

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

PARTE NORMATIVA

Contrattazione decentrata e relazioni sindacali

La CSE/FLP è convinta che la scelta di modernizzare la macchina pubblica non possa prescindere da un reale coinvolgimento delle parti sociali e per fare ciò, ovviamente, occorre superare la logica attuale che vede nella maggior parte dei casi la contrattazione ridotta a un mero esercizio del diritto di informazione, quasi sempre di livello successivo, non già per introdurre il solo esame congiunto ma per rivitalizzare concretamente il ruolo negoziale del Sindacato “irrobustendo” la contrattazione decentrata.

In coerenza con quanto pattuito dall’Accordo sul Pubblico Impiego, firmato dal Governo Monti e dalle Confederazioni Sindacali maggiormente rappresentative, la contrattazione collettiva deve tornare a essere la fonte deputata alla determinazione dell’assetto retributivo e di valorizzazione dei lavoratori pubblici.

La razionalizzazione delle pubbliche amministrazioni, i progetti di miglioramento e innovazione, i sistemi premianti, la formazione, i percorsi di carriera devono prevedere forme di partecipazione sindacale che non siano limitate alla sola informazione. Una Pubblica Amministrazione che funziona non può prescindere infatti dal pieno coinvolgimento dei lavoratori attraverso la valorizzazione della contrattazione di secondo livello e l’accrescimento del ruolo delle RSU nei singoli uffici.

Gli accordi di secondo livello dovranno avere durata triennale e riguarderanno le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria, che non siano già state negoziate in altri livelli di contrattazione (trasformazioni delle amministrazioni, innovazioni tecnologiche ed organizzative, processi di ristrutturazione, condizioni di salute e sicurezza del lavoro, pari opportunità, interventi volti a favorire l’occupazione femminile, ecc.).

Inoltre il CCNL, tra l’altro, per garantire appieno un sistema partecipativo dei lavoratori e delle proprie rappresentanze dovrà prevedere, ad esempio, il diritto a locali per le rappresentanze sindacali nei posti di lavoro, la partecipazione dei dirigenti sindacali alle trattative decentrate, sia di primo che di secondo livello e su convocazione dell’Amministrazione, dovrà essere consentita al netto del monte ore di permessi retribuiti a disposizione dell’O.S. l’applicazione integrale della legge 300 in materia di agibilità e di tutela sindacale, uno spazio WEB in cui ciascuna amministrazione del comparto dovrà mettere a disposizione delle OO.SS. rappresentative un adeguato spazio web all’interno del proprio dominio.

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

In tema di classificazione, dopo la fase di collocazione del personale all’interno di aree professionali, al cui interno sono previste posizioni economiche interfungibili, che pur ha permesso la ricomposizione dei processi lavorativi ed in molti casi un primo riconoscimento delle professionalità, appare ora necessario riconsiderare l’assetto complessivo di tale ordinamento.

I continui interventi finalizzati a ridurre e contenere il numero e la spesa degli organici e le norme restrittive in materia di sviluppo economico e progressioni di carriera

hanno determinato concrete difficoltà di funzionamento di questo sistema che rischia di trasformarsi in una gabbia per il personale, con effetti negativi sulla motivazione dei singoli e di converso sui servizi resi all'utenza.

Riteniamo che sia quindi necessario costruire a regime un percorso mirato da un lato ad assicurare, in modo automatico, che l'esperienza nel lavoro sia riconosciuta e valorizzata; dall'altro che vi siano strumenti che permettono ai lavoratori ed alla lavoratrici di "mettersi in gioco" e progredire professionalmente ed economicamente all'interno e tra le aree professionali.

Classificazione professionale

Le norme vigenti prevedono la classificazione del personale in tre aree professionali. **La CSE/ FLP propone di estendere a tutti gli enti ai quali si applica il presente contratto, l'articolo 100 del CCNL Agenzie fiscali con il conseguente svuotamento e la successiva soppressione della prima area, le cui mansioni saranno ricomprese nell'attuale seconda area.**

Si propone inoltre di dare piena attuazione all'applicazione di un medesimo modello contrattuale tra il pubblico e il privato attraverso il riconoscimento anche nel pubblico impiego dell'articolo 2095 del Codice Civile e **l'istituzione dell'Area Quadri**. I requisiti di accesso all'area Quadri saranno stabiliti dalla contrattazione. Gli organici dell'area Quadri, non superiori al 20 per cento del personale, saranno stabiliti dalla contrattazione integrativa.

Il CCNL dovrà inoltre prevedere la rimodulazione delle fasce economiche interne alle aree. I passaggi da una posizione economica all'altra vedono attualmente penalizzate le esposizioni Super.

Occorre inoltre riconsiderare, in termini di compenso della responsabilità e della competenza, il sistema delle indennità legate all'incarico ricoperto e acquisibili per il tempo di attribuzione della funzione (**posizioni organizzative**).

Tali indennità, graduate per l'effettivo livello di competenza e responsabilità, essendo strettamente riconducibili alle scelte organizzativo-strutturali varate dalle amministrazioni degli Enti, devono essere poste a carico delle risorse economiche degli stessi e, quindi, escluse, per loro natura e finalità, dagli oneri gravanti sul salario accessorio.

Vanno previste inoltre specifiche norme transitorie per realizzare e completare i percorsi di riqualificazione e di passaggio economico bloccate per effetto di disposizioni normative sopravvenute o ancora in fase di attuazione.

Per quanto concerne invece ulteriori istituti correlati **allo svolgimento della prestazione lavorativa** quale **il trattamento di missione** appare indispensabile prevedere un adeguamento della normativa per garantire un livello di trattamento almeno decoroso per tutto il personale che, per motivi di lavoro, viene chiamato ad attività fuori sede, riconoscendo il tempo di viaggio per la missione a tutti gli effetti come orario di lavoro.

Inoltre al personale delle Aree titolare di incarichi funzionali di rilevante qualificazione professionale e responsabilità, va estesa la **copertura assicurativa** ed il **patrocinio legale** connessi al **rischio professionale**, escluso il dolo, in analogia a quanto già previsto nei contratti per le qualifiche dirigenziali e i professionisti, a carico degli Enti.

Relativamente agli Albi professionali è noto come le leggi che disciplinano i rapporti di tipo professionale impongono **l'iscrizione agli albi** professionali per le attività svolte nell'interesse delle Amministrazioni. Anche in ragione della consolidata giurisprudenza al riguardo, gli Enti dovranno assumersene il relativo onere economico.

Formazione

La valorizzazione delle risorse umane, oltre ad essere un imprescindibile **diritto dei lavoratori**, costituisce un **fattore strategico** e una chiave di successo nello sviluppo di ogni organizzazione. **La formazione**, infatti, come strumento di **sviluppo delle competenze**,

deve rispondere a criteri che tengano conto da un lato delle esigenze organizzative e funzionali degli Enti e, dall'altro, delle esigenze di sviluppo di conoscenze e capacità - esistenti o da accrescere - in ragione dei ruoli rivestiti o da rivestire e anche delle motivazioni personali di crescita.

Avuto riguardo all'indubitabile collegamento che la formazione assume con i sistemi di valutazione, i sistemi premiali e con i percorsi di carriera, va assolutamente confermata e garantita la previsione di una generalizzata e mirata **attività formativa rivolta a tutti i Lavoratori.**