

Comitato direttivo 8/9 novembre 2011

Riconquistare il contratto nei comparti pubblici della conoscenza

La contrattazione nel settore pubblico ha visto nell'arco di due anni una completa destrutturazione. A partire dalla pubblicazione del Dlgs 150/2009, che è intervenuto pesantemente, rilegificando materie fino a ieri nella disponibilità contrattuale, proseguendo con vari interventi legislativi che hanno bloccato i rinnovi contrattuali sino al 2014 oltre ad intervenire unilateralmente su materie contrattuali, per terminare con due accordi separati. Nello sfondo, la drammatica crisi economica che ha dato argomenti al Governo per accelerare questo processo che ha riportato la contrattazione nel pubblico impiego al periodo antecedente gli anni '90.

A fronte di tutto ciò la prospettiva è oscura: la lettera di impegni inviata dal governo italiano alla UE e l'aggravarsi della situazione economica del nostro paese prefigurano uno scenario se possibile ancora più fosco.

La FLC ritiene inaccettabile questa situazione e ritiene che sia necessario mettere in campo uno sforzo eccezionale per riconquistare i contratti pubblici. Per fare ciò è necessario avviare un percorso di interlocuzione con le forze politiche e avviare una campagna di mobilitazione delle categorie pubbliche.

I punti di partenza che riteniamo imprescindibili sono essenzialmente due: occorre ripristinare l'architettura all'interno del quale si sviluppa la pratica contrattuale e ridefinire il sistema di regole. Questi passaggi sono necessari a fronte di un quadro frammentato e divenuto campo di arbitri e discrezionalità.

In primo luogo riteniamo indispensabile che venga assunto il principio del **riconoscimento della contrattazione quale strumento necessario** per tutelare i diritti dei lavoratori nello spirito della nostra Costituzione.

Il dibattito di questi tre anni (l'inversione di prospettiva è cominciata con la finanziaria del giugno 2008) e gli interventi legislativi hanno teso a riportare i lavoratori pubblici ad una definizione del rapporto di lavoro esclusivamente o quasi regolato da leggi o norme. Tale tentativo trova insospettabili fautori anche tra le stesse organizzazioni sindacali e determina il proliferare di gruppi di pressione, lobby, clientelismi legati sempre più spesso alle particolarità della tipologia professionale e agli interessi individuali dei sindacati corporativi.

Ribadire il principio della contrattualizzazione del pubblico impiego come elemento di modernizzazione, strumento per rendere più efficiente la pubblica amministrazione in quanto rispondente agli obiettivi e al valore del servizio pubblico e garanzia del decentramento delle funzioni, rappresenta il primo obiettivo.

In secondo luogo è necessario **ridefinire il sistema delle regole**. In questi tre anni infatti abbiamo assistito ad un progressivo venir meno della certezza delle regole che presiedono alla pratica contrattuale, con il contestuale affermarsi di

una diffusa discrezionalità e unilateralità degli interventi insieme a una continua incursione sui contratti. Per dirla in breve: con le circolari si smantella il sistema delle regole. Tale situazione ha determinato anche nei settori della conoscenza un forte contenzioso.

Crediamo che l'origine e la causa di tale situazione debbano essere rinvenute nel principale intervento legislativo su questo tema messo in campo da questo governo vale a dire il Dlgs 150/2009. E' chiaro quindi che il punto di partenza è l'abrogazione o comunque la modifica radicale del decreto Brunetta, particolarmente nella parte che riguarda il riparto delle materie di contrattazione, il sistema dei controlli e le procedure contrattuali, oltre che nelle parti che rilegificano materie contrattuali. Tali interventi sono necessari anche per garantire una definizione delle regole che sia rispettosa della specificità dei singoli comparti e delle professionalità.

La proposta della FLC per quanto riguarda **il rapporto tra legge e contratto** prevede che il CCNL regoli le seguenti materie:

- ⤴ Relazioni e diritti sindacali anche con riferimento ai nuovi assetti istituzionali (Titolo V°)
- ⤴ Materie oggetto della contrattazione integrativa
- ⤴ Orario e relative articolazioni
- ⤴ Carichi di lavoro
- ⤴ Parte economica fondamentale e criteri di composizione e distribuzione dell'accessorio.
- ⤴ Permessi, assenze, ferie, malattia
- ⤴ Criteri generali di organizzazione del lavoro
- ⤴ Mobilità (territoriale e professionale e intercompartimentale)
- ⤴ Profili e ordinamenti professionali
- ⤴ Criteri di valorizzazione professionale e carriere
- ⤴ Formazione
- ⤴ Precariato (a tempo determinato e atipici)
- ⤴ Contratto di filiera
- ⤴ Salute, sicurezza e pari opportunità
- ⤴ Sanzioni disciplinari

Il tema dell'equiparazione dei diritti del personale precario è da sempre uno dei punti centrali dell'iniziativa contrattuale della FLC CGIL, che va sottolineato anche alla luce delle campagne vertenziali messe in campo in questi anni, ***in particolare in materia di pieno riconoscimento dell'anzianità pregressa e di stabilizzazione del personale precario anche atipico.***

Occorre inoltre prevedere tutele e regolamentazione delle figure atipiche presenti nei nostri luoghi di lavoro, lavorando su di un vero e proprio contratto di filiera. L'obiettivo deve essere riaffermare anche per via negoziale la centralità del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e il superamento dei falsi contratti di lavoro autonomo.

Altro elemento da sottolineare è il rapporto tra organizzazione del lavoro, produttività e professionalità: tale aspetto è stato affrontato in termini essenzialmente punitivi o in modo assolutamente parziale dagli interventi legislativi degli ultimi anni. Riteniamo che, al contrario, il tema della professionalità e della sua valorizzazione sia un punto centrale da affrontare nel prossimo rinnovo contrattuale, prevedendo investimenti (risorse dedicate) e riaggiornamento dei profili e degli ordinamenti professionali sulla base del

lavoro che cambia. Per i singoli comparti rimandiamo alle proposte contenute nelle piattaforme contrattuali 2009.

Il rapporto tra **contrattazione nazionale e contrattazione decentrata** è l'altro punto oggetto di pesanti interventi: l'art. 8 della manovra anticrisi rappresenta un pericolosissimo strumento per scardinare le regole che presiedono la legislazione lavoristica. Stabilire la derogabilità assoluta delle leggi e dei contratti produce solo maggiore conflitto, maggiore contenzioso e maggiore ingiustizia sociale. Per questa ragione riteniamo che tale norma - che si vorrebbe estendere anche al pubblico impiego - debba essere cancellata. La nostra proposta invece conferma gli attuali livelli e ambiti contrattuali previsti nei diversi comparti ed il rafforzamento del secondo livello di contrattazione finalizzato ad accrescere le tutele dei lavoratori, le competenze e responsabilità delle RSU.

Poiché la contrattazione di secondo livello è un fatto democratico e al tempo stesso un potente strumento di sviluppo dell'autonomia di scuole, università ed enti di ricerca e Afam, la FLC CGIL ha fatto negli ultimi due anni, una forte battaglia per evitare che le incursioni legislative depotenziassero nella sostanza la contrattazione integrativa.

La contrattazione decentrata quindi si deve incardinare sulle regole stabilite dal contratto nazionale con una flessibilità condizionata dai criteri generali stabiliti dal medesimo CCNL, senza possibilità di deroghe in peius né del contratto né delle leggi. Tale modello presuppone anche l'esigibilità della contrattazione integrativa sulla base di clausole di salvaguardia definite nei contratti nazionali. E' evidente che dovrà essere previsto un sistema di relazioni sindacali con le regioni e le province autonome, anche in relazione ai processi previsti dal Titolo V° della Costituzione.

Nella nostra proposta le materie oggetto di contrattazione integrativa sono le seguenti:

- ⤴ modalità di esercizio dei diritti sindacali
- ⤴ organizzazione del lavoro, orario di servizio
- ⤴ salario accessorio
- ⤴ benefit
- ⤴ valorizzazione professionale e carriere
- ⤴ formazione
- ⤴ mobilità e utilizzazione del personale
- ⤴ trasformazione da tempo pieno a part time del rapporto di lavoro
- ⤴ adempimenti per facilitare i lavoratori disabili
- ⤴ salute, sicurezza e pari opportunità
- ⤴ sanzioni

Il processo di accorpamento dei contratti e dei comparti previsto dal Dlgs 150/2009 è una operazione che determina l'appiattimento delle professionalità e quindi come tale deve essere respinto.

Altra cosa è il processo di semplificazione dei contratti che dovrà salvaguardare e valorizzare le specificità dei nostri settori. Il contratto di lavoro, oltre a tutelare e difendere i diritti, deve dar risalto al valore del lavoro, alla sua dignità e quindi in esso devono essere previsti tutti gli strumenti idonei a rendere concreti questi aspetti. Titolarità quindi nella contrattazione sulla base della filiera della conoscenza e della sua articolazione, includendo tutte le figure

professionali afferenti al comparto conoscenza anche regolate da altre tipologie contrattuali ***ed estensione del perimetro contrattuale dei nostri comparti.*** Il tema delle risorse richiama drammaticamente la situazione che stiamo vivendo: il congelamento dei salari, il blocco dei contratti e l'aumento dell'inflazione (3,8% nel mese di ottobre) insieme alla situazione di forte stress fiscale, determinano una vera e propria emergenza salariale per i nostri comparti. A fronte di tutto ciò la situazione dei conti pubblici pone un vero e proprio macigno sulle speranze di rinnovare il contratto nazionale. La soluzione però non può essere individuata nella cannibalizzazione di risorse interne (tagli in cambio di risorse) e neppure nel definire processi di carriera per pochi in assenza del contratto nazionale per tutti. Occorre ridefinire un sistema di regole che stabilisca certezza di risorse per i rinnovi dei contratti. Un sistema basato solo sulla volontarietà e disponibilità del decisore politico espone i lavoratori pubblici ad una aleatorietà intollerabile. Le risorse nel medio periodo potrebbero essere trovate sulla base delle proposte che la CGIL ha presentato nei mesi scorsi (lotta all'evasione, alla corruzione, patrimoniale, tassa sui capitali scudati... etc.). Secondo gli ultimi dati dell'Agenzia delle Entrate l'evasione fiscale è di 120 miliardi di euro pari al 60% dell'intero gettito Irpef. Anziché combattere l'evasione fiscale il governo preferisce tagliare i bilanci dei ministeri, riducendo i servizi ai cittadini. E' necessario ribadire la competenza esclusiva del CCNL nella determinazione del salario (tabellare e accessorio) e il superamento dell'IPCA quale parametro per la definizione delle risorse disponibili. Inoltre è necessario reperire risorse aggiuntive specifiche per la valorizzazione professionale e loro concertazione. **E' da prevedere in tutti i CCNL dei nostri comparti l'utilizzo di risorse aggiuntive derivanti da entrate proprie per la costituzione di un fondo specifico che alimenti il trattamento accessorio.**

Il sistema dei controlli della contrattazione integrativa deve essere delegato ad un soggetto terzo. L'attuale sistema, per i contratti integrativi nazionali e per gli enti con più di duecento dipendenti, che vede il Ministero della Funzione Pubblica (e il MEF) controllore e legislatore contemporaneamente, determina un vero e proprio conflitto di interessi oltre che una vera e propria discrezionalità nelle interpretazioni delle clausole legislative. Per quanto riguarda il ruolo dei revisori dei conti, occorre rideterminare le loro competenze, finalizzandole ad un mero controllo sulla compatibilità contabile.

Infine, per quanto riguarda **il tema della rappresentatività ed della validazione dei contratti**, riteniamo che si debbano confermare le regole attualmente vigenti per il pubblico impiego. Unico elemento da sottolineare, la necessità che il personale precario abbia il diritto di elettorato sia attivo che passivo per le elezioni delle RSU. La validazione dei contratti deve essere effettuata attraverso il referendum dei lavoratori sull'ipotesi di accordo, come proposto dalla CGIL nel documento su *democrazia e rappresentanza*, così come è necessaria la consultazione dei lavoratori sugli accordi integrativi sottoscritti dalle RSU.