

PIATTAFORMA SINDACALE CISL FP



Cosa proponiamo per i lavoratori pubblici

Le condizioni di lavoro dei dipendenti pubblici hanno bisogno ormai di interventi rapidi che, individuando precise priorità, le perseguano con strumenti in grado di essere efficaci e condivisi. Per la CISL le priorità sono il recupero del potere d'acquisto, il rilancio della contrattazione e della partecipazione e la tutela delle condizioni professionali e di lavoro per effetto delle riorganizzazioni in corso e dell'attivazione dei processi di revisione della spesa (*spending review*).

Per la CISL lo strumento in grado di garantire condivisione ed efficacia è la contrattazione collettiva da rilanciare ad entrambi i livelli con compiti ed obiettivi distinti e chiari.

Alla legge chiediamo solo pochi e mirati interventi che possono facilitare questo percorso, ma non affidiamo alla legge la nostra legittimazione e la nostra azione. I nostri interlocutori sono i rappresentanti delle istituzioni ad ogni livello di governo e la nostra forza è il consenso che sulle nostre proposte aggregiamo tra i lavoratori.

Proprio per questo apriamo da subito e a tutti i livelli un confronto concreto con i lavoratori e gli chiediamo di non accontentarsi di affidare, solo con una firma, le proprie condizioni ad un poco probabile e incerto intervento di legge.

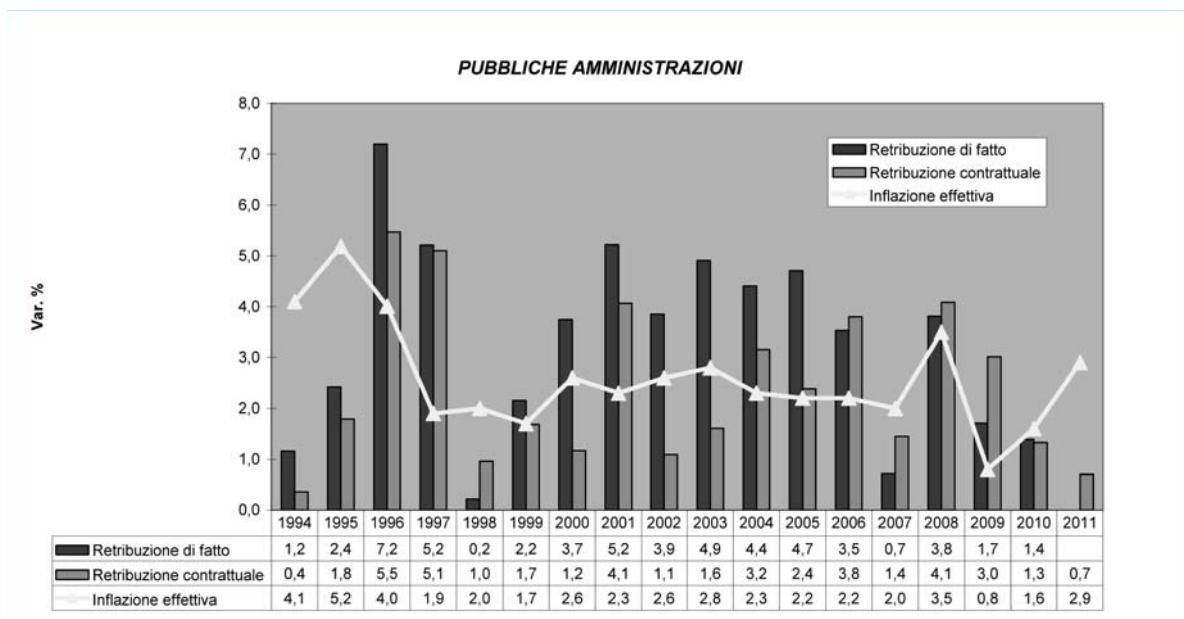
Cosa abbiamo già ottenuto

- Il rinnovo dei contratti pubblici 2008-2009 (Ministeri, Agenzie Fiscali ed Epne firmati senza la Cgil) dopo il Protocollo d'intesa del 30 ottobre 2008.
- Il nuovo modello contrattuale per il pubblico impiego (30 aprile 2009).
- Il ripristino delle risorse per la produttività e leggi speciali, che ha evitato il taglio al salario accessorio disposto dal d.l. 112 di luglio 2008 (con Dpcm 2 luglio 2009).
- Nella manovra 2010: che non venissero tagliati gli stipendi pubblici (come è avvenuto in tutta Europa) ma che in cambio ci fosse la stretta sull'evasione fiscale, il taglio delle consulenze, degli stipendi del personale dirigente (5% sopra i 90mila euro, 10% sopra i 150mila) e di parte dei costi della politica (spese di rappresentanza, pubbliche relazioni, convegni e pubblicità).
- Con l'intesa del 4 febbraio 2011: che non si applicasse il criterio delle tre fasce di merito al salario in godimento (25-50-25) e che nessun lavoratore perdesse un euro per via della Riforma Brunetta. Niente pagelle sul salario accessorio, nessun taglio di stipendio.
- Nella manovra di luglio 2011: la norma sui piani triennali di razionalizzazione. Cioè la leva per far ripartire la contrattazione integrativa sulle economie di gestione (art. 16, d.l. 98/2012), con la destinazione del 50% dei risparmi realizzati in ogni ente ai contratti integrativi.
- Nella manovra di agosto 2011: la marcia indietro del governo sullo slittamento dei pagamenti delle tredicesime e sull'esclusione dal calcolo ai fini pensionistici del servizio militare e del riscatto della laurea.
- Il lancio della previdenza integrativa nei settori pubblici con il fondo Perseo (Sanità e autonomie locali) e Sirio (Ministeri, Enti pubblici non economici, Cnel, Presidenza del consiglio dei ministri ed Enac).
- La cancellazione della norma restrittiva sui buoni pasto (ottobre 2011)

La nostra posizione come CISL FP

I dati ISTAT che evidenziano uno scarto negativo tra retribuzione e inflazione confermano quello che da tempo denunciavamo e che i lavoratori ben sanno dall'esperienza di tutti i giorni.

Ma ci dicono anche un'altra cosa: che la contrattazione collettiva è l'unico strumento per garantire i salari dall'inflazione: non è un caso che l'altro picco negativo – il 1995 – coincida con l'anno conclusivo di un'altra fase di blocco della contrattazione che proprio in quell'anno riprese facendo sentire i suoi benefici a partire dall'anno successivo.



Ora come allora siamo assolutamente consapevoli della situazione economica e finanziaria del paese, ma siamo anche consapevoli delle esigenze economiche e professionali dei lavoratori pubblici che intendiamo continuare a tutelare pur in questa situazione di difficoltà e di scarsità di risorse.

Il nostro ruolo di tutela sui singoli posti di lavoro e a livello nazionale si impone anche per i processi di razionalizzazione in atto e che comporteranno aggregazioni di funzioni, servizi o enti tra le diverse amministrazioni ad ogni livello istituzionale. I processi di mobilità che potrebbero essere richiesti non possono avvenire senza regole condivise di trasparenza ed equità e senza essere accompagnati da un rilancio della professionalità dei lavoratori coinvolti come fondamentale strumento della riorganizzazione.

Affermiamo quindi la necessità di una contrattazione sia di livello nazionale che integrativa che affronti in modo congiunto i temi della retribuzione e della professionalità. Per questi obiettivi è necessario in alcuni casi l'intervento legislativo che aiuti questo percorso: intendiamo quindi aprire un dialogo con il Governo nel suo complesso e con il sistema delle autonomie in modo da distinguere quanto va fatto con provvedimenti legislativi e quanto va affidato all'ARAN per la definizione di un contratto nazionale quadro che garantisca la praticabilità della contrattazione integrativa.

Nel dettaglio:

Proponiamo un percorso per garantire

- **con legge:**
 - la decontribuzione della contrattazione integrativa (come nel settore privato) anche per le risorse previste dai precedenti contratti nazionali e già facenti parte dei fondi (per un parziale recupero dell'inflazione)
 - il coinvolgimento diretto delle organizzazioni sindacali nei processi di *spending review* con destinazione di una quota dei risparmi al finanziamento della contrattazione nazionale per il recupero dell'inflazione e lo sviluppo della professionalità
 - l'adeguamento dell'indennità di vacanza contrattuale
 - lo sblocco delle risorse per la formazione professionale da finalizzare soprattutto ai processi di riorganizzazione
 - il pieno riconoscimento del ruolo delle RSU nei luoghi di lavoro
 - la definizione di criteri trasparenti e di vincoli e incentivi per la mobilità
- **con contratto nazionale quadro**
 - il completamento degli impegni assunti con l'Intesa del 4 febbraio 2011 per la gestibilità completa dell'intero salario accessorio bloccandone gli effetti dei tagli finora attuati
 - un sistema di relazioni sindacali che accompagni i processi di riorganizzazione e che accompagni i processi di riorganizzazione ed il sistema premiante e incentivante al livello integrativo
 - nuove regole per la mobilità e la formazione
 - criteri per la trasparenza e la verifica dei processi di esternalizzazione e di gestione attraverso società partecipate
 - criteri per l'armonizzazione dei profili professionali
 - procedure e requisiti per la certificazione della professionalità e della formazione
- **con contratto integrativo**
 - il coinvolgimento propositivo nei processi di riorganizzazione
 - l'utilizzo delle risorse aggiuntive derivanti da essi e dai fondi in genere
 - la programmazione della formazione
 - la gestione condivisa dei processi di mobilità

