



PIATTAFORMA PER I RINNOVI CONTRATTUALI PER IL TRIENNIO GIURIDICO – ECONOMICO 2013 – 2015 PER TUTTI I COMPARTI DI PUBBLICO IMPIEGO

PREMESSA

La piattaforma contrattuale della CSE/FLP si colloca nell'inevitabile contesto legato alla condizione economica e sociale del Paese e, al contempo, prende le mosse dalla necessità non più rinviabile di invertire la tendenza che, ad oggi, vede considerare il lavoro pubblico quale costo e non quale beneficio per la collettività.

La perdita del potere d'acquisto causata da blocco dei contratti, ormai quadriennale e che il governo intende prorogare almeno fino al 2015, sta creando una situazione sempre più difficile per i lavoratori pubblici e le loro famiglie. Bisogna rinnovare i contratti non solo per ridare dignità e riconoscimento al lavoro pubblico, ma anche per rilanciare i consumi nel nostro paese, invertendo la spirale recessiva e permettendo l'avvio di una fase più virtuosa per tutta l'economia nazionale.

Una nuova stagione, quindi, in cui i rinnovi contrattuali possano contribuire anche ad assecondare processi di riforma e di efficientamento della pubblica amministrazione, mettendo al centro la qualità dei servizi pubblici, la valorizzazione delle professionalità, l'equità delle azioni e delle prestazioni.

La CSE/FLP vuole quindi evidenziare prioritariamente la necessità, da un lato di costruire un percorso di lotta agli sprechi ed alla politica dei tagli generalizzati e dall'altro ad invertire la tendenza a comprimere tutele e diritti dei lavoratori pubblici, dal diritto al rinnovo dei contratti a quello relativo alla stabilizzazione dei precari della Pubblica Amministrazione.

Parallelamente intende richiamare il nuovo Governo alla coerenza di intenti programmatori soprattutto in ordine alle grandi sfide che devono investire la P.A. In tutte le sue articolazioni, dalla lotta all'evasione fiscale ed al lavoro irregolare, ad una politica del lavoro pubblico incentrata sulla operatività ed autonomia delle Amministrazioni Pubbliche in coerenza con scelte che devono essere concertate e che devono riguardare scelte mirate in tema di organici e di formazione del personale.

In questo contesto assume priorità una concreta fase di monitoraggio e di iniziativa tesa ad impedire il ricorso alla esternalizzazione ed alla cessione di attività del cui svolgimento non sia stata accertata prima la maggiore economicità e l'impossibilità a svolgerle nel ciclo ordinario delle attività di carattere pubblico.

CSE/FLP non può che vedere riaffermata la centralità di un Nuovo Ordinamento professionale, il cui scopo dovrà essere quello di aumentare la qualificazione del personale e commisurarla alle esigenze di specializzazione richieste dall'utenza esterna ed interna alla P.A. attraverso la leva della formazione e della riqualificazione, anche al fine di assicurare ai lavoratori riconoscimenti, sia economici che giuridici, stabili.

Per rendere possibile il raggiungimento di questi obiettivi è necessario che vengano abrogate tutte le norme che attualmente conducono alla legge materie invece tipiche del processo negoziale, sia in materia di partecipazione e di costruzione di un processo condiviso di miglioramento dell'organizzazione del lavoro, che di valorizzazione professionale e di quantificazione ed erogazione degli incentivi economici.



L'Europa non può essere invocata solo quando si vogliono tagliare gli stipendi ai dipendenti pubblici o quando si tenta di smantellare la Pubblica Amministrazione, riducendo i servizi erogati ai cittadini, ma dovrebbe essere uno stimolo ad adottare modelli di efficienza nella Pubblica Amministrazione potenziandone le strutture e valorizzandone i dipendenti, sia professionalmente che economicamente, visto che attualmente i pubblici dipendenti hanno retribuzioni sensibilmente inferiori a quelli di quasi tutti i paesi industrializzati.

Le proposte di seguito elencate non hanno il carattere dell'eshaustività su tutte le fattispecie sia di natura economica che normativa-ordinamentale, ma rappresentano la formalizzazione di alcune proposte, che ovviamente saranno implementate, anche per i singoli comparti di contrattazione, a seguito della consultazione dei lavoratori e nel corso del negoziato che per noi deve essere comunque aperto da subito in sede Aran.

PARTE ECONOMICA

Il diritto al rinnovo dei contratti e la difesa dei salari e della contrattazione integrativa.

Il diritto all'effettivo rinnovo del contratto è una delle pregiudiziali che CSE/FLP pone all'attenzione della attuale compagine governativa e in questo contesto si colloca una politica rivendicativa della CSE/FLP che tende ad una difesa coerente del lavoro pubblico e, quindi di quello svolto dai dipendenti pubblici che in questi anni, adeguando il proprio standard di attività e di funzioni alle mutate esigenze dell'utenza in un contesto di continua e, il più delle volte, non contrattata riorganizzazione, hanno di fatto già condiviso una fase di innovazione, di maggiori responsabilità e di carichi di lavoro, alla quale oggi dovrà corrispondere un altrettanto reale riconoscimento di carattere giuridico, normativo e salariale a far capo dal presente rinnovo di contratto.

Appare quindi indispensabile l'apertura di negoziati per i rinnovi contrattuali che consentano un effettivo recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni, non disperdendo in questa fase le risorse nei mille rivoli degli integrativi, ma recuperando significativamente sul fronte delle retribuzioni tabellari.

I nuovi CCNL devono quindi prevedere, oltre ad un cospicuo indennizzo per il mancato recupero del differenziale inflattivo del biennio 2008-2009 e del blocco della contrattazione nel triennio 2010-2013, l'adeguamento pieno dei salari al costo della vita. La richiesta è quindi di adeguare per intero le retribuzioni tabellari almeno al tasso di inflazione programmata, previsto per i rinnovi contrattuali del triennio 2013-2015, calcolato dall'ISTAT nel quale l'ISAE, istituto designato al calcolo, è confluito.

Gli aumenti dovuti, secondo l'indice previsionale ISTAT per i contratti, sono:
2013: 2,0 per cento;
2014: 1,8 per cento;
2015: 2,1 per cento.

Come già detto, gli aumenti devono confluire per intero nello stipendio tabellare.



Il salario accessorio

Gli interventi legislativi che negli ultimi anni hanno inciso sulla consistenza, in diminuzione, dei fondi di Ente, hanno creato un vulnus rispetto alla certezza retributiva di una parte di salario che, a vario titolo, viene ormai considerato nel coacervo della retribuzione complessiva e che vanno superati.

Occorre, pertanto, riconfermare il sistema di costituzione dei suddetti Fondi assicurando carattere di stabilità degli stessi perché fortemente collegati agli aspetti organizzativi degli Enti, al loro funzionamento (straordinari, turni, ecc.) e agli aspetti programmatici di produzione (incentivazione e, ad oggi, anche indennità funzionali).

A tale riguardo si rende indispensabile che il CCNL preveda l'opportunità di rivedere gli strumenti già esistenti nel disposto contrattuale, al fine di recuperare **nuove risorse**, indispensabili per il miglioramento delle politiche istituzionali degli Enti.

Nuove opportunità possono derivare da percorsi virtuosi di **reinternalizzazione** e contenimento delle **consulenze** per servizi e dai risparmi di gestione derivanti dai processi di riorganizzazione delle Amministrazioni e degli Enti. Una quota parte del ritorno economico e delle economie di spesa devono utilmente incrementare le disponibilità del fondo, senza ulteriori gravami sulla finanza pubblica.

Circa l'utilizzo dei Fondi, tenuto conto che molti istituti a contenuto economico, pur essendo corrisposti **in modo fisso e continuativo**, in quanto corrispondenti ad una accresciuta ed accertata professionalità, non vengono ricompresi nelle voci **quiescibili**, nonostante i continui pronunciamenti in tal senso di una consolidata giurisprudenza, si dovranno ricercare soluzioni idonee a garantire che detti istituti siano considerati alla stregua della retribuzione di posizione prevista per i Dirigenti e, quindi, resi quiescibili ai fini del trattamento di fine servizio o di fine rapporto (TFS e TFR).

Al fine di favorire gli obiettivi di efficienza e di maggiore produttività del lavoro pubblico, attraverso il miglioramento della performance delle pubbliche amministrazioni e una condivisa politica premiale, per il finanziamento del salario accessorio destinato alla contrattazione integrativa, si richiede un **aumento dell'1% per ciascun anno del triennio di riferimento**.

Buoni pasto

Per far fronte al progressivo **aumento del costo della vita** e superare le ricadute sugli utilizzatori dei farraginosi meccanismi di rimborso dei buoni pasto ai fornitori del servizio, occorre introdurre un sistema automatico di rivalutazione.

Bisogna inoltre prevedere il diritto del lavoratore a rinunciare alla pausa e conseguentemente al buono pasto.

Anticipo della buonuscita

Bisogna cancellare la disparità di trattamento con il settore privato applicando in modo pieno il D.Lgs 80/98 - che ha equiparato ha privatizzato il rapporto di pubblico impiego - ed il Decreto Legislativo 165 del 2001 - che ha stabilito che "i rapporti di lavoro per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del Capo I, Titolo II del Libro V del Codice Civile". Tra queste norme è incluso l'articolo 2120 (Disciplina del trattamento di fine rapporto) che prevede la possibilità per il lavoratore di chiedere l'anticipo della buonuscita. Il CCNL dovrà quindi prevedere le modalità di richiesta e di erogazione dell'anticipo.