

UIL Pubblica Amministrazione

MINISTERI - ENTI PUBBLICI - UNIVERSITA' - RICERCA - AZIENDE AUTONOME - COMPARTO SICUREZZA
AGENZIE FISCALI - PRESIDENZA DEL CONSIGLIO - VIGILI DEL FUOCO - AUTORITA' INDIPENDENTI

tel. 06/71588888 fax 06/71582046 - e-mail: uilpa@uilpa.it

sito internet: *www.uilpa.it*

INFORMAZIONI SINDACALI

**Circolare n. 27
Del 6 aprile 2007**

A tutte le strutture della UIL-Pubblica Amministrazione

*Ai componenti del Comitato Centrale, del Collegio dei
Revisori dei Conti e del Collegio dei Probiviri*

SCHIARITA SUI CONTRATTI: FIRMATA L'INTESA CON IL GOVERNO

A seguito della mobilitazione delle categorie del pubblico impiego con la proclamazione dello sciopero generale per il giorno 16 aprile, questa mattina è stato raggiunto l'accordo con il Governo per il rinnovo dei contratti pubblici scaduti da più di quindici mesi.

L'intesa prevede un aumento medio pro capite di 101 euro mensili relativamente al comparto ministeri. Per gli altri comparti le cifre saranno determinate proporzionalmente.

Il Governo si è impegnato ad emanare entro mercoledì prossimo la direttiva generale per tutti i comparti. Quelle specifiche di comparto saranno emanate in tempi brevi, così da consentire l'apertura delle trattative con l'ARAN.

Se i tempi di emanazione ed i contenuti delle direttive saranno rispettati si andrà verso la sospensione dello sciopero del 16.

DEFINITE LE LINEE GUIDA PER LE PIATTAFORME UNITARIE DI MINISTERI AGENZIE FISCALI ED ENTI PUBBLICI

IL 12 APRILE LA RIUNIONE DEGLI ATTIVI DI CGIL FP, CISL FPS, UIL PA

Le Segreterie nazionali hanno concluso l'esame delle proposte di linee guida per la presentazione delle piattaforme contrattuali per il quadriennio normativo

2006/2009 e per il primo biennio economico 2006/2007 relativamente ai comparti Ministeri, Agenzie Fiscali ed Enti Pubblici.

Il giorno 12 aprile si riuniranno a Roma gli attivi unitari per l'approvazione dei documenti che saranno inviati all'ARAN, in previsione dell'avvio delle trattative.

Vi trasmettiamo, via e-mail, le bozze provvisorie delle piattaforme, con l'avvertenza che si tratta di documenti suscettibili di modifiche.

Sui contenuti delle proposte unitarie rileviamo che sono state recepite, in tutti i comparti, diverse indicazioni emerse nel corso del dibattito svoltosi in occasione della recente Direzione Nazionale della UIL PA.

Sulla parte economica per il biennio 2006-2007 si richiedono aumenti non inferiori a quelli erogati nel biennio precedente, da destinare in maniera preponderante al salario fondamentale.

Ma nelle proposte di piattaforma trova posto anche una indicazione importante per il prossimo biennio economico 2008-2009, per il quale le richieste salariali non si limiteranno al mero rispetto dell'accordo di luglio 1993, ma si faranno carico di assicurare aumenti reali del potere d'acquisto delle retribuzioni.

Nel comparto enti pubblici viene portata a termine l'operazione avviata nella precedente tornata contrattuale per conglobare l'indennità integrativa speciale nella retribuzione base; ciò consentirà il suo utilizzo nel calcolo del tfs.

Viene ribadito che l'indennità di amministrazione deve essere collocata tra gli elementi fondamentali della retribuzione e non potrà più essere decurtata in caso di malattia inferiore a quindici giorni.

Sul sistema delle relazioni sindacali si richiede il potenziamento della contrattazione integrativa e del metodo della concertazione, soprattutto sulle materie concernenti l'organizzazione del lavoro e gli organici.

La contrattazione di posto di lavoro viene potenziata con la previsione di una percentuale minima del 20% rispetto alle somme del FUA destinate alla produttività.

Il ccnl individuerà criteri e metodologie che regoleranno i processi di valutazione della qualità dei servizi e delle prestazioni; questi saranno definiti in modo compiuto nell'ambito della contrattazione integrativa.

Nei comparti ministeri ed enti pubblici si dovrà finalmente introdurre il nuovo sistema di classificazione del personale che superi le viscosità e le pesantezze burocratiche registrate con l'attuale ordinamento, e possa finalmente sbloccare i percorsi interni di passaggio tra le fasce economiche.

Nelle misure da adottare per la semplificazione e l'apprezzamento dell'attuale sistema di classificazione si terrà conto delle professionalità esistenti e della loro tutela.

Sulla restante parte normativa rimandiamo alla lettura dei testi che sono pubblicati sul nostro sito www.uilpa.it.

Fraterni saluti

IL SEGRETARIO GENERALE
(Salvatore BOSCO)



**Comparto Ministeri
LINEE GUIDA PER UNA PIATTAFORMA CONTRATTUALE UNITARIA
CCNL 2006-2009**

1. **Premessa**
2. **la prima tutela: il contratto collettivo**
3. **Il ruolo e il valore del lavoro ministeriale**
4. **Un sistema di qualità per le Amministrazioni statali**
5. **Un sistema di efficaci relazioni sindacali: democrazia, diritti**
6. **La stabilizzazione dei lavoratori precari**
7. *Flessibilità e ricambio generazionale*

8. Obiettivi e proposte del CCNL:

A. Parte economica

- *Introduzione*
- *Indennità di amministrazione*
- *Fondo unico di amministrazione*

B. Parte normativa

- *Formazione, ricerca e nuove tecnologie*
- *Ordinamento professionale*
- *Indennità di trasferta*
- *Prestazioni assistenziali*
- *Mobilità*
- *Il regime degli orari di lavoro*
- *Congedi parentali*
- *Trattamento di malattia*
- *Permessi retribuiti*
- *Criteri di attribuzione buoni pasto*

C. Relazioni sindacali e sicurezza nei luoghi di lavoro

- **Contrattazione nazionale e integrativa**

1. Premessa

Il 18 gennaio 2007, Governo e Confederazioni sindacali hanno sottoscritto il Memorandum sul lavoro pubblico. L'elaborazione della piattaforma contrattuale si colloca, perciò, in un momento di particolare significato non solo per l'apertura di un serrato confronto con la controparte governativa, dopo anni di asfissia nel settore, ma anche perché, in questo caso, si parte da principi condivisi e ampiamente innovativi che sono, nel memorandum, molto ben evidenziati e che, a giudizio del sindacato unitario, aiuteranno in modo sostanziale il processo di riforma della P.A., in direzione di una maggiore dinamicità del sistema, ma anche responsabilizzando e valorizzando il personale. In altre parole, quanto stabilito nell'accordo non taglia ma investe, e nel medio periodo potremo contare su importanti risultati gestionali traducibili in opportunità positive per tutti, a vantaggio, cioè, dei dipendenti come degli utenti (cittadini e imprese).

Tuttavia, perché la P.A. possa davvero costituire un fattore di sviluppo (*ed essere percepita dai cittadini come soddisfacente*) sono diversi gli ingredienti che vanno ritirati. In linea di principio occorre puntare ad una **modernizzazione vera** del Pubblico Impiego a partire dalla valorizzazione del personale ma anche investendo sulle nuove tecnologie e sulla formazione, preparando al compito un management qualificato e responsabile per realizzare Pubbliche Amministrazioni, volano di sviluppo per l'economia nazionale.

La leva contrattuale potrà, per la sua parte, favorire il completamento dei processi di privatizzazione del rapporto di lavoro per il comparto ministeri, secondo le linee tracciate dal memorandum. I criteri da applicare attengono l'efficienza, la managerialità e responsabilità, la valorizzazione e il coinvolgimento pieno dei lavoratori e delle loro rappresentanze, la fissazione degli obiettivi e le connesse verifiche periodiche.

Con il memorandum, le nuove direttrici di marcia puntano ad una nuova qualità dei servizi mentre si chiude l'era delle consulenze a tutto campo, dello spoil system e dell'ingerenza eccessiva della politica nella gestione dell'apparato pubblico e mentre vengono bloccate le esternalizzazioni di tutto ciò che rappresenta il *core business* dell'azienda pubblica.

2. La prima tutela: l'esigibilità del contratto collettivo

La trattativa 2006 – 2009 dovrà rafforzare il ruolo della contrattazione, così come dichiarato nel Memorandum sul lavoro pubblico e secondo il D.lgs 165/'01, in particolare in una situazione nella quale riscontriamo situazioni di fatto inaccettabili. Occorre proporsi il superamento delle lentezze, lungaggini, pigrizie e vere e proprie "tattiche del rinvio" che i Governi precedenti hanno perseguito per i contratti del pubblico impiego.

Ma in particolare ci riferiamo, anche, al ruolo di soggetti istituzionali altri da quelli deputati alla contrattazione che si sono auto-promossi a vere e proprie "autorità contrattuali" e che, appunto, intervengono imponendo la modifica di contratti liberamente determinati fra le parti, senza averne né il ruolo né la responsabilità.

3. Il valore e la qualità del lavoro ministeriale.

Oggi, valorizzare i lavoratori ministeriali è condizione indispensabile per rafforzare la qualità delle Amministrazioni Statali, con particolare riferimento agli obiettivi di crescita che il Paese si è posto e che aspira a raggiungere nel contesto europeo.

E' infatti fondamentale riconoscere e promuovere l'impegno e la professionalità del personale che in questi anni è stato investito da un numero notevole di innovazioni e da maggiori responsabilità che hanno comportato ulteriori carichi di lavoro.

Il rinnovo contrattuale 2006 – 2009 deve promuovere il valore e la qualità del lavoro ministeriale, deve sostenerlo in una situazione nella quale è diffusa la necessità di un forte ricambio generazionale, che si deve accompagnare sul versante professionale ad una fase intensa di rivisitazione dei saperi e a condizioni di lavoro molto diverse, più complesse, la cui piena acquisizione si rende necessaria in regime di economia globale.

Resta perciò inteso che per il Sindacato Unitario priorità fondamentale era e rimane la valorizzazione del lavoro ministeriale in uno con la salvaguardia del potere d'acquisto della retribuzione nell'ambito delle politiche salariali perseguite dalle Confederazioni Sindacali CGIL CISL UIL.

4. Un sistema di qualità per le Amministrazioni Statali

CGIL, CISL e UIL intendono porre con il rinnovo contrattuale il tema della “qualità” delle Amministrazioni Statali ritenendolo un obiettivo irrinunciabile che, avvertono, si realizza determinando condizioni idonee a dare risposte da un canto, ai cittadini (*il cittadino è un utente ma è nel contempo un lavoratore, un pensionato, un disoccupato*) nelle loro esigenze di servizi efficienti, e, dall’altro, ai lavoratori dipendenti nelle loro aspettative di miglioramento di carriera, professionale ed economico.

Il “discorso qualità” applicato anche nelle amministrazioni statali deve promuovere il consolidamento del rapporto di fiducia tra chi eroga e chi utilizza il Servizio di modo che il Servizio stesso (dunque i lavoratori) sia sempre più legittimato presso l’opinione pubblica in funzione della qualità della prestazione fornita. Ma si tratta anche di innescare processi virtuosi che puntino a una rigenerazione delle Pubbliche Amministrazioni con l’obiettivo di elevare la qualità dei servizi erogati. Ma per far ciò è impossibile prescindere dal coinvolgimento e dalla valorizzazione della prima e più importante risorsa: quella umana.

In questo quadro, una politica di investimenti nelle Amministrazioni Statali è condizione prima per realizzare questi processi ed è responsabilità peculiare del Governo consentirne la realizzazione garantendo corrette condizioni di esercizio e risorse adeguate al negoziato contrattuale. *Come è sempre* responsabilità peculiare del Governo la riforma delle norme di contabilità generale dello Stato.

Il Sindacato Unitario si rende promotore, ancora una volta, dell’affermazione di una nuova cultura: quella della *customer satisfaction (soddisfazione del cliente-utente)*.

Ma, per arrivare a questi risultati occorre agire contemporaneamente su più leve:

- Investire sui fattori di produzione dei servizi (processi, organizzazione, tecnologie) adeguando le strutture organizzative agli obiettivi di efficacia ed efficienza;
- Disporre di un efficace sistema di valutazione e misurazione della qualità dei servizi, puntando ad una organizzazione che procede per obiettivi e che risponde di quanto non realizzato a partire dalla responsabilità della dirigenza;
- Accrescere le competenze in materia di diagnosi e pianificazione, indispensabili al governo delle strutture e dei processi che preparano ed attuano l’erogazione dei servizi;
- Superare i vincoli burocratici;
- Politica degli incentivi legati alla produttività, intesa in termini quantitativi e/o qualitativi
- Formazione permanente

5. Un sistema di efficaci relazioni sindacali: democrazia, diritti

Premesso che l’esigibilità del contratto integrativo costituisce un tema centrale e conditio sine qua non, va rimarcato che i contenuti del memorandum sono concretizzabili solo attraverso un sistema di relazioni sindacali efficace, basato sulla partecipazione del Sindacato. Basato sull’informazione, sulla concertazione e prioritariamente incentrato sul valore irriducibile della contrattazione collettiva. Verrà dato ampio impulso alla contrattazione integrativa a tutti i suoi livelli che dovrà puntare a incentivare l’efficienza e l’efficacia come criteri di base, in un quadro di coinvolgimento delle realtà sociali.

Nel solco di queste premesse si muoverà l’elaborazione della piattaforma, con un potenziamento delle relazioni sindacali attraverso l’ampliamento delle tutele e dei diritti sindacali nei luoghi di lavoro e, soprattutto, attraverso il rafforzamento della contrattazione integrativa a tutti i livelli e degli altri strumenti di partecipazione, al fine di salvaguardare al contempo l’unitarietà del sistema delle tutele e le specificità di carattere professionale.

Tutto ciò, con particolare riferimento ai processi di riorganizzazione delle Amministrazioni, alla verifica circa la congruità qualitativa ed economica dei progetti di esternalizzazione (limitate alle sole attività “no core”) ovvero in funzione delle reinternalizzazioni dei servizi.

6. La stabilizzazione dei lavoratori precari

CGIL, CISL e UIL convintamente ritengono che il rilancio e la valorizzazione della Pubblica Amministrazione passi anche attraverso la stabilizzazione del rapporto di lavoro delle migliaia di precari ormai in servizio da tantissimi anni presso le pubbliche amministrazioni. Con il blocco delle assunzioni, le Amministrazioni, per far fronte alla necessità di garantire i servizi, hanno fatto ricorso in maniera massiccia al personale precario che non ricadeva sotto il blocco delle assunzioni ma, anzi, tale ricorso è stato favorito ed incentivato. Le funzioni ricoperte da questi lavoratori sono diventate sempre più vitali per il funzionamento delle amministrazioni e il loro utilizzo è sempre più destinato alla copertura delle enormi carenze di personale che il citato blocco delle assunzioni ha pesantemente comportato.

7. Flessibilità e ricambio generazionale. Non vi è dubbio che nelle Amministrazioni centrali esiste anche un problema di svecchiamento del personale dipendente e dunque la necessità di un suo ricambio generazionale è forte. Tale problema potrà essere affrontato concretamente seguendo due direttrici, da un lato stabilizzando il personale precario che è già inserito e perciò largamente qualificato, e, dall'altro, programmando ciclicamente assunzioni di nuove forze nei settori in forte sottodimensionamento sostituendo il personale in uscita. La leva contrattuale dovrà poter incidere su questa delicatissima materia nel quadro di una "visione inclusiva" che sul piano sociale caratterizza l'azione confederale. Ma il punto di forza deve potersi individuare nella necessità di evitare per il futuro pericolose forme di "precarato permanente" a cui sempre si rischia di condannare i lavoratori e le lavoratrici flessibili nelle pubbliche amministrazioni.

1. Obiettivi e proposte del CCNL:

A. Parte salariale

La determinazione degli incrementi contrattuali del biennio 2006-2007 risente della negativa impostazione della finanziaria del 2006 e delle condizioni di finanza pubblica affrontata in quelle per il 2007.

Come è noto per il 2006 non sono state sostanzialmente previste risorse *dal precedente Governo*, per il rinnovo del CCNL; mentre per il 2007 la necessità di coprire il disavanzo ha fatto sì che la soluzione sia stata raggiunta rendendo disponibile solo per gennaio 2008 l'intera spettanza del 2007 mantenendo inalterata la decorrenza del beneficio a regime.

In tale quadro il sindacato confederale ritiene non rinviabile la soluzione del problema del diminuito potere d'acquisto delle retribuzioni dei lavoratori pubblici dovuto all'introduzione dell'Euro ed al mancato controllo delle dinamiche dei prezzi e delle tariffe. Pertanto CGIL CISL UIL dichiarano fin d'ora in concomitanza con l'apertura della discussione e del confronto sul DPEF o sulla L.F. 2008 che la richiesta per il biennio 2008-2009 dovrà essere tale da garantire un incremento del potere d'acquisto delle retribuzioni dei lavoratori della categoria.

L'incremento contrattuale del biennio 2006/2007 non potrà essere inferiore al 5,01% (ovvero al miglioramento del beneficio economico del biennio precedente) e la quantificazione degli incrementi medi dovrà essere determinata prendendo a riferimento le retribuzioni reali e non quelle statistiche. L'utilizzo delle disponibilità individuate dovrà avvenire:

- Con la destinazione al trattamento tabellare di quote preponderanti degli incrementi medi complessivi;
- *Ai fini di un'accelerazione dei processi di perequazione dell'indennità di amministrazione tra le diverse realtà lavorative ministeriali CGIL CISL UIL, infatti, in questa tornata contrattuale propongono di utilizzare, attraverso la ridefinizione delle tabelle relative alla indennità di amministrazione, quote che presentano carattere di certezza e di stabilità (come ad es. già avvenuto per il comparto agenzie fiscali);*
- Attivare i processi di omogeneizzazione della indennità di amministrazione per il personale dipendente dei ministeri oggetto dell'attuazione del d.lgs. 300/99, con risorse economiche extra contrattuali;
- Procedere alla stabilizzazione nei fondi unici di ogni singola amministrazione di tutte le risorse derivanti o provenienti da specifiche norme di legge o regolamenti.

● **Indennità di amministrazione:**

- a. Sarà necessario ribadire la natura dell'indennità di amministrazione che, cioè, non lasci adito a dubbi circa la sua collocazione tra gli elementi fondamentali per la retribuzione
- b. l'eliminazione della decurtazione dell'indennità di amministrazione in caso di malattia inferiore a quindici giorni.

-

● **Contrattazione di posto di lavoro**

Alla contrattazione di posto di lavoro dovrà essere destinata una quota di risorse del FUA in una misura percentuale non inferiore al 20% delle somme destinate alla produttività. In ogni caso, tali somme, non potranno essere inferiori in percentuale a quelle già destinate nell'anno precedente.

- **Fondo unico di amministrazione** Si propone la piena contrattualizzazione delle risorse relative agli straordinari che dovranno confluire nell'ambito del FUA.
- **Criteri di attribuzione buoni pasto**

-

B. Parte normativa

- **Formazione, ricerca e nuove tecnologie** Maggiori risorse per formazione e ricerca per gestire l'innovazione delle Amministrazioni centrali. Nell'epoca dell'e-government l'Italia è ancora notevolmente in ritardo rispetto a molti paesi europei. Per poter ridurre il "gap" con i paesi dell'Unione europea, lo Stato deve stanziare maggiori risorse e adottare nuove tecnologie in grado di superare la concezione burocratica dell'attività che crea distanze tra il "palazzo" e i cittadini. Per velocizzare le amministrazioni centrali, infatti, le tecnologie devono essere usate in modo adeguato sviluppando capacità e professionalità. La sfida futura delle amministrazioni pubbliche è duplice: formare gli operatori del settore, innovare servizi e strutture.

In tal senso il processo formativo, ricondotto nell'ambito della normale prestazione lavorativa quotidiana, dovrà consentire inoltre l'acquisizione di crediti professionali anche al fine delle progressioni di sviluppo economico.

- **Classificazione del personale.** Altro punto irrinunciabile è l'individuazione di un nuovo sistema di classificazione del personale che, alla luce di quanto sopra affermato, sappia dare adeguate risposte alle accresciute professionalità nonché alle nuove figure professionali, ridefinendo anche compiti, ruoli e collocazione nel sistema classificatorio delle alte professionalità. Per questo si rende necessario intervenire sull'attuale ordinamento del personale attraverso:
 - a. una significativa riduzione dei punti di accesso dall'esterno;
 - b. la ricomposizione dei processi lavorativi, superando l'attuale frammentazione, attraverso una nuova declaratoria di area e l'attribuzione alla contrattazione integrativa di ministero della competenza ad individuare i nuovi profili professionali per i quali dovrà essere previsto un unico punto di accesso;
 - c. individuazione, all'interno delle aree, di posizioni esclusivamente economiche;
 - d. modalità di progressione interna alle aree legata a percorsi di arricchimento formativo, esperienza professionale acquisita, possesso di titoli professionali e culturali, valutati in modo ponderato in sede di contrattazione, per l'acquisizione dello sviluppo economico immediatamente superiore;
 - e. individuazione, in relazione all'obiettivo di semplificazione e ricomposizione dei processi lavorativi, di norme transitorie e di passaggio graduale dal precedente sistema al nuovo in correlazione alla definizione in sede di contrattazione integrativa dei nuovi profili. Prevedere, invece, l'immediata applicazione del nuovo ordinamento in riferimento alle fasce economiche e ai sistemi di progressione;
 - f. dotazioni organiche di area non più per posizione economica;
 - g. posizioni organizzative e di risultato: introduzione nell'area apicale di posizioni di elevato contenuto professionale, con diverso grado di responsabilità e di autonomia, che debbono diventare, attraverso un adeguato riconoscimento economico, lo strumento per garantire la flessibilità gestionale, la valorizzazione della maggiore qualificazione della prestazione lavorativa, l'assunzione di livelli di responsabilità superiori. In sede di prima applicazione sarà formulata, per tali incarichi, una idonea quantificazione espressa in percentuale e in rapporto alla dotazione dell'area;

Si ritiene utile base di riferimento la relazione conclusiva della commissione paritetica istituita dall'art. 9 del ccnl 2002/2005 ed i modelli già operativi adottati nei comparti agenzie fiscali e presidenza del consiglio.

- **Indennità di trasferta** Il nuovo contratto dovrà prevedere:
 - a. la revisione della disciplina del trattamento di missione stabilendo che il tempo di viaggio è da considerare a tutti gli effetti come orario di lavoro;
 - b. la modifica delle regole dei rimborsi relativi ai trattamenti di missione introducendo la facoltà di scelta da parte del lavoratore di richiedere il rimborso delle spese a piè di lista ovvero il rimborso forfetario;
 - c. la concessione del buono pasto a coloro che, comandati in missione di durata inferiore alle otto ore, superano comunque le sei ore di lavoro continuativo previste dalla vigente normativa per avere diritto al buono stesso;

- **Prestazioni assistenziali** Introduzione anche per i lavoratori del Comparto Ministeri di adeguate forme di assistenza integrativa in campo sanitario. Per la loro attuazione si propone la piena contrattualizzazione di tutte le norme che attribuiscono risorse relative al benessere del personale per essere utilizzate, attraverso la contrattazione integrativa nazionale, analogamente a quanto avviene in altri comparti del settore pubblico;

- **Mobilità**

In sintonia con quanto stabilito nel memorandum, prevedere forme di incentivazione per la mobilità, superando i vincoli di trattamento economico previsti dal dlgs 165/2001. Tutto ciò in un quadro di relazioni sindacali che assicurino trasparenza e tutele.

- **Il regime degli orari di lavoro**

-

- **Congedi parentali.** La necessità di sostenere le attuali politiche a favore della famiglia e tenuto conto delle trasformazioni demografiche e dei processi di invecchiamento della popolazione, CGIL, CISL e UIL propongono:

- un allargamento dei congedi parentali, impegnandosi in sede contrattuale ad ottenere il massimo riconoscimento possibile per situazioni e contesti familiari alle prese con l'assistenza a persone anziane;
- la previsione del diritto alle ferie per coloro che fruiscono dei permessi per congedo parentale di cui all'art. 42 comma 5 dlgs 151/2001,
- la possibilità di fruire di assenze retribuite per malattie del bambino fino all'ottavo anno di età, fermi restando i limiti di 30 giorni annuali per un massimo di tre annualità

- **Trattamento di malattia** Occorre precisare che l'art 21 del ccnl 1994/97 c. 7 bis, si interpreta nel senso che i periodi di assenza dovuti alle terapie cosiddette salvavita sono comprensivi dei giorni necessari al recupero psico-fisico.

- **Permessi retribuiti** l'estensione della disciplina dell'art. 18 comma 9 sui permessi retribuiti alle ipotesi di testimonianza in giudizio e per calamità naturali;

C. Relazioni sindacali e sicurezza nei luoghi di lavoro

- **Contrattazione nazionale e integrativa** Il nuovo CCNL deve riaffermare la centralità del Contratto Nazionale come strumento di garanzia per assicurare a tutti i lavoratori del comparto livelli omogenei di trattamento economico e giuridico.

Nel CCNL dovrà inoltre essere ribadito il ruolo fondamentale della contrattazione integrativa, articolata nei due livelli nazionale e di posto di lavoro, che soprattutto in questa fase di profondi mutamenti negli assetti istituzionali ed organizzativi delle pubbliche amministrazioni, deve essere coerentemente sviluppata ed incrementata per consentire di accompagnare con percorsi condivisi i processi di trasformazione interni di ogni singola Amministrazione e di valorizzazione professionale dei lavoratori pubblici.

L'attuale sistema delle relazioni sindacali, strutturato ed articolato negli istituti di contrattazione, concertazione, consultazione, informazione, nonché nelle altre forme di partecipazione, appare idoneo ad affrontare e risolvere i problemi che abbiamo di fronte, soprattutto quelli relativi alla necessità di incrementare la produttività, migliorare la qualità dei servizi, sostenere i processi di riorganizzazione, adeguare gli apparati pubblici ai processi di innovazione, rendere le amministrazioni capaci di rispondere con efficacia e tempestività alla domanda di servizi che viene dalla collettività.

Anche per dare corpo ai contenuti del memorandum, sarà necessario rivedere l'attuale distribuzione delle materie di competenza dei diversi livelli di relazioni sindacali, affidando un ruolo più netto alla concertazione su materie quali la definizione degli organici ed i processi di riorganizzazione che, per il loro diretto ed indiscutibile riflesso sul rapporto di lavoro, non possono prescindere da una puntuale ed incisiva condivisione delle scelte gestionali.

Il rafforzamento del sistema delle relazioni sindacali e la sua piena fruibilità deve essere con forza sostenuto, favorendone lo sviluppo soprattutto a livello di posto di lavoro dove maggiore è l'evidenza dell'azione amministrativa sull'utenza e quindi maggiormente visibili e misurabili i risultati, in termini di efficienza e qualità dei servizi e gradimento e soddisfazione da parte della cittadinanza.

In questa ottica sarà necessario prevedere l'attribuzione alla contrattazione di posto di lavoro di quote certe di risorse nell'ambito del FUA che dovranno prioritariamente essere utilizzate, nell'ambito dei criteri e principi definiti a livello nazionale, per sostenere i progetti di incremento dell'efficienza e della produttività, con particolare riguardo a meccanismi di valutazione dei risultati ed al raggiungimento di obiettivi prefissati.

- **Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.** La tutela dei lavoratori passa anche attraverso la tutela della qualità della vita nei luoghi di lavoro. È oramai da tutti riconosciuto che le vessazioni nei posti di lavoro, il burn out e lo stress psicologico da violenza morale rappresentino problematiche diffuse anche nella pubblica amministrazione. Anzi, a parere di alcuni esperti, particolarmente in crescita in ambito pubblico. Il nostro impegno, a partire da questa piattaforma unitaria, e proseguendo sulle linee del contratto vigente che ha formalmente riconosciuto e definito il fenomeno, sarà quello di chiedere il rafforzamento/attivazione dei comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

LINEE DI INDIRIZZO PIATTAFORMA RIVENDICATIVA CCNL 2006 – 2009 PERSONALE NON DIRIGENTE ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

1) PREMESSA

La presente piattaforma rivendicativa concerne il rinnovo del CCNL relativo al personale non dirigente degli Enti Pubblici non Economici ed interessa il quadriennio 2006 – 2009 ed il biennio economico 2006 – 2007.

Le indicazioni fornite e le richieste che si avanzano riguardano questioni di natura economica e temi più squisitamente di natura normativa di straordinaria importanza che vanno dalla semplificazione del sistema di classificazione alla valorizzazione delle più elevate professionalità, dalla integrazione del sistema delle relazioni sindacali allo sviluppo della contrattazione integrativa aziendale.

Il rinnovo che forma oggetto della presente piattaforma si colloca in una fase particolare in quanto segue la stipula del Memorandum sul lavoro pubblico e la riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche e, dunque, le indicazioni e le richieste che vengono rispettivamente fornite ed avanzate, tenendo conto di quanto previsto nello stesso Memorandum, mirano a fare degli Enti Pubblici non Economici vere e proprie aziende erogatrici di servizi capaci di interpretare costantemente le necessità di coloro ai quali tali servizi sono rivolti.

Gli Enti Pubblici non Economici, d'intesa con le OO.SS. ed attraverso il consenso e l'impegno delle lavoratrici e dei lavoratori che vi prestano la loro opera, hanno introdotto, da tempo, nel loro metodo di lavoro sistemi di identificazione e di programmazione degli obiettivi, di pianificazione delle attività e di controllo costante della gestione.

Ciò ha reso possibile il costante incremento dei livelli di efficienza che si sono tradotti in abbattimento di tempi di attesa nella erogazione delle prestazioni e nel miglioramento della qualità delle stesse.

Si tratta oggi, anche alla luce del citato Memorandum, di consolidare ma soprattutto di incrementare questi livelli di efficienza al punto da rendere ancora più adeguato il tenore dei servizi che i cittadini attendono da un settore della P.A. a cui è affidato il delicato compito di fornire prestazioni che, anche sotto il profilo sociale, assumono grande rilievo.

Le ragioni che spingono alle richieste di seguito riportate muovono, dunque, da queste considerazioni e si orientano in maniera coerente con l'obiettivo di fondo che pur sempre rimane quello di contemperare, come più volte abbiamo osservato, l'interesse dei lavoratori dipendenti degli Enti con l'esigenza di incrementare e mantenere elevata l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa e la qualità dei servizi erogati alla collettività.

2) RINNOVO ECONOMICO

Il CCNL 2006 – 2009 interessa i due bienni economici 2006 – 2007 e 2008 – 2009. Gli incrementi economici dovranno consentire il pieno recupero di quanto le retribuzioni avranno perso in termini di potere di acquisto e dovranno altresì, anche alla luce dei segnali che fanno ritenere di essere ormai in presenza di una significativa ripresa economica, consentire ulteriori incrementi volti a rivalutare le retribuzioni medesime.

Dovranno, inoltre, rendere disponibili alla contrattazione una quota di risorse da impegnare nei progetti indirizzati ad incrementare gli attuali livelli di produttività e di efficienza e da indirizzare, altresì, al finanziamento delle nuove previsioni contrattuali che riguardano, in particolare, lo sviluppo e la valorizzazione delle professionalità anche quando attribuibili in coincidenza con posizioni di lavoro di particolare rilievo.

Per quanto concerne il biennio economico 2006 – 2007, il cui rinnovo in ordine di tempo ci interessa più da vicino, va segnalata la necessità che siano rese disponibili le risorse individuate in forza dell'intesa Governo - OO.SS. intervenuta nel mese di novembre dello scorso anno.

Pertanto l'incremento economico medio a regime non potrà essere inferiore a quello del biennio precedente.

Tale risorse, in conformità con gli obiettivi di carattere generale sopraenunciati, andranno prioritariamente utilizzate per consentire il recupero del potere di acquisto delle retribuzioni soprattutto attraverso un congruo incremento delle componenti fisse e continuative della retribuzione quali, ad esempio, i tabellari.

Andranno altresì a finanziare la contrattazione integrativa aziendale per corrispondere, in particolare attraverso il sistema incentivante, all'impegno volto al raggiungimento degli obiettivi predeterminati ed orientati ad un concreto e verificabile aumento degli attuali livelli di produttività e della quantità dei servizi erogati. In tale contesto con parte di tali risorse potranno inoltre essere avviati i processi che consentiranno, in concreto, di sviluppare e valorizzare le professionalità.

Le risorse facenti capo al rinnovo concernente il biennio economico 2008 – 2009 dovranno consentire, andando oltre la difesa del potere di acquisto, di adeguare in maniera significativa le retribuzioni fisse e continuative, sostenere lo sviluppo dei progetti orientati alla produttività e consolidare i processi finalizzati alla valorizzazione della professionalità finanziando in maniera significativa gli istituti contrattuali che ne prevedono lo sviluppo.

3) ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Il sistema di classificazione del personale introdotto a seguito della stipula del CCNL 1998 – 2001 ha avuto il pregio di valorizzare le professionalità ed al tempo stesso quello di favorire, sotto il profilo organizzativo, più avanzati interventi di natura strutturale che si sono sviluppati con successo avvalendosi, fra l'altro, proprio di quella crescita professionale che, determinando un consistente e diffuso ampliamento delle conoscenze e delle competenze dei lavoratori, è riuscita ad assecondarne la evoluzione.

La forte integrazione dei processi organizzativi che ne è scaturita e l'assetto ordinamentale che si è andato via, via determinando e consolidando per effetto delle progressioni interne al sistema di classificazione, inducono a ritenere che può considerarsi conclusa la prima fase di applicazione del nuovo sistema ordinamentale e che si è, ora, nelle condizioni di introdurre nel sistema quegli elementi di semplificazione già delineati ai sensi dell'art. 11 del CCNL 2002 – 2005.

La ricomposizione dei processi lavorativi è tale, infatti, da consentire oggi di proporre un assetto che preveda una unica declaratoria di area caratterizzata da un'unica dotazione organica e da un unico accesso dall'esterno da collocarsi in corrispondenza della prima posizione economica e che preveda altresì il superamento delle posizioni c.d. ordinamentali.

In luogo dell'attuale assetto, nell'ambito di ciascuna area andranno previsti, non mancando peraltro di salvaguardare in ogni caso le posizioni acquisite, sviluppi economici che apprezzino il progressivo accrescimento delle conoscenze e delle conseguenti abilità professionali e, dunque, la stessa qualità delle prestazioni fornite.

In questa ottica nell'ambito di ciascuna area lo sviluppo alla posizione economica immediatamente superiore si consegue sulla base di procedure che terranno conto delle esperienze professionali acquisite, dei titoli di natura culturale, dell'esito dei percorsi di formazione attestanti l'accrescimento delle conoscenze, dell'impegno certificato nel raggiungimento degli obiettivi quali-quantitativi predeterminati.

Le procedure, la ponderazione di tali criteri e l'eventuale individuazione di ulteriori fattori da assumere a riferimento ai fini delle progressioni economiche verranno stabiliti ed identificati nell'ambito della contrattazione integrativa di Ente.

Il CCNL prescriverà che le procedure volte a conseguire gli sviluppi economici nell'ambito dell'Area saranno previste, in ciascun Ente, con cadenza annuale e che, ove non diversamente prescritto nell'ambito del CCN Integrativo, la decorrenza dei relativi inquadramenti coinciderà con il 1° gennaio di ciascun anno.

Gli sviluppi economici, non costituendo posizioni ordinamentali, non risultano interessati da contingentamenti di profilo e, dunque, attraverso la contrattazione integrativa tali sviluppi saranno correlati al miglioramento dei servizi.

Per quanto concerne i passaggi dall'Area di appartenenza alla posizione iniziale dell'Area immediatamente superiore, il CCNL confermerà sostanzialmente i criteri già individuati, per la medesima finalità, nel CCNL 1998-2001 e nel CCNL 2002-2005, non mancando, peraltro, di ricercare soluzioni in grado di rimuovere i vincoli che limitano l'attuazione di tali passaggi. Il passaggio avverrà, pertanto, mediante procedure selettive volte ad accertare l'idoneità e la professionalità richiesta per esercitare le funzioni corrispondenti all'Area superiore.

Congiuntamente agli esiti delle prove selettive concorreranno a determinare le graduatorie finali ulteriori parametri quali l'esperienza ed il livello di abilità professionale acquisita, i titoli di studio, i crediti formativi ed altri titoli culturali e professionali qualora ritenuti pertinenti.

Tali parametri, che saranno valutati e ponderati nell'ambito della contrattazione integrativa, andranno apprezzati in maniera equilibrata rispetto al peso che verrà attribuito alla prova selettiva.

Tornando alla declaratoria delle Aree è opportuno precisare che le stesse verranno riportate in un apposito allegato al CCNL stabilendo che, nella nuova ottica, le mansioni previste nella declaratoria di ciascuna Area potranno ritenersi complessivamente esigibili in ragione della progressiva acquisizione di abilità professionale.

In corrispondenza di ciascuna Area verranno indicate le procedure che regolano gli accessi ed i relativi requisiti che consentono di partecipare a tali procedure.

Per quanto concerne i passaggi fra le aree il CCNL confermerà che alle relative procedure selettive è consentita la partecipazione anche in deroga ai titoli di studio previsti per l'accesso dall'esterno purchè il personale interessato sia in possesso dei requisiti alternativi.

4) LE ELEVATE PROFESSIONALITA'

Alle misure da adottare per conseguire la semplificazione e l'apprezzamento dell'attuale sistema di classificazione vanno affiancate quelle necessarie per valorizzare le posizioni contrassegnate da particolare responsabilità e/o professionalità.

Si tratta, in sostanza, di fornire risposte contrattuali a posizioni di lavoro a cui è richiesta una conoscenza particolarmente elevata delle attività che fanno capo al processo lavorativo, una capacità di coordinare e gestire unità e moduli organizzativi complessi, una attitudine a favorire la circolarità ed il costante aggiornamento della informazione nonché una disponibilità a proporsi come riferimento in grado di fornire consulenza e/o attività anche di natura specialistica. Tutto ciò nell'ottica di condividere e sostenere elevati standard quali-quantitativi delle prestazioni e dei servizi erogati.

Sinora, a situazioni di questa natura sono state assegnate risposte attraverso le opportunità che scaturiscono dalla disciplina che regola la attribuzione delle c.d. Posizioni Organizzative.

Si tratta ora di individuare una disciplina ulteriore, che affianchi quella che scaturisce dall'art. 17 del CCNL 1998 – 2001 e che sia in grado di corrispondere, in maniera ancora più adeguata, a taluni livelli di più elevata responsabilità.

Il CCNL dovrà pertanto individuare, sebbene in termini esemplificativi, le funzioni ed i relativi contenuti professionali che identificano le posizioni di particolare rilievo, dovrà stabilire i principi generali che regolano l'attribuzione e la revoca di tali funzioni nonché quelli che individuano le procedure e le caratteristiche del sistema di valutazione in quanto dedicato a questa nuova previsione contrattuale.

Nella attribuzione di tali incarichi il CCNL dovrà, salvaguardando peraltro le posizioni in essere, indicare che, in ogni caso, si terrà prioritariamente conto delle maggiori e più elevate conoscenze ed esperienze professionali acquisite nel vigente ordinamento e delle più elevate abilità professionali che si conseguiranno nel nuovo sistema di classificazione.

Il CCNL dovrà inoltre provvedere a ridisegnare la struttura della retribuzione da assegnare in corrispondenza delle attribuzioni degli incarichi.

Tale retribuzione, attraverso anche una ricomposizione delle attuali voci retributive, potrà delinearsi quale risultante di una prima componente di natura fissa e ricorrente e di una seconda componente di natura variabile.

Una quota di risorse corrispondenti ad un numero di ore di straordinario, individuata nell'ambito della contrattazione integrativa, concorrerà a determinare la retribuzione variabile considerato che ai titolari degli incarichi non sarà più richiesta, stante la caratteristica della funzione esercitata, l'effettuazione di prestazioni di lavoro di questo tipo.

Resta inteso che, stabiliti nell'ambito del CCNL i principi generali e la disciplina che regola la materia, alle relazioni sindacali che si sviluppano nell'ambito di ciascun Ente va attribuito il compito di definire, nel dettaglio, i criteri che fanno da presidio al conferimento ed alla revoca degli incarichi ed alla graduazione delle posizioni ai fini della attribuzione di parte della componente variabile della retribuzione, i criteri e le procedure di valutazione nonché quelli che individuano e regolano le garanzie di contraddittorio.

In analogia a quanto si verifica per le P.O., stante la necessità di disporre di un significativo livello di flessibilità così come richiesto dagli attuali modelli organizzativi, il CCNL preciserà che, trattandosi di posizioni funzionali, l'incarico è revocabile anche qualora venissero meno le condizioni organizzativo – funzionali che ne hanno richiesto l'attribuzione.

Si dovrà precisare altresì che i lavoratori titolari di posizione di lavoro caratterizzate da elevate responsabilità sono ammessi comunque a partecipare alle procedure interne che interessano gli sviluppi nell'ambito dell'area e che, una volta privati dell'incarico, vengono reintegrati nella situazione economica antecedente l'attribuzione dell'incarico medesimo ovvero nella diversa posizione economica nel frattempo acquisita per effetto dei citati sviluppi.

5) IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Il Sindacato, anche alla luce della stipula del Memorandum sul lavoro pubblico, rafforza il suo ruolo di soggetto che contribuisce in maniera decisiva a delineare i percorsi che concorrono all'accrescimento della produttività del sistema Paese e, dunque, non può essere chiamato negli Enti pubblici non economici ad esercitare, rispetto ad alcune scelte di natura organizzativa, una funzione limitata e subalterna considerato che è destinato ad assumere, almeno sotto il profilo "politico", la responsabilità circa i risultati che sono conseguenti alle scelte organizzative ed alla gestione di tali percorsi.

Ed è perciò che vanno acquisiti al pieno confronto negoziale materie quali le innovazioni tecnologiche ed organizzative connesse ai processi di riqualificazione dei servizi finalizzati a fornire una migliore risposta alla utenza superando così l'attuale limitazione che concede tale confronto solo allo scopo di sottoporre a valutazione gli effetti e le ricadute che tali innovazioni possono comportare sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti.

Ed è perciò che vanno recuperate al confronto di tipo negoziale materie quali quelle inerenti i processi di reinternalizzazione e di esternalizzazione di attività e/o di servizi ad altri soggetti pubblici o privati e ciò non solo allo scopo di verificare le conseguenze che tali processi possono comportare sulla tenuta dei livelli occupazionali, ma anche al fine di continuare a garantire la disponibilità e la fruizione di pubblici servizi che, in quanto tali, debbono essere sottratti alle logiche di mercato e, dunque, alle logiche di profitto. Rispetto alle eventuali reinternalizzazioni si rivendica un apposito tavolo di contrattazione per ogni singola Amministrazione sulle esternalizzazioni già effettuate.

La stabilizzazione dei rapporti di lavoro precari costituisce un obiettivo di grande rilievo. La disciplina che scaturisce (e che scaturirà) dagli accordi di carattere generale e le disposizioni normative che regolano la materia dovranno trovare applicazione in ciascuna Amministrazione del Comparto interessata dal fenomeno del precariato.

Poiché ciò avvenga in maniera spedita e perché si possa concorrere a determinare condizioni il più possibile favorevoli per risolvere il delicato problema, è necessario che materie quali quelle inerenti lo stato dell'occupazione e le politiche degli organici, siano destinate ad essere ricondotte nell'alveo della contrattazione per consentire alle OO.SS. di esercitare, anche a livello aziendale, una funzione più incisiva e corrispondente a quella che esse hanno svolto, e continueranno a svolgere, a livello più generale.

Nell'ottica di migliorare ancora la quantità, la fruibilità e l'ampiezza dei servizi erogati all'utenza, il CCNL dovrà fornire, sebbene in termini esemplificativi, criteri di riferimento, da declinare poi a livello aziendale, in grado di specificare gli indicatori e gli standard di produttività che possono determinare tempi di attesa e livelli qualitativi di servizio che siano percepiti come la risultante di un razionale utilizzo delle risorse disponibili alla contrattazione integrativa e l'impegno di quanti operano nell'ambito delle strutture deputate a fornire le prestazioni che fanno capo ai servizi medesimi.

Il contratto integrativo costituisce una formidabile leva di gestione e può, come peraltro hanno ampiamente dimostrato le passate esperienze, rivelarsi decisivo per gli esiti di quella sfida che vede coinvolti, sullo stesso fronte, gli Enti e le OO.SS. e che ha quale obiettivo finale, quello di sostenere, nell'ottica di garantire maggiore efficienza, la progressiva trasformazione e la modernizzazione dei singoli Enti.

Se ciò è vero, come è vero, il contratto integrativo, inteso anche come strumento di programmazione degli obiettivi e di pianificazione delle attività a cui gli obiettivi rimangono sottesi, deve essere sottoscritto già nei primi mesi di ciascun anno.

Il CCNL deve pertanto individuare, in maniera ancora più rigorosa e stringente, procedure e tempi che regolano la contrattazione integrativa e deve altresì introdurre misure in grado, nei limiti del possibile, di snellire il sistema dei controlli e ciò al fine di evitare che circostanze estranee al confronto finiscano per limitare la portata e, soprattutto, l'efficacia degli accordi.

Il CCNL 2002-2005 ha disposto che il CCN Integrativo stipulato a livello nazionale di Ente è tenuto ad assegnare una quota almeno pari al 10% delle risorse destinate alla produttività collettiva, al finanziamento di piani e/o progetti da elaborare in ciascuna sede abilitata alla contrattazione decentrata.

Il CCNL 2006-2009 deve rafforzare tale previsione portandola almeno al 20% delle risorse destinate esclusivamente alla produttività per finanziare gli obiettivi individuati su ciascun posto di lavoro tenuto conto dei criteri di carattere generale e del sistema delle verifiche individuate dal CCN Integrativo.

Si tratta di potenziare uno strumento che a livello locale può stimolare processi di auto-diagnosi nell'ottica di migliorare e razionalizzare i corrispondenti modelli organizzativi e ciò nell'interesse dell'utenza e nello stesso interesse dei lavoratori a cui condizioni di lavoro sempre più adeguate possono offrire maggiori opportunità di crescita professionale ed occasioni tali da renderli più direttamente partecipi nei momenti di programmazione e di verifica e, dunque, ancora più motivati.

Ma si tratta altresì di fornire alla utenza l'occasione di vedere prioritariamente soddisfatte richieste specifiche che sono ampiamente giustificate da esigenze spesso settoriali in quanto collegate a ciascun bacino di utenza.

Partendo da queste opportunità che si offrono in particolare sul territorio, il CCNL dovrà, interpretando e realizzando quanto indicato nel Memorandum, disciplinare il metodo (e gli strumenti) in forza del quale si sottopone alla verifica delle OO.SS. e della utenza la rispondenza, rispetto alle attese, del servizio erogato.

Lo strumento con cui provvedere alla verifica potrebbe essere rappresentato da una "Conferenza di servizi" che veda coinvolti i soggetti erogatori delle prestazioni ed i soggetti a cui tali prestazioni sono rivolte.

Una Conferenza che potrebbe riunirsi all'inizio di ciascun anno per fornire indirizzi, tenuto conto delle attese espresse, in ordine alle scelte volte ad identificare gli obiettivi da conseguire e che, riunita di nuovo nei primi mesi dell'anno successivo, assolva il compito di verificare l'attendibilità dei servizi erogati.

L'impegno dei lavoratori va sostenuto anche assicurando loro incrementi ulteriori di retribuzione e pertanto il CCNL deve ribadire e rilanciare alcune norme che sono in grado di approvvigionare risorse e che, malgrado siano già disponibili nella vigente disciplina contrattuale, trovano ancora scarsa applicazione e, comunque, una serie di ostacoli che ne condizionano o ne limitano l'utilizzo.

E' il caso di risorse che possono scaturire dalle sponsorizzazioni, dagli accordi di collaborazione, dalla contribuzione che può derivare dalla fornitura di servizi non istituzionali, dalle convenzioni stipulate con soggetti pubblici e privati e dalla previsione e dall'attivazione di nuovi servizi.

6) LA FORMAZIONE

Le misure di integrazione alla disciplina della formazione introdotte attraverso l'art.12 del CCNL 2002-2005 hanno contribuito in maniera decisiva a determinare un quadro di riferimento piuttosto completo di prescrizioni e di indicazioni a cui ricorrere per sostenere gli interventi di formazione e di aggiornamento professionale.

Il CCNL, in sintonia con quanto previsto nel Memorandum, deve farsi carico ora di rafforzare il ruolo della formazione in quanto orientato ad incrementare la consapevolezza di operare in un sistema aziendale integrato e che ha quale obiettivo finale quello di accrescere la conoscenza e, dunque, con ciò la qualità e l'ampiezza dei servizi complessivamente erogati.

In questo, gli interventi formativi dovranno essere varati con continuità, dovranno costituire una occasione di frequente aggiornamento e ciò al fine di poter contare su di una diffusa capacità professionale costantemente in grado di fare fronte alle esigenze che emergono in ragione delle necessità organizzative ed in ragione della intensità e del livello delle aspettative e della domanda di servizio.

La valutazione circa gli esiti degli interventi di aggiornamento potranno costituire crediti formativi che i CCN Integrativi di Ente, sulla scorta delle indicazioni che dovranno essere fornite dal CCNL, consentiranno di spendere, di volta in volta, per precise finalità, fra le quali si ritiene opportuno annoverare l'attribuzione delle P.O. e delle Posizioni contraddistinte da più Elevata Professionalità.

Il CCNL dovrà, inoltre, anche mettendo a frutto le preziose esperienze acquisite attraverso il lavoro delle Commissioni bilaterali per la formazione costituite ai sensi del richiamato art. 12, sancire la costituzione dell'Ente bilaterale per la formazione individuandone la composizione e specificandone i compiti.

La costituzione dell'Ente bilaterale andrà prevista nell'ottica di rafforzare la partecipazione ai processi che, a partire dalla rilevazione dei fabbisogni per finire con la verifica dei risultati conseguiti, caratterizzano l'intera filiera dell'intervento formativo.

Il rinnovo del CCNL deve rafforzare la norma attraverso la quale si dispone che va utilizzata, per finanziare le attività di formazione, una quota annua di risorse pari almeno all'1% del monte salari e deve ribadire la necessità di individuare ulteriori quote aggiuntive, da utilizzare per il medesimo fine, dalle possibilità offerte dai fondi comunitari nonché dai fondi ordinari nazionali e regionali.

7. IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il sistema di valutazione che dovrà essere disciplinato attraverso il rinnovo del CCNL risulterà rispettivamente orientato ad apprezzare l'impegno, dimostrato nel concorrere al raggiungimento degli obiettivi di piano, a determinare, congiuntamente ad altri fattori già peraltro precedentemente indicati, i percorsi professionali nell'ambito del sistema di classificazione ed, infine, ad attribuire (o revocare) gli incarichi di P.O. o di più Elevata Professionalità.

Poiché la valutazione resta orientata a finalità diverse, il CCNL dovrà individuare criteri e metodologie specifiche che, di volta in volta, regoleranno i rispettivi processi di valutazione; criteri e metodi che saranno poi compiutamente definiti nell'ambito della contrattazione integrativa.

La valutazione circa l'impegno dimostrato nel raggiungimento degli obiettivi resta finalizzata alla erogazione della retribuzione incentivante la produttività ed è rimessa ai criteri ed agli strumenti previsti dalla normativa contrattuale.

Fra tali criteri non potranno mancare di essere annoverate le verifiche da effettuare lungo tutto il percorso che determina la realizzazione degli obiettivi di piano per consentire di recuperare a piena produttività situazioni eventualmente non in linea con le aspettative e ciò in considerazione del fatto che il sistema di valutazione va considerato, prima ancora che uno strumento capace di differenziare, una leva di gestione in grado di alimentare partecipazione, condivisione ed impegno.

La valutazione che concorre a realizzare i percorsi e gli sviluppi professionali dovrà tenere conto dell'esito delle relative procedure, del livello delle conoscenze, del merito rilevato e certificato in occasione della erogazione della retribuzione collegata alla produttività ed, infine, delle attitudini e delle esperienze professionali maturate nel caso in cui lo sviluppo professionale coincida con il passaggio tra le aree.

La valutazione circa le esperienze professionali e circa le capacità e l'attitudine a presidiare funzioni di particolare complessità e responsabilità può costituire strumento di selezione che concorre ad attribuire, nel caso delle P.O. o nel caso delle Posizioni di Elevata Professionalità, i relativi incarichi.

La valutazione, periodica o finale connessa all'esercizio dell'incarico previsto nel caso di attribuzione di P.O. o di Posizione di particolare rilievo costituirà strumento in grado di accertare la "performance" del lavoratore a cui l'incarico è stato conferito e, dunque, ad accertare i risultati delle attività presidiate e la coerenza dei comportamenti rispetto al mandato ricevuto.

Nei casi concernenti l'attribuzione di incarichi specifici, la valutazione sarà rimessa al dirigente, responsabile diretto, che la esercita congiuntamente ad un nucleo di valutazione appositamente costituito in ciascun Ente secondo quanto previsto nell'ambito di ciascuna contrattazione integrativa.

Al CCNL resta affidato il compito di definire, per ciascuna delle fattispecie a cui resta finalizzata la valutazione, i criteri generali da adottare in ambito aziendale per individuare, a tutela dei lavoratori, le necessarie garanzie di contraddittorio attraverso lo strumento della contrattazione integrativa. CGIL – CISL e UIL chiederanno, in occasione del rinnovo del CCNL della dirigenza, che la coerenza dei risultati acquisiti rispetto alle valutazioni espresse dal dirigente costituisca titolo per il dirigente medesimo che concorre alla sua valutazione.

8. QUESTIONI VARIE

- In questo rinnovo contrattuale va portata a compimento, richiamandosi alla relativa dichiarazione congiunta del CCNL 2002/2005, l'operazione che ha consentito sinora di valutare nella misura dell'85% la quota dell'indennità integrativa speciale quale quota utile ai fini della determinazione della base di calcolo dell'indennità di anzianità (trattamento di fine servizio).
Si tratta pertanto di far confluire nella citata base di calcolo l'ulteriore quota del 15% che, allo stato, ne rimane esclusa.
- Ribadendo la necessità di pervenire nel più breve tempo possibile alla stipula dell'accordo per l'istituzione del fondo nazionale di pensione complementare che interessa i lavoratori degli Enti Pubblici non Economici, dei Ministeri, delle Agenzie Fiscali, della Presidenza del Consiglio, del CNEL e dell'ENAC, si sottolinea la necessità di considerare la indennità di Ente come utile ai fini della determinazione della base di calcolo del trattamento di fine rapporto.
- Il rinnovo del contratto dovrà ribadire con chiarezza che le tutele che sono già previste nel caso ricorrano patologie gravi per le quali sono richieste terapie salvavita si estendono anche alle giornate di assenza per malattia che sono dovute agli effetti prodotti dalle medesime terapie.
- Il CCNL dovrà individuare procedure che coinvolgono sostanzialmente le OO.SS. qualora sia richiesto all'Aran di esprimere pareri circa l'applicazione di norme contrattuali e ciò al fine di evitare che sia un unico soggetto firmatario dell'accordo a fornire le relative indicazioni sconfinando su valutazioni di tipo interpretativo.
- L'art. 34 del CCNL stipulato nel 2001 ad integrazione del CCNL 1998-2001 ha introdotto, anche nell'ottica di consentire l'impiego flessibile delle risorse umane, la disciplina del telelavoro. Considerato che tale disciplina può costituire una significativa risorsa di tipo gestionale è necessario che il nuovo CCNL ne rilanci la previsione e ne incentivi la sperimentazione.

La diffusione capillare degli strumenti telematici ed i numerosi interventi formativi che hanno consentito lo sviluppo delle capacità informatiche e tecnologiche consentono oggi di investire con maggiore vigore sia in progetti di telelavoro di tipo domiciliare sia in progetti di lavoro a distanza, quali il lavoro decentrato. Lavoro decentrato inteso come possibilità di intervenire da una sede qualsiasi, attraverso un sistema di rete integrato, per effettuare prestazioni a distanza. E ciò anche al fine di concorrere da altre postazioni a normalizzare, ad esempio, specifiche situazioni interessate da eccezionali picchi di attività e realizzare così, nel contempo, significative economie di gestione ed altrettanti significativi risultati di razionalizzazione e semplificazione di tipo organizzativo e funzionale.

- Il CCNL dovrà affrontare talune previsioni contrattuali che necessitano di essere rafforzate e meglio ancora disciplinate anche al fine di evitare spazi di interpretazione che in alcuni casi, hanno rischiato di limitarne l'applicazione.
E' il caso della Banca delle ore introdotta ai sensi dell'art. 18 del CCNL 1998 – 2001 ed è il caso che concerne le modalità di concessione di alcuni benefici di natura assistenziale e sociale quali i prestiti.
- Il CCNL dovrà stabilire che dovranno essere posti a carico delle Amministrazioni le risorse che verranno individuate per far fronte ai processi di mobilità territoriale così come dovrà individuare regole che a presidio di tali processi dovranno tutelare i lavoratori interessati da interventi di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale.
- Il CCNL dovrà individuare una soluzione in grado di fornire una risposta economica capace di fare fronte agli impegni affrontati dal personale inviato in missione e dovrà, infine, stabilire che la Presidenza degli Organismi bilaterali, stante la pariteticità dei soggetti che li compongono, è attribuita, a rotazione, alle Amministrazioni ed alle OO.SS., rafforzando l'obbligo della relazione dell'attività svolta.
- Il CCNL dovrà inoltre individuare profili di attività per i quali dovrà essere prevista l'estensione della polizza di responsabilità civile di cui al CCNL ad integrazione del CCNL 1998/2001.
- Il CCNL dovrà infine contrattualizzare, ove necessario, eventuali disposizioni legislative afferenti il rapporto di lavoro sopravvenute successivamente alla stipula del già citato CCNL ad integrazione del CCNL 1998/2001.



IPOTESI DI PIATTAFORMA CCNL COMPARTO AGENZIE FISCALI 2006/2009

PREMESSA

PARTE SALARIALE

1. Indennità di amministrazione
2. Fondo Produttività e sviluppo risorse umane
3. Trattamento di fine rapporto
4. Attribuzione buono pasto

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

PARTE NORMATIVA

- Formazione
- Prestazioni sanitarie e assistenziali
- Indennità di trasferta
- Congedi parentali
- Trattamento di malattia
- Permessi retribuiti
- Mobilità

RELAZIONI SINDACALI

STABILIZZAZIONE LAVORO PRECARIO E FORME DI RECLUTAMENTO

SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

PREMESSA

FP CGIL, CISL FP e UIL PA individuano nella specificità del comparto di contrattazione uno degli elementi caratterizzanti della positiva esperienza del modello Agenzie fiscali in termini di innovazione organizzativa, raggiungimento degli obiettivi, riconoscimento delle professionalità e della qualità del lavoro pubblico.

La rivalutazione dell'indennità di amministrazione, la creazione del nuovo ordinamento professionale, l'istituzione delle posizioni organizzative, un coerente sistema di relazioni sindacali e di partecipazione, l'individuazione di nuove materie e maggiori spazi alla contrattazione territoriale e di posto di lavoro, sono stati i punti più significativi della prima tornata contrattuale

Opzioni quindi che intendiamo confermare e rafforzare nel CCNL 2006/2209, per rendere sempre più rispondente il quadro pattizio di riferimento alle dinamiche organizzative, ai nuovi e pressanti compiti che il Paese assegna ai lavoratori del comparto per il recupero dell'evasione e dell'elusione fiscale, per un fisco più equo, capace di recuperare quelle risorse ora sottratte all'erario che possono garantire il mantenimento delle prestazioni sociali, l'abbassamento del prelievo per i lavoratori dipendenti ed i pensionati, l'equilibrio del sistema previdenziale, la stabilizzazione di centinaia di migliaia di precari del settore pubblico. .

Scelte che in questi mesi sono diventate patrimonio di tutto il lavoro pubblico, a seguito della sottoscrizione del memorandum Governo e Sindacato confederale lo scorso 18 gennaio 2007.

L'elaborazione della piattaforma contrattuale si colloca, perciò, in un momento di particolare significato non solo per l'apertura di un serrato confronto con la controparte governativa, dopo anni di ritardi ed indecisioni, ma anche perché, in questo caso, si parte da principi condivisi e ampiamente innovativi che sono, nel memorandum, molto ben evidenziati e che, a giudizio del sindacato unitario, aiuteranno a rafforzare il processo riformatore che ha visto in questi anni le Agenzie fiscali collocarsi in prima fila nel processo riformatore e di modernizzazione della PA.

In tale direzione valutiamo come indispensabili in questa tornata contrattuale significativi passi in avanti su alcuni aspetti già delineati nei regolamenti di amministrazione delle singole Agenzie in merito ad alcuni istituti specifici e peculiari quali quelli delle missioni esterne, delle polizze assicurative a copertura del rischio professionale, etc che a distanza ormai di qualche anno dall'entrata in vigore del 1^CCNL possono ormai essere regolamentati in sede di CCNL.

Un modello contrattuale moderno ed efficace però per essere vincente deve coniugarsi con un quadro organizzativo ed uno scenario di riferimento capace di assecondare i processi innovativi, garantendo certezza nei tempi di erogazione delle risorse, meccanismi di finanziamento che tengano conto della specificità della funzione svolta dall'amministrazione finanziaria, svincolati dalle farraginosità e dai paletti dei finanziamenti centralizzati.

L'opzione del legislatore nel 1999 con il D. Lgs. 300 di dotare l'Amministrazione finanziaria di specifiche strutture quali le Agenzie fiscali, caratterizzate da autonomia gestionale ed organizzativa era infatti proprio mirata ad avere strutture più moderne capaci di orientare la propria azione al contrasto all'evasione ed all'elusione fiscale, oltre che al miglioramento dei servizi resi agli utenti.

La prima applicazione del modello avutasi negli anni 2001/2006 è coincisa però con i governi Berlusconi, che sin dal primo momento, non hanno creduto sull'efficacia delle Agenzie, sia per motivi diciamo ideologici (ipotizzato ritorno al vecchio Ministero) che per scelta politica, in quanto hanno impostato una politica di condoni, di cosiddetta programmazione fiscale, depotenziando nei fatti la funzione delle Agenzie.

Ora che invece viene riconfermata la centralità della lotta all'evasione vanno ineludibilmente assunte alcune decisioni in termini organizzativi e di autonomia gestionale che non possono essere rimandate.

Bisogna rendere effettiva l'autonomia gestionale ed organizzativa, definendo chiaramente cosa si intende ad esempio con "l'autofinanziamento" delle strutture che è previsto già dalla legge Finanziaria 2006.

Maggiori risorse quindi alla macchina fiscale, non legate ai tempi di erogazione del Ministero dell'Economia, un nuovo modello di Convenzione Ministro-Agenzie che modifichi il sistema di calcolo e di corresponsione della quota incentivante, che deve essere disponibile nel corso dell'anno di riferimento, per poter assecondare in tempi certi e congrui il raggiungimento degli obiettivi e gli sforzi compiuti dal personale in queste strutture così decisive per il Paese.

Lo strumento del contratto di servizio ad esempio, sperimentato in questi anni con l'agenzia del Demanio può essere un punto di partenza per ragionare intorno a nuove modalità di rapporto con l'Autorità Politica, coniugando la funzione pubblica delle nostra attività con l'autonomia organizzativa e gestionale.

PARTE SALARIALE

La trattativa 2006 – 2009 dovrà rafforzare il ruolo della contrattazione, così come dichiarato nel Memorandum sul lavoro pubblico e secondo il D.lgs 165/'01, in particolare in una situazione nella quale riscontriamo situazioni di fatto inaccettabili.

Occorre proporsi il superamento delle lentezze, lungaggini, pigrizie e vere e proprie "tattiche del rinvio" che i Governi precedenti hanno perseguito per i contratti del pubblico impiego, chiedendo la piena esigibilità di

quanto previsto nella Legge finanziaria 2007 in merito ai tempi dello svolgimento della negoziazione e di entrata in vigore delle intese sottoscritte nell'ambito del procedimento autorizzatorio e di controllo.

In tale quadro il sindacato confederale ritiene non più rinviabile la soluzione del diminuito potere d'acquisto delle retribuzioni dei lavoratori pubblici dovuto all'introduzione dell'euro ed al mancato controllo delle dinamiche dei prezzi e delle tariffe. Pertanto CGIL CISL e UIL dichiarano sin d'ora in concomitanza con l'apertura della discussione sul confronto sul DPEF e sulla L.F. 2008 che la richiesta per il biennio 2008/2009 dovrà essere tale da garantire un incremento del potere d'acquisto delle retribuzioni dei lavoratori del comparto.

L'incremento contrattuale del biennio 2006/2007 non potrà essere inferiore al miglioramento del beneficio economico del biennio precedente e la quantificazione degli incrementi medi dovrà essere determinata prendendo a riferimento le retribuzioni reali e non statistiche ed il loro utilizzo dovrà avvenire:

- o Con la destinazione al trattamento tabellare di quote preponderanti degli incrementi medi complessivi;
- o Procedere alla stabilizzazione nei fondi unici di ogni singola amministrazione delle risorse derivanti da specifiche norme di legge o dalle Convenzioni Ministero-Agenzie.

Indennità di amministrazione:

- c. Proseguire nel percorso, intrapreso con il primo CCNL di Comparto, di rivalutazione dell'indennità di Amministrazione mediante la stabilizzazione di quelle risorse dei Fondi erogati con carattere di generalità e continuità.
- d. Sarà necessario ribadire la natura dell'indennità di amministrazione che non lasci adito a dubbi circa la sua collocazione tra le voci che compongono la retribuzione fondamentale.
- e. L'eliminazione della decurtazione dell'indennità di amministrazione in caso di malattia inferiore a quindici giorni.

- **Fondo per la produttività e lo sviluppo delle risorse umane**

Si propone la piena contrattualizzazione delle risorse relative agli straordinari che dovranno confluire nell'ambito del FPSR.

Alla contrattazione di posto di lavoro dovrà essere destinata una quota di risorse del fondo in una misura percentuale non inferiore al 20% delle somme destinate alla produttività. In ogni caso, tali somme, non potranno essere inferiori a quelle già destinate l'anno precedente.

- **Trattamento di fine rapporto:**
Si conferma l'integrale applicazione dell'art. 32 del CCNL integrativo al CCNL 1998/2001.
- **Criteri di attribuzione buono pasto.**

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Il nuovo sistema ordinamentale scaturito dal 1^a CCNL del comparto ha dimostrato di essere in grado di fornire adeguate risposte alle accresciute professionalità del personale dell'Amministrazione finanziaria.

La significativa riduzione dei punti di accesso dall'esterno, la ricomposizione dei processi lavorativi attraverso una nuova declaratoria di area e l'attribuzione alla contrattazione integrativa di Agenzia dell'individuazione dei nuovi e specifici profili professionali ha permesso il raggiungimento in sede di prima applicazione di significativi risultati in termini di riconoscimento economico e professionale. Si tratta ora di sviluppare il modello, portandolo a regime, sia con riferimento all'individuazione dei nuovi profili che alla riallocazione del personale tra le aree con le procedure previste dal CCNL, nonché allo sviluppo dell'applicazione dell'istituto delle posizioni organizzative che debbono diventare, sempre più, attraverso un adeguato riconoscimento economico, lo strumento per garantire la flessibilità gestionale, la valorizzazione della maggiore qualificazione della prestazione lavorativa, l'assunzione di livelli di responsabilità superiori.

Così come, con riferimento anche a quanto previsto nel memorandum sul lavoro pubblico, potrà proseguire la sperimentazione per l'adozione di sistemi certi e trasparenti, condivisi e negoziati, in merito all'utilizzo di strumenti di valutazione delle attività lavorative per la valorizzazione e la sempre maggiore qualificazione del lavoro pubblico.

Inoltre andrà valutata la possibilità di rendere più rispondente all'organizzazione interna alle aree professionali, l'attuale dislocazione dei livelli retributivi dell'indennità di amministrazione delle singole fasce economiche, con particolare riferimento alle ex posizioni super dell'ordinamento dei ministeri.

PARTE NORMATIVA

- **Formazione**

Maggiori risorse per formazione e nuove tecnologie per gestire l'innovazione. La sfida futura delle amministrazioni pubbliche è duplice: formare gli operatori del settore, innovare servizi e strutture. In tal senso il processo formativo, ricondotto nell'ambito della normale prestazione lavorativa quotidiana, generalizzato, ed opportunità fruibile per tutto il personale, così come previsto dal CCNL vigente, dovrà sempre più consentire l'acquisizione di crescita professionale, anche al fine delle progressioni di sviluppo economico.

- **Prestazioni assistenziali e sanitarie.**

Piena applicazione dell'art. 101 del 1^o CCNL del comparto Agenzie fiscali.

- **Indennità di trasferta** Il nuovo contratto dovrà prevedere:

- d. la revisione della disciplina del trattamento di missione stabilendo in modo inequivocabile che il tempo di viaggio è da considerare a tutti gli effetti come orario di lavoro;
- e. la modifica delle regole dei rimborsi relativi ai trattamenti di missione introducendo la facoltà di scelta da parte del lavoratore di richiedere il rimborso delle spese a piè di lista ovvero il rimborso forfetario;
- f. la concessione del buono pasto a coloro che, comandati in missione di durata inferiore alle otto ore, superano comunque le sei ore di lavoro continuativo previste dalla vigente normativa per avere diritto al buono stesso;

- **Congedi parentali.** La necessità di sostenere le attuali politiche a favore della famiglia e tenuto conto delle trasformazioni demografiche e dei processi di invecchiamento della popolazione, CGIL, CISL e UIL propongono:

- Estensione dell'istituto dei congedi parentali, impegnandoci in sede contrattuale ad ottenere il massimo riconoscimento possibile per situazioni e contesti familiari alle prese con l'assistenza a persone anziane, disabili e minori;
- la previsione del diritto alle ferie per coloro che fruiscono dei permessi per congedo parentale di cui all'art. 42 comma 5 dlgs 151/2001,
- la possibilità di fruire di assenze retribuite per malattie del bambino fino all'ottavo anno di età, fermi restando i limiti di 30 giorni annuali per un massimo di tre annualità

- **Trattamento di malattia** Occorre precisare che l'art 48 comma 8 del ccnl 2002/2005 si interpreta nel senso che i periodi di assenza dovuti alle terapie cosiddette salvavita sono comprensivi dei giorni necessari al recupero psico-fisico.

- **Mobilità** In sintonia con quanto stabilito nel memorandum, prevedere forme di incentivazione per la mobilità, superando i vincoli di trattamento economico previsti dal dlgs 165/2001. Tutto ciò in un quadro di relazioni sindacali che assicuri trasparenza e tutele.

RELAZIONI SINDACALI

Il CCNL deve riaffermare la centralità del Contratto Nazionale come strumento di garanzia per assicurare a tutti i lavoratori del comparto livelli omogenei di trattamento.

Nel CCNL dovrà inoltre essere ribadito il ruolo fondamentale della contrattazione integrativa, articolata nei due livelli nazionale e di posto di lavoro, che soprattutto in questa fase di profondi mutamenti negli assetti istituzionali ed organizzativi, deve essere coerentemente sviluppata ed incrementata per consentire di accompagnare con percorsi condivisi i processi di trasformazione interni di ogni singola Agenzia e di valorizzazione professionale dei lavoratori pubblici.

L'attuale sistema delle relazioni sindacali, strutturato ed articolato negli istituti di contrattazione, concertazione, consultazione, informazione, nonché nelle altre forme di partecipazione, appare potenzialmente idoneo ad affrontare e risolvere i problemi che abbiamo di fronte, soprattutto quelli relativi alla necessità di

incrementare la produttività, migliorare la qualità dei servizi, sostenere i processi di riorganizzazione, adeguare gli apparati pubblici ai processi di innovazione, rendere le agenzie capaci di rispondere con efficacia e tempestività alla domanda di servizi che viene dalla collettività.

Anche per dare corpo ai contenuti del memorandum, sarà necessario rivedere l'attuale distribuzione delle materie di competenza dei diversi livelli di relazioni sindacali, affidando un ruolo più netto alla concertazione su materie quali la definizione degli organici ed i processi di riorganizzazione che, per il loro diretto ed indiscutibile riflesso sul rapporto di lavoro, non possono prescindere da una puntuale ed incisiva condivisione delle scelte gestionali.

Il rafforzamento del sistema delle relazioni sindacali e la sua piena fruibilità deve essere con forza sostenuto, favorendone lo sviluppo soprattutto a livello di posto di lavoro dove maggiore è l'evidenza dell'azione amministrativa.

In questa ottica sarà necessario prevedere l'attribuzione alla contrattazione di posto di lavoro di quote certe di risorse nell'ambito del FUA che dovranno prioritariamente essere utilizzate, nell'ambito dei criteri e principi definiti a livello nazionale, per sostenere i progetti di incremento dell'efficienza e della produttività, con particolare riguardo a meccanismi di valutazione dei risultati ed al raggiungimento di obiettivi prefissati.

Il CCNL in vigore contiene tuttavia, come accennato, alcuni punti di caduta che non furono completamente acquisiti e che, peraltro, hanno mostrato, in questi anni, tutta la loro inadeguatezza a rispondere alle esigenze di trasparenza e alle necessità di partecipazione poste dalle OO.SS. confederali nella piattaforma unitaria dell'epoca.

1. Va sicuramente ridefinita tutta la parte che riguarda le **“modalità ed i tempi per la stipula dei contratti integrativi”**, che contiene tuttora eccessivi vincoli burocratici, dovendo necessariamente ed opportunamente contenere previsioni ed indicazioni omogenee rispetto agli impegni già condivisi con l'accordo generale sul pubblico impiego.
2. Va risistemato, prevedendo regole e termini più vincolanti, l'intero quadro di riferimento che sovrintende al **“sistema di partecipazione”**, a partire dalle responsabilità, dalle modalità e dai tempi con i quali va garantita l'informazione alle OO.SS., per finire alla necessità di rendere previsione obbligatoria e qualificante del sistema delle relazioni sindacali, l'istituzione della Conferenza di Amministrazione, alla quale dovranno, peraltro, essere affidate funzioni di maggior peso rispetto a quelle attuali.
3. Analoghe previsioni stringenti vanno richieste per quanto riguarda le **“clausole di raffreddamento”** dei conflitti, guardando in particolare a quanto già attivo nel CCNL del Parastato.
Sul punto delle regole e degli obblighi contrattuali della controparte, in caso di iniziative, vedi circolari od altro, che riguardino tutto il personale, dovrà peraltro essere prevista nel CCNL, una apposita clausola innovativa.
4. Il CCNL potrà essere innovato anche nella parte che si occupa di **“diritti sindacali”**: aumento delle ore di assemblea pro capite, diritto di accesso delle OO.SS. agli strumenti informatici delle agenzie, utilizzo del tempo di servizio per la partecipazione a trattative convocate dalla controparte.

LA STABILIZZAZIONE DEI LAVORATORI PRECARI E LA NECESSITÀ DI ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

CGIL, CISL e UIL ritengono che il rilancio e la valorizzazione della Pubblica Amministrazione passi anche attraverso la stabilizzazione del rapporto di lavoro delle migliaia di precari ormai in servizio da tantissimi anni presso le Agenzie. Con il blocco delle assunzioni, le Agenzie, per far fronte alla necessità di garantire i servizi, hanno fatto ricorso in maniera massiccia al personale a tempo determinato o a contratti di formazione lavoro. Le funzioni ricoperte da questi lavoratori sono diventate sempre più vitali per il funzionamento delle Agenzie e il loro utilizzo è sempre più destinato alla copertura delle carenze di personale che il blocco delle assunzioni ha pesantemente comportato. La legge finanziaria 2007 ha sicuramente posto le basi per la stabilizzazione del personale precario (tempo determinato-CFL) delle Agenzie fiscali. Occorrerà evitare per il futuro pericolose forme di reclutamento con forme flessibili e poco garantite adottate dai vertici delle Agenzie in questi anni, privilegiando le assunzioni a tempo indeterminato come fattore di riequilibrio degli organici e di rafforzamento dell'attività istituzionale.

SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

La tutela dei lavoratori passa anche attraverso la tutela della qualità della vita nei luoghi di lavoro. È oramai da tutti riconosciuto che il mobbing rappresenti una problematica sempre più diffusa anche nella pubblica amministrazione. Anzi, a parere di alcuni esperti, particolarmente in crescita in ambito pubblico. Proseguendo sulle linee del contratto vigente che ha formalmente riconosciuto e definito il fenomeno, il nostro impegno sarà quello di chiedere il rafforzamento dei comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.