



Pubblico Impiego - Inail

LA NOSTRA PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL
CONTRATTO DI COMPARTO ENTI PUBBLICI NON
ECONOMICI



Roma, 06/07/2007

PIATTAFORMA RdB-CUB

PER IL RINNOVO DEL CCNL 2006-2009

DEL COMPARTO EPNE

Premessa

Gli argomenti che verranno sviluppati di seguito costituiscono i punti qualificanti della Piattaforma RdB-CUB per il rinnovo contrattuale del quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007, relativo al personale non ricompreso nell'area della dirigenza del Comparto Enti Pubblici non Economici.

L'indirizzo generale della piattaforma è volto a riaffermare la centralità del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro come strumento a tutela dei lavoratori, sia sul piano salariale e sia rispetto alla valorizzazione della loro professionalità, ribadendo la funzione pubblica che gli Enti del Comparto dovranno continuare a garantire rispetto al sistema di tutele sociali del Paese.

In questo senso, il Contratto dovrà affermare che qualsiasi eventuale riassetto, che possa coinvolgere in misura più o meno ampia gli Enti stessi, non potrà essere deciso senza un esaustivo confronto con le organizzazioni sindacali, che ne chiarisca finalità e costi.

Nessun processo di riorganizzazione potrà comunque tradursi in alcun modo in soluzioni che possano determinare fenomeni di privatizzazione o esternalizzazione di funzioni proprie del ruolo pubblico degli Enti, anche se solo relative al loro corretto funzionamento.

Al contrario, nel CCNL dovranno essere previsti momenti di verifica delle esternalizzazioni già in atto, con l'obiettivo di reinternalizzare non solo le attività ma anche i lavoratori in esse occupati.

Al fine di superare definitivamente il problema della consistente presenza nel Comparto di rapporti di lavoro precario, il CCNL dovrà dare chiare indicazioni per la trasformazione a tempo indeterminato di quelli ancora in essere, vietando l'attivazione di nuovi rapporti di lavoro precario e determinando le condizioni per il superamento del blocco del Turn-Over, per far fronte alle vacanze di organico che dovessero verificarsi nei singoli Enti.

Il rinnovo contrattuale dovrà poi rivolgersi con particolare attenzione a confermare e sviluppare l'autonomia decisionale degli Enti, con riguardo ai Contratti Integrativi di secondo livello, superando l'attuale sovrapposizione dei soggetti preposti ai processi di verifica e/o autorizzativi, riducendone drasticamente il numero, in modo da semplificare l'iter di approvazione e rendere più rapida l'attuazione delle decisioni assunte nel confronto negoziale tra le diverse Amministrazioni e le organizzazioni sindacali.

Ordinamento Professionale

L'organizzazione del lavoro all'interno dei vari Enti ha subito negli ultimi anni una forte accelerazione, sia per rispondere a nuovi compiti istituzionali sia per garantire, in termini di qualità oltre che di tempestività, le giuste risposte all'utenza del servizio pubblico, anche grazie ad un forte sviluppo delle procedure operative all'interno dei sistemi operativi.

La parte normativa dovrà quindi rivolgersi con particolare attenzione alla definizione di un nuovo e più avanzato ordinamento professionale, anche in considerazione del fatto che il percorso avviato su questo terreno, con i precedenti contratti nazionali, deve ritenersi definitivamente concluso.

La progressiva riduzione degli organici e l'aumento, anche in termini qualitativi, delle prestazioni richieste ai lavoratori del Comparto, hanno determinato, da parte delle singole Amministrazioni, una richiesta generalizzata di maggiore professionalità e di inserimento indifferenziato dei lavoratori nei processi di lavoro, producendo un profondo scollamento tra la concreta realtà operativa ed il vigente ordinamento professionale che, previsto fin dal CCNL 1994/1997 e poi definito con il successivo CCNL 1998/2001, appare oggi definitivamente superato.

Di fronte alla crescita professionale ormai raggiunta dai lavoratori ed al loro continuo impegno per rispondere alle sollecitazioni richieste dal modello organizzativo, diventa oggi non più rinviabile la definizione di un nuovo ordinamento professionale.

La generale richiesta nei singoli Enti di superare le funzioni proprie delle figure professionali del vigente ordinamento, deve comportare analogamente l'abbandono definitivo dell'attuale suddivisione in tre diverse Aree e la costituzione immediata di un'Area unica nella quale ricompattare le attuali undici figure professionali ormai incongruenti con la realtà, individuando tre posizioni economiche.

L'accorpamento, che dovrà essere attuato entro la vigenza contrattuale, potrà realizzarsi secondo modalità e criteri rinviati al confronto del Contratto Integrativo, senza porre tuttavia particolari vincoli legati al possesso di determinati titoli di studio, che potranno comunque essere apprezzati, ma valorizzando adeguatamente sia l'anzianità lavorativa sia la professionalità maturata che potrà essere oggetto di valutazione attraverso criteri oggettivi di verifica.

Per rendere possibile la revisione delle professionalità necessarie agli assetti organizzativi attuali, consentendone anche per il futuro un costante adeguamento, la Contrattazione Integrativa di secondo livello dovrà essere messa in grado tuttavia di operare sulle procedure riguardanti i concorsi interni, superando i vincoli posti da altri soggetti istituzionali.

Nasce quindi l'esigenza, per altro già formulata come ipotesi di lavoro nel precedente contratto, di prevedere nel nuovo ordinamento professionale l'individuazione di figure economiche in luogo di quelle giuridiche attualmente presenti che, al contrario, hanno reso e continuerebbero a rendere difficoltoso qualsiasi intervento.

Posta l'immediata attuazione dell'Area unica e la trasformazione delle attuali posizioni giuridiche in posizioni economiche si potrà prevedere l'istituzione di una nuova Commissione Paritetica che, entro il 2007, definisca il nuovo

ordinamento professionale ed indichi il percorso per la ricollocazione dei lavoratori del comparto.

La revisione dell'attuale ordinamento professionale dovrà affrontare inoltre la necessità di una semplificazione della collocazione del personale delle aree specialistiche (informatica, vigilanza, sanitaria, tecnica), superando l'attuale suddivisione in diverse posizioni ordinamentali e di sviluppo economico che non trovano giustificazione rispetto alla indifferenziata attribuzione di funzioni e responsabilità.

Per tali profili si dovrà quindi prevedere una drastica riduzione delle posizioni ordinamentali individuando esclusivamente una posizione di ingresso ed una propria dell'area, tenendo nel dovuto conto le scelte già attuate con la contrattazione integrativa, al fine di omogeneizzare su tale aspetto il comportamento degli Enti del Comparto.

Alcuni Enti hanno istituito, attraverso la contrattazione integrativa e con modalità per altro diverse, una funzione assimilabile alla vice dirigenza, finanziando tale ruolo con le risorse provenienti dal Fondo Incentivante delle Aree A/B/C. La RdB-CUB ha contrastato con forza tali scelte, nella convinzione che proposte di sviluppo professionale riguardanti il personale apicale dell'Area C dovessero essere individuate nell'ambito del rinnovo contrattuale di Comparto.

Il prossimo CCNL dovrà quindi farsi carico di verificare l'opportunità di definire compiti di coordinamento dell'attività o di collaborazione con la dirigenza da riservare a figure apicali dell'attuale Area C, indicando funzioni, requisiti e modalità di accesso alle stesse, nonché momenti di verifica periodica.

Inoltre, dovranno essere stanziati specifiche risorse economiche, eventualmente a carico del bilancio di Ente e mai, in nessun caso, sottraendo risorse al Fondo per la produttività.

Mansioni superiori

Molte Amministrazioni del Comparto impiegano con sempre maggiore frequenza i propri dipendenti, sia a tempo indeterminato che precari, nello svolgimento di mansioni superiori, senza alcuna formalizzazione o assegnazione d'in'arico, in palese contrasto con le norme contrattuali e con il dettato costituzionale che prevede pari retribuzione a parità di funzioni svolte.

Nelle more di una collocazione del personale nella futura Area unica, il CCNL dovrà fornire indicazioni vincolanti alle Amministrazioni per il rilascio di una formale attestazione delle funzioni svolte dai singoli dipendenti con cadenze che potrebbero essere annuali.

Avendo inoltre come obiettivo il superamento del crescente contenzioso in materia, il CCNL dovrà prevedere, nel caso di esercizio prevalente di mansioni superiori comprovato da elementi oggettivi, l'obbligo alla remunerazione della differenza stipendiale, anche in assenza di conferimento formale d'incarico, evitando così onerosi contenziosi giudiziari presso il giudice del lavoro, .

Trattamento economico

L'attuale suddivisione del trattamento economico riconosciuto ai lavoratori del Comparto si fonda sulla divisione fra trattamento base (tabellare) e trattamento accessorio, legato per altro non in via esclusiva al raggiungimento degli obiettivi di produzione.

Tale suddivisione, sancita nei precedenti rinnovi contrattuali, ha determinato un profondo squilibrio tra le due voci, facendo oggi rilevare un peso del tutto

eccessivo del trattamento accessorio, variabile tra il 35 ed oltre il 50%, rispetto al complesso degli emolumenti annuali base, tanto da porre in discussione lo stesso concetto di trattamento incentivante e/o accessorio diventato ormai parte irrinunciabile dell'intera retribuzione.

Per tale motivo la RdB-CUB ritiene necessario che l'intero aumento contrattuale sia destinato interamente ad incrementare i valori del trattamento base (tabellare), anche al fine di garantire effettivamente a tutti i lavoratori un vero recupero salariale rispetto all'aumento del costo della vita.

Con i precedenti CCNL e la Contrattazione Integrativa sono stati introdotte nei singoli Enti le procedure per la determinazione degli obiettivi di produzione quali-quantitativi legati al trattamento accessorio, che hanno garantito nel tempo un costante miglioramento dei servizi erogati.

In considerazione di tali livelli di produzione e di efficienza ormai acquisiti dalle varie Amministrazioni e sempre al fine di garantire la certezza di un reale recupero del potere di acquisto degli stipendi dei lavoratori, il CCNL dovrà analogamente prendere in considerazione la possibilità di storicizzare una quota del trattamento incentivante, realizzando il trasferimento di tale importo verso una voce fissa che costituirà un'ulteriore mensilità stipendiale, in modo tra l'altro di ricondurre entro parametri più corretti il non più sostenibile divario fra trattamento base ed accessorio.

Con il precedente contratto è stata istituita l'indennità di Ente, senza tuttavia renderla utile ai fini del calcolo della pensione e di quello dell'indennità di fine servizio, nonostante abbia caratteristiche fisse e continuative.

Volendo semplificare un sistema fondato su un numero eccessivo di voci indennitarie, per altro non tutte interamente utili alle finalità sopra ricordate, è possibile prevedere che con l'attuale rinnovo si dia soluzione in modo più trasparente a tale situazione, trasferendo le risorse già impegnate sulla voce indennità di Ente verso un incremento del trattamento base.

Deve essere completato il conglobamento dell'intera Indennità Integrativa Speciale, oggi all'85%, rendendola complessivamente utile ai fini del calcolo del trattamento di fine servizio.

Una particolare attenzione va posta inoltre per superare l'inaccettabile disparità di trattamento tra i lavoratori dello stesso Comparto, rispetto alle ricadute in termini previdenziali del computo del salario accessorio.

Si deve infatti registrare che tra i lavoratori presenti nel comparto, anche a causa delle diverse provenienze scaturite da processi di mobilità, si è venuta a determinare una disparità di trattamento relativa al solo fatto di risultare iscritti a casse diverse (INPS ed INPDAP).

Pur versando la stessa contribuzione ai fini pensionistici, rispetto agli emolumenti percepiti come salario accessorio, per gli iscritti alle casse dell'Inpdap la quota poi considerata utile al calcolo del trattamento di pensione si riduce infatti a circa il 40% contro il 100% degli iscritti Inps.

Il CCCNL dovrà quindi farsi carico di tale situazione prevedendo la completa parificazione del trattamento accessorio rispetto ai trattamenti pensionistici, senza differenziazioni di iscrizione.

Fondo Incentivante

Le leggi Finanziarie di questi ultimi anni sono intervenute in modo significativo sulla Contrattazione Integrativa di secondo livello, determinando in particolare il blocco delle risorse disponibili a finanziare il Fondo incentivante (ex Art.31 ccnl 1998/2001).

L'ultima Legge Finanziaria per il 2006 del Governo Berlusconi, per altro non modificata dalla Finanziaria varata per il 2007 dall'attuale Governo Prodi, ha stabilito che i Fondi incentivanti degli Enti non possono superare l'importo di quelli certificati nel 2004, estendendo gli effetti di tale norma anche sugli anni

futuri.

Tali disposizioni hanno reso così del tutto inutili le norme del CCNL 1998/2001 sulla costituzione dei Fondi, svuotando una parte considerevole dell'ambito decisionale attribuito alla Contrattazione Integrativa.

Tale situazione ha comportato un serio impoverimento dei Fondi che dovrebbero essere destinati a premiare la produttività, per cui si rende necessario restituire alla Contrattazione Integrativa di secondo livello la propria autonomia decisionale sulla loro costituzione, sancita dai Contratti Nazionali precedenti, dando inoltre indicazioni rigorose alle singole Amministrazioni affinché, in sede di predisposizione del Fondo Integrativo, sia previsto il corretto finanziamento di tutte le voci stabilite con il CCNL 1998/2001 ancora vigenti.

In merito poi all'utilizzo delle risorse, anche al fine di ripristinare la vera destinazione del finanziamento incentivante per compensare il raggiungimento degli obiettivi di produzione sia in termini quantitativi che qualitativi, il CCNL dovrà prevedere che il finanziamento dei futuri sviluppi professionali sia posto a carico dei bilanci delle singole Amministrazioni, mantenendo contemporaneamente la previsione del recupero nel Fondo delle risorse già utilizzate per la progressione del singolo dipendente, al momento della cessazione dal servizio.

Finanziamento sistemi indennitari

Entro la vigenza contrattuale, anche in collegamento con la revisione dell'ordinamento professionale, dovrà essere previsto il superamento dei vari sistemi indennitari, per altro attuati in modo assolutamente difforme tra i vari Enti.

Negli anni si è registrato il proliferare di indennità, non sempre giustificabili dal punto di vista funzionale ed organizzativo, per altro a carico del Fondo di Ente,

determinando in molti casi una disparità di trattamento economico tra personale chiamato a svolgere medesime funzioni.

Si rende quindi necessario superare l'attuale complesso sistema, prodottosi anche a seguito dei vari interventi normativi, per arrivare ad una forte semplificazione delle varie figure indennizzabili, prevedendo in particolare che le posizioni funzionali di governo dei vari processi di lavoro siano poste a totale carico delle singole Amministrazioni.

Finanziamento lavoro straordinario

Il ricorso al lavoro straordinario è diventato ormai di fatto uno strumento con cui le varie Amministrazioni affrontano il problema dell'impoverimento degli organici e del raggiungimento degli obiettivi di produzione.

La RdB-CUB per tali motivi ribadisce la propria contrarietà all'utilizzo di lavoro straordinario, ritenendo che prioritariamente si debba procedere alla stabilizzazione dei precari e di seguito all'attivazione di nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Entrando comunque nel merito dell'individuazione delle risorse da destinare al "lavoro straordinario", occorre precisare che il CCNL del 16 febbraio 1999 collocava all'Art.30 la quantificazione di un apposito capitolo di finanziamento di tale istituto, distinto dal Fondo di Ente.

L'Art.32 dello stesso contratto, nel disciplinare l'utilizzo del Fondo di Ente, prevedeva infatti di destinare una quota di tali risorse al finanziamento dello straordinario, ma solo una volta esaurite quelle specificatamente individuate all'Art.30.

Tali articoli non sono mai stati modificati da accordi successivi e pertanto, con il rinnovo del CCNL, si dovrà riaffermare quanto stabilito su questa materia nel CCNL 1998/2001 dando una chiara indicazione alle varie

Amministrazioni rispetto ad una corretta osservanza delle norme già previste ed ancora vigenti, ribadendo che le risorse necessarie a finanziare tale strumento, attualmente messe a carico del Fondo, dovranno essere reperite prioritariamente nel bilancio delle singole Amministrazioni.

Relazioni Sindacali

La RdB-CUB ribadisce la necessità di un superamento dei vincoli posti dall'Art. 8 com.1 del CCNL del 16 febbraio 1999, nel quale è stabilito che partecipano alla contrattazione integrativa di Ente le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, indipendentemente dalla loro riconosciuta rappresentatività.

Una norma ricattatoria e contraria alla democrazia sindacale, che spesso ha costretto la singola organizzazione a sottoscrivere il CCNL, pur non condividendone in gran parte i contenuti, per poter partecipare alla contrattazione di Ente.

Una norma che deve essere abrogata, per permettere un giudizio sereno e di merito del CCNL, prendendo a riferimento il solo criterio della rappresentatività per l'individuazione dei soggetti sindacali abilitati alla contrattazione integrativa, oltre naturalmente alle RSU per quanto riguarda il confronto su base territoriale.

E' inoltre necessario che il prossimo CCNL stabilisca che tutte le materie che interessano l'attività dei lavoratori del Comparto, come ad esempio la definizione dei carichi di lavoro, diventino oggetto di contrattazione, superando gli attuali istituti contrattuali che regolano la partecipazione sindacale (informativa, concertazione, consultazione) e che si sono rivelati inadeguati a garantire il pieno esercizio del ruolo delle rappresentanze sindacali e delle RSU, lasciando ampie fessure nelle quali le Amministrazioni si sono insinuate per adottare scelte unilaterali.

Il CCNL dovrà riconoscere maggiore peso alla contrattazione di posto di lavoro e, di conseguenza, alla funzione delle RSU, oggi troppo sacrificata in ambiti volutamente marginali.

La contrattazione provinciale o territoriale deve trovare specifici spazi di confronto che non si limitino alla semplice applicazione di quanto stabilito a livello nazionale o regionale.

Per affermare e praticare la democrazia sindacale, si ribadisce l'esigenza di procedere all'elezione diretta, da parte dei lavoratori, di rappresentanze sindacali unitarie che partecipino ai diversi livelli di contrattazione integrativa: nazionale o di sede unica di Ente; regionale o compartimentale; provinciale o territoriale.

Formazione

La formazione continua dei lavoratori, già affermata nei precedenti CCNL, deve trovare una sua più puntuale attuazione soprattutto nell'assicurare a tutti i lavoratori del comparto un'uguale opportunità di crescita ed aggiornamento professionale.

Va assolutamente garantita un'adeguata formazione preventiva rispetto all'inserimento nei processi lavorativi, prevedendo anche momenti successivi di affiancamento che, opportunamente monitorati, dovranno essere valutati ai fini del raggiungimento degli obiettivi di produzione.

Il CCNL dovrà dedicare una particolare attenzione alla necessità che gli Enti del Comparto sviluppino programmi di formazione, nelle modalità più ampie possibili, relativi non solo ai processi di innovazione tecnologica, ma anche

rispetto a modifiche degli assetti organizzativi o di carattere legislativo e di comunicazione, al fine di un più concreto aggiornamento rispetto alla qualità dei servizi e delle prestazioni erogate all'utenza.

Si dovrà inoltre prevedere per i partecipanti la necessità di momenti di verifica dei percorsi di formazione, non solo rispetto agli esiti finali ma anche durante il percorso di apprendimento, così come l'individuazione di sistemi di valutazione/gradimento nei confronti dei formatori, anche al fine di procedere ad un più corretto monitoraggio dell'attività svolta.

L'eventuale utilizzo della formazione quale elemento utile alla progressione professionale, dovrà essere vincolato al rispetto dei seguenti criteri:

- una formazione garantita a tutti i lavoratori;**
- una formazione svolta in aula;**
- una formazione caratterizzata dalla trasparenza della valutazione finale.**

Salute e Sicurezza

Su tale argomento, si deve purtroppo constatare che non sempre e non tutte le diverse Amministrazioni hanno dedicato la giusta attenzione al rispetto delle norme generali.

Il CCNL dovrà quindi ribadire con forza la necessità di una maggiore attenzione alla salute ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro, riaffermando le tutele già previste nel caso ricorrano patologie gravi, per le quali sono richieste terapie salvavita.

L'estendersi di patologie legate più o meno direttamente all'attività lavorativa necessita di un costante intervento di prevenzione sanitaria, anche nell'ottica di realizzare possibili risparmi sulla spesa sanitaria.

Si dovranno pertanto impegnare le Amministrazioni del Comparto a sviluppare programmi di prevenzione, da realizzarsi tramite visite periodiche del proprio personale, da programmarsi con cadenza almeno annuale e rendendo disponibili, su richiesta dei dipendenti, check up generici ed oncologici.

Gli accertamenti sanitari si svolgeranno in orario di lavoro valutando a tal fine il tempo impiegato.

Analogamente le assenze relative a trattamenti terapeutici collegati e/o conseguenti a patologie gravi, Radio, Chemio, Dialisi e più genericamente tutte quelle definite salvavita, dovranno essere equiparate a tutti gli effetti ai periodi di malattia.

Rispetto a tale contesto generale, la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza acquista funzioni sempre più importanti di controllo e sollecitazione nei confronti delle singole Amministrazioni.

IL CCNL dovrà quindi riaffermarne il ruolo, rendendo più efficace la sua possibilità di intervento, prevedendo esplicitamente che l'elezione del rappresentante dei lavoratori debba avvenire in concomitanza con le elezioni delle RSU, ma separatamente da queste e con la precisa indicazione della impossibilità di cumulare i due incarichi.

Precariato

Ribadendo quanto già detto in apertura della presente piattaforma, si manifesta la necessità di procedere all'immediata assunzione di tutti i lavoratori precari

attualmente impiegati, in modo diretto od indiretto, dalle varie Amministrazione del Comparto. Il CCNL dovrà porre con forza il divieto per i singoli Enti di far ricorso all'attivazione di forme di lavoro precario, anche conseguenti a processi di esternalizzazione di attività.

Gli Enti dovranno predisporre entro il 2007 un puntuale monitoraggio delle attività esternalizzate e darne comunicazione ufficiale alle organizzazioni sindacali, allo scopo di predisporre un piano concordato che preveda la reinternalizzazione non solo delle attività ma anche dei lavoratori addetti a tali funzioni.

Varie

I vari ed ampi fenomeni di mobilità verso il comparto provenienti non solo da altre pubbliche Amministrazioni, hanno fatto registrare in alcuni casi un non corretto inquadramento dei lavoratori nei ruoli delle diverse Amministrazioni, rispetto a quello di provenienza.

Valga per tutti quello relativo al personale proveniente dalla trasformazione dell'Ente Poste in Spa, inserito nell'organico dell'Inpdap e già oggetto, oltre che di un vastissimo contenzioso, anche di successivi interventi da parte dello stesso Ente, con proposte di emendamento alle ultime leggi Finanziarie.

In sede di rinnovo del CCNL si ritiene necessario prevedere un apposito dispositivo che, al fine di risolvere la ormai acclarata disparità di inquadramento, consenta alle Amministrazioni interessate di procedere, in occasione del Contratto Integrativo di secondo livello, ad apportare tutte le correzioni che si riterranno necessarie, in relazione alle varie figure interessate, con pieno riconoscimento della relativa anzianità di servizio.

I costi, per altro non rilevanti in quanto riassorbibili con l'assegno ad personam oggi attribuito a tali lavoratori, dovranno essere messi a carico del bilancio delle Amministrazioni interessate.

Roma, Luglio 2007

RdB CUB P.I.

**Enti pub
blici non Economici**