenza solo quelli che ci sembrano più significativi, perché rappresentano una novità o perché sono argomenti sui quali riteniamo valga la pena soffermarsi.

PARTE ECONOMICA

Partiamo dagli aumenti contrattuali. L'aumento tabellare medio calcolato sulla massa salariale è pari a € 76,00 lordi mensili a regime, da marzo 2018, che diventano € 85,00 medi per via della ripartizione delle risorse sui livelli retributivi. Per prima e seconda area (aree A e B) gli incrementi tabellari variano da € 63,00 ad € 85,00 per Ministeri e Agenzie Fiscali e da € 63,00 ad € 77 per Enti pubblici non economici.

All'aumento tabellare va aggiunto, solo per il periodo marzo-dicembre 2018, l'elemento perequativo (art. 75) per prima e seconda area (aree A e B), che varia da € 21,00 ad € 25,00. Si tratta di un provvedimento momentaneo, che non è utile ai fini previdenziali, dell'indennità di anzianità, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché dell'indennità in caso di decesso. Insomma, sembra quasi un compenso fuori busta, solo per dimostrare coerenza con le dichiarazioni del ministro Madia che si era impegnata a prestare attenzione ai livelli economici più in sofferenza. Davvero singolare che, all'interno di un contratto collettivo, si preveda una misura economica temporanea e con simili caratteristiche. La scusa per istituire l'elemento perequativo è stata quella di non far perdere soldi a chi percepisce il bonus Renzi di € 80,00, ma l'aver riconosciuto il sostegno economico temporaneo a tutti, indipendentemente da chi è nei limiti di reddito previsti per il bonus, giustifica questa misura solo come medaglia appesa al petto per il tempo strettamente necessario a svolgere le elezioni politiche e quelle RSU.

Siamo ben distanti dal riconoscimento di un aumento contrattuale anche solo in linea con l'inflazione registrata tra il 2010 e il 2017, periodo di blocco della contrattazione. L'aumento medio riconosciuto è inferiore al 40% dell'inflazione registrata negli anni di blocco della contrattazione. Infatti in questi anni l'IPCA, l'indice dei prezzi al consumo che è la misura di riferimento per calcolare gli incrementi contrattuali, si è rivalutato del 10%. E' sufficiente adeguare le retribuzioni del 10% per verificare quanto sarebbe dovuto essere l'aumento contrattuale per aggiornare le retribuzioni alla sola inflazione. I conti li abbiamo fatti noi e si va da € 137,00 a € 263,00 a seconda del livello economico di appartenenza. Quindi la proposta della USB, di incrementare le retribuzioni tabellari di € 300,00 mensili, non era affatto campata in aria, perché ai livelli retributivi più alti avrebbe restituito bene o male l'inflazione, mentre ai livelli più bassi avrebbe riconosciuto, oltre all'inflazione, un congruo aumento per allineare le retribuzioni con quelle più elevate e dare più valore agli stipendi di chi ha più sofferto il blocco della contrattazione. C'è da ricordare che solo la USB in questi anni ha ripetutamente scioperato chiedendo non solo il rinnovo del contratto, ma un contratto che restituisse potere d'acquisto alle retribuzioni e risolvesse i problemi dei lavoratori.

Solo per le amministrazioni delle Agenzie Fiscali e degli Enti pubblici non economici, oltre all'aumento tabellare è riconosciuto un incremento mensile rispettivamente di € 9,00 ed € 14,00, che va a rimpolpare i Fondi di amministrazione ed il salario accessorio. I Fondi dei Ministeri, quindi, escono ancora una volta penalizzati anche da questa tornata contrattuale e si prosegue, per gli altri settori, nello scippo di una parte dell'aumento contrattuale, che non finisce nella retribuzione tabellare ma confluisce nel salvadanaio dei Fondi, le cui risorse spesso non sono equamente ridistribuite, ma sono utilizzate per finanziare indennità, posizioni organizzative ed altro.

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Su questa materia si è consumato il grande tradimento di chi ha accettato che non si adottasse alcuna modifica all'attuale sistema di classificazione del personale, rinviando ogni decisione all'esito dei lavori della Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale (art. 12), che sarà istituita presso l'Aran e formata in numero paritario da rappresentanti sindacali e componenti Aran. La conclusione dei lavori della commissione è prevista per maggio, guarda caso dopo le elezioni RSU di aprile.

[USB] Abbiamo detto a chiare lettere al tavolo di contrattazione all'Aran che il rinvio di ogni decisione serve a CGIL-CISL-UIL per evitare di arrivare alle elezioni RSU con decisioni che probabilmente avrebbero lasciato gruppi di lavoratori scontenti.

Facile desumerlo se si è letta la proposta di CGIL-CISL-UIL che circolava nelle settimane precedenti la firma del contratto: mantenimento delle tre aree professionali, svuotamento di personale dalla prima area (area A) con passaggio alla seconda area (area B) e aumento dei livelli economici nella seconda area (area B). Una soluzione che avrebbe lasciato scontenti

tutti i lavoratori attualmente collocati nella seconda area (area B), ai quali non si forniva alcuna prospettiva di crescita professionale verso la terza area (area C).

[USB] Nel corso dei pochi incontri sul rinnovo del contratto abbiamo più volte richiamato la nostra proposta di Ordinamento professionale, che si articola in: un'unica area del personale amministrativo (in cui riunire i lavoratori delle tre aree I-II-III o A-B-C); un'area dei profili specialistici o di particolari figure professionali; un'area della dirigenza dove collocare tutti i professionisti delle amministrazioni del Comparto Funzioni Centrali.

A chi nelle assemblee vi dirà che è una proposta irrealizzabile perché il D.Lgs 165 del 2001 prevede tre aree o perché c'è bisogno d'individuare una posizione giuridica d'ingresso dall'esterno rispettivamente per diplomati e laureati, potete rispondere che la proposta della USB è perfettamente collimante con le previsioni dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs 165, in quanto il Testo Unico del pubblico impiego recita testualmente – “I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali...”. Il decreto non parla di aree contrattualmente definite riferite al personale delle aree professionali, per cui la collocazione dei professionisti nell'area della dirigenza è utile ad individuare le tre distinte aree. Per quanto riguarda le posizioni d'ingresso dall'esterno, riteniamo non vi sia una norma contrattuale o di Legge che impedisca di considerare i passaggi di chi è già dipendente dell'amministrazione come passaggi economici, mentre per l'ingresso dall'esterno saranno individuate all'interno dell'area unica amministrativa una posizione per i diplomati ed una per i laureati, che solo per l'ingresso dall'esterno assumeranno il valore di posizioni giuridiche. In questo modo, chi è già in servizio potrà passare agevolmente da un livello economico all'altro superando gli attuali impedimenti normativi.

Questa sarà la posizione che la USB porterà nella Commissione paritetica, sfidando gli altri soggetti sul piano della concretezza e di una soluzione definitiva al problema del mansionismo, mentre chi ha firmato il contratto è responsabile di permettere alle amministrazioni di continuare a sfruttare i lavoratori. Deve essere infatti chiaro a tutti che gli effetti del lavoro della Commissione non si vedranno prima del prossimo contratto collettivo 2019-2021.

ORARIO DI LAVORO

E' stata confermata la durata dell'orario di lavoro settimanale in 36 ore (art. 17). La CONFISAL aveva proposto addirittura di aumentare l'orario settimanale per recuperare risorse economiche aggiuntive.

[USB] Nel nostro intervento abbiamo ribadito la richiesta di ridurre l'orario di lavoro a 32 ore a parità di retribuzione, per favorire l'occupazione, liberare tempo dal lavoro e

umentare indirettamente il valore della retribuzione.

PERMESSI, ASSENZE E CONGEDI

In questa sessione del contratto ci sono da registrare alcune norme di civiltà, che derivano da disposizioni legislative, come: (art. 34) congedi per le donne vittime di violenza ed (art. 49) equiparazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso alle disposizioni previste per il matrimonio.

Le assenze per visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche, esami diagnostici (art. 35), sono riconosciute come malattia nel limite di 18 ore o 3 giorni, mentre in precedenza in alcuni settori del Comparto tali assenze potevano essere imputate a malattia senza alcun limite. Superato il termine delle 18 ore o dei tre giorni o in alternativa a tali permessi, si dovrà ricorrere a permessi brevi e a recupero, permessi per motivi personali e familiari, riposi compensativi e banca delle ore.

I permessi Legge 104 dovranno essere programmati mensilmente e solo in caso di necessità ed urgenza la domanda potrà essere presentata nelle 24 ore prima della fruizione degli stessi.

[USB] Abbiamo chiesto di cancellare l'obbligo della programmazione di tali permessi, per la loro particolare natura.

Nella parte riguardante le assenze per malattia collegate a terapie salvavita (art. 38), oltre a confermare che i giorni di malattia coincidenti con tali terapie sono esclusi dal calcolo del comparto (assenza massima consentita per malattia oltre la quale si è licenziati), si prevede che anche le assenze per malattia dovute agli effetti collaterali delle terapie salvavita sono escluse dal calcolo del periodo di comparto fino ad un massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.

[USB] Abbiamo chiesto all'Aran di uniformare tale previsione al contratto della Scuola, ancora in vigore fino al rinnovo 2016-2018, nel quale non è previsto il limite massimo dei quattro mesi.

FERIE

Il contratto conferma la possibilità per il dipendente di fruire delle ferie residue al 31 dicembre (art. 28) entro il mese di aprile dell'anno successivo, in base a motivate esigenze di carattere personale, mentre per esigenze di servizio possono essere procrastinate fino a giugno.

[USB] Abbiamo chiesto all'Aran di inserire nel contratto il riferimento alla norma che permette, per motivate esigenze personali, di fruire delle ferie entro i diciotto mesi successivi all'anno di maturazione.

E' stata confermata la norma che riconosce sei giorni in meno di ferie ai neo assunti per i primi tre anni di servizio (art. 28).

[USB] Abbiamo proposto di ridurre ad un anno il periodo di riduzione delle ferie per i nuovi ingressi.

E' introdotta la possibilità di cedere, su base volontaria ed a titolo gratuito, parte delle proprie ferie a favore di lavoratori che hanno necessità di assentarsi dal lavoro per assistere figli minori (art. 30).

[USB] Ci siamo espressi in senso contrario a tale opportunità, dichiarando che i problemi dei lavoratori non si risolvono con il Telethon delle ferie, dal momento che tra l'altro all'art. 28 si dichiara che le ferie sono irrinunciabili e non monetizzabili. Occorre semmai aumentare le tutele per i genitori di figli minori o per chi si trova in altre situazioni di evidente difficoltà, intervenendo con disposizioni legislative e contrattuali senza affidarsi alla solidarietà individuale.

RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Si registra un inasprimento delle sanzioni disciplinari (art. 62), a cominciare dall'introduzione della sospensione da tre a sei mesi nel caso di assenze dal servizio senza giustificazione in continuità con le giornate festive e il riposo compensativo, nonché in caso di ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'amministrazione, in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza. Si riduce da 10 a 5 giorni il tempo entro il quale bisogna trasferirsi nella sede assegnata dai superiori per non incorrere nella sanzione della sospensione da 1 a 10 giorni, mentre tra gli obblighi del dipendente (art. 60), rientra quello di comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali. Tra le novità, si aggiunge anche la determinazione concordata della sanzione (art. 66), con la quale si regola la possibilità di concordare una sanzione disciplinare che non potrà essere successivamente impugnata.

[USB] Abbiamo denunciato il perdurare di un clima repressivo nei confronti dei lavoratori pubblici, sottolineando come spesso l'azione disciplinare assuma un carattere vessatorio che trova ispirazione anche in norme contrattuali come quelle evidenziate.

FONDO RISORSE DECENTRATE

Il Fondo di amministrazione assume la denominazione di “Fondo risorse decentrate” (art. 76). Tra le voci di utilizzo del Fondo, rimane il finanziamento delle posizioni organizzative, i cui costi delle annualità precedenti sono resi indisponibili per la contrattazione (art. 77).

[USB] Abbiamo provato in tutti i modi a far cancellare questa previsione, sostenendo che l'organizzazione del lavoro deve essere a carico del bilancio della singola amministrazione e non del Fondo, che è costituito in buona parte da risorse contrattuali dei lavoratori.

Le famose fasce di Brunetta sono uscite dalla porta e rientrano dalla finestra, in quanto il contratto prevede che ad una percentuale di dipendenti valutati positivamente, percentuale fissata attraverso la contrattazione integrativa, sia attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura, definita sempre attraverso la contrattazione integrativa, non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. In sostanza: c'è un livello base di personale valutato positivamente ed un livello, individuato a priori con la contrattazione integrativa, che consegue valutazioni più elevate. Ci ritroviamo esattamente di fronte ancora una volta alle fasce di Brunetta, con la stessa assurda impostazione di andare a scegliere preventivamente, indipendentemente dai risultati che saranno verificabili successivamente, una quota di super bravi a cui assegnare una maggiorazione del premio. E' plausibile pensare che la contrattazione introdurrà anche delle penalizzazioni nell'assegnazione del premio individuale, quindi, paradossalmente, le fasce di merito potrebbero anche essere superiori alle tre previste dalla Riforma Brunetta.

[USB] Abbiamo evidenziato in modo chiaro, nel corso della trattativa all'Aran, quello che abbiamo appena scritto, trovando un tavolo sindacale sordo all'invito a ragionare con buon senso. Su questo aspetto ci sono precise responsabilità governative e sindacali, anche da parte di chi, come la CGIL, aveva contestato le norme della Riforma Brunetta.

Può invece risultare positiva la previsione di remunerare la performance individuale non necessariamente in modo proporzionale alle giornate di presenza, con riferimento alle assenze per malattia (art. 37).

Un'altra novità, in linea con la caccia alle streghe nei confronti dei lavoratori pubblici considerati assenteisti e fannulloni, è la previsione di non incrementare le risorse del Fondo qualora si dovesse registrare un tasso di assenza media del personale significativamente superiore al dato nazionale e non siano stati attuati obiettivi di miglioramento (art. 79).

[USB] Abbiamo dichiarato la nostra netta contrarietà a provvedimenti che puniscono indiscriminatamente tutti, senza individuare le eventuali specifiche responsabilità.

COPERTURA ASSICURATIVA

Le amministrazioni stipulano apposite polizze assicurative in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi del mezzo proprio.

Le amministrazioni, nei limiti della spesa prevista a tale scopo, possono attivare polizze assicurative a copertura della responsabilità civile dei titolari di posizione organizzativa.

[USB] Abbiamo chiesto che siano tutelate tutte le figure professionali che assumano decisioni e/o firmino atti a valenza esterna e non solo chi è titolare di posizione organizzativa, onde evitare di scaricare i rischi professionali sui lavoratori.

RELAZIONI SINDACALI

Concludiamo questa panoramica su alcuni istituti del contratto collettivo soffermandoci sul capitolo delle relazioni sindacali, per sottolineare come il Protocollo di pubblico impiego del 30 novembre, siglato da CGIL-CISL-UIL-CONFSAL, le stesse organizzazioni che hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto che stiamo esaminando, non abbia affatto restituito al sindacato le funzioni che la Riforma Brunetta aveva sottratto.

Rispetto al CCNL 2006-2009 sono sottratte alla contrattazione tre importanti materie:

- . - articolazione dell'orario di lavoro;**
- . - formazione;**
- . - mobilità del personale.**

Si conferma l'istituto dell'informazione (art. 4), che è resa in via telematica con l'invio della documentazione e senza specificare sulla singola materia, come invece accadeva in passato, se sia prevista l'informazione preventiva o successiva.

Si introduce lo strumento del "confronto" (art. 5), che non ha natura negoziale e che appare la copia sbiadita della concertazione.

Presso ciascuna amministrazione è prevista l'istituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione, formato in pari numero da rappresentanti sindacali e da rappresentanti dell'amministrazione (art. 6). L'Organismo può avanzare proposte progettuali, svolgere analisi, indagini, studi, raccogliere proposte da organizzazioni sindacali e singoli.

[USB] Siamo alla piena cogestione, in cui il ruolo sindacale si scioglie in quello della controparte.

Alla contrattazione integrativa, nazionale e territoriale, partecipano le organizzazioni sindacali firmatarie del Contratto collettivo nazionale di lavoro (art. 7). E' stata confermata questa norma autoritaria, che trova la sua origine non nella Legge ma nel Contratto, una norma capestro che impedisce una libera valutazione dei contenuti dell'accordo, pena l'esclusione dalla contrattazione aziendale. Non basta essere dichiarati rappresentativi in base al numero degli iscritti ed ai voti raccolti alle elezioni RSU: per partecipare alla contrattazione integrativa bisogna firmare il Contratto.

[USB] Abbiamo ancora una volta chiesto la cancellazione di questa norma antidemocratica, trovando il muro da parte delle organizzazioni firmatarie del Contratto. Abbiamo incalzato l'Aran, che ha difeso la decisione pur con qualche balbettio. Abbiamo deciso di avviare una campagna nazionale e generale sulla democrazia sindacale, da attuare sia sul piano conflittuale delle iniziative di lotta che su quello giudiziario, impugnando la norma contrattuale.

Ora abbiamo il compito di sottoporre l'ipotesi di Contratto ai lavoratori, chiamandoli a valutarne i contenuti tramite una consultazione che deve essere il più partecipata possibile. Questo passaggio ci dà modo di spiegare le nostre posizioni, di motivarle compiutamente all'interno delle assemblee che dovranno essere convocate a livello di posto di lavoro. Al termine dell'assemblea di posto di lavoro si chiameranno i presenti ad esprimersi sui contenuti del contratto e sulla campagna per la democrazia sindacale avviata dalla USB, compilando il verbale di assemblea che abbiamo inviato.

Buon lavoro a tutt@

USB PUBBLICO IMPIEGO