



Bozza di lavoro per la costruzione
della piattaforma del

COMPARTO FUNZIONI CENTRALI



Il nostro obiettivo, nell'affrontare la definizione del nuovo CCNL, è quello di produrre miglioramenti dei trattamenti economici e normativi di tutte le lavoratrici e i lavoratori interessati, valorizzando attraverso l'utilizzo delle sezioni contrattuali e con la contrattazione nazionale integrativa di agenzia/ente/ministero, le peculiarità organizzative e specialistiche dei tre ex comparti di provenienza.

In quest'ottica sarà possibile costruire un contratto di comparto dotato di una parte generale in grado di definire diritti e istituti che regolano il rapporto di lavoro omogenei per tutte le lavoratrici e i lavoratori (costituzione ed estinzione del rapporto di lavoro, struttura della retribuzione e norme disciplinari), iniziando al tempo stesso anche un percorso pluricontrattuale di allineamento delle condizioni retributive complessive.

Il tutto producendo da subito un miglioramento delle condizioni economiche per tutte le lavoratrici e i lavoratori del nuovo comparto, in coerenza con le richieste avanzate da CGIL-CISL-UIL.

RELAZIONI SINDACALI

Il documento unitario per un nuovo modello di relazioni industriali sottoscritto da CGIL-CISL-UIL non può che costituire, per noi, il punto di partenza per declinare materie, livelli, procedure di relazioni sindacali che, fra l'altro, guardino in esplicito alla ricomposizione della filiera del lavoro pubblico e di quello privato che opera in servizi pubblici.

La nostra richiesta è di ripristinare gli spazi negoziali e di confronto che la legislazione attuale nega, perché utili non solo a declinare in modo adeguato nei nostri luoghi di lavoro i principi previsti dall'art. 46 della Costituzione, ma anche a governare in modo virtuoso processi di riordino sempre più frequenti, che vedono molto spesso le controparti stesse richiedere l'apertura di tavoli negoziali con RSU e Organizzazioni Sindacali.

La nostra richiesta è di ripristinare una contrattazione vera, che superi il divieto di trattare le ricadute che le modifiche all'organizzazione del lavoro determinano sulle lavoratrici e i lavoratori in termini di condizioni e carichi di lavoro, trattamento economico e definizione degli obiettivi di miglioramento, inquadramento professionale e sviluppo delle carriere.

In particolare nel nuovo comparto delle funzioni centrali il sistema delle relazioni sindacali, poi, dovrà porre un'attenzione particolare agli attuali luoghi di contrattazione, che vanno confermati, in funzione delle diverse modalità secondo cui si articolano le amministrazioni, prevedendo che una quota significativa delle risorse complessivamente rivolte al finanziamento della produttività collettiva sia destinata ai singoli territori e utilizzata, a seconda delle diverse esigenze e previa contrattazione, a livello di sede con le RSU e con le OO.SS. territoriali.

Ferma restando la previsione e il consolidamento dei due livelli di contrattazione, pensiamo a un contratto nazionale che sia autorità salariale, che definisca in modo omogeneo diritti ed istituti che regolano il rapporto di lavoro e individui il nuovo sistema di classificazione, rapportandosi senza duplicazioni con le sezioni contrattuali previste dall'accordo sulla definizione dei nuovi comparti di contrattazione del 13/7/2016.

La contrattazione integrativa dovrà essere la leva indispensabile per gestire le risorse umane e porre in essere politiche d'incentivazione della performance organizzativa, perché è a questo livello che si possono collegare più efficacemente le gestioni virtuose e i conseguenti recuperi di risorse con l'aumento della produttività, il riconoscimento della professionalità e del merito, il miglioramento della qualità dei servizi.

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

I processi di riorganizzazione realizzati e in itinere, le innovazioni tecnologiche e procedurali, ma prima ancora l'evoluzione professionale che nei vari ambiti della pubblica amministrazione ha attraversato il periodo del blocco contrattuale hanno accentuato le criticità già esistenti nell'attuale sistema ordinamentale, dimezzato - oltretutto - nel suo impianto dalla normativa che ha eliminato le progressioni verticali fra le categorie.

E' tempo, pertanto, di prevedere una revisione dei sistemi che regolano le carriere delle lavoratrici e dei lavoratori del comparto delle funzioni centrali, partendo in primo luogo dall'affermazione del diritto ad avere possibilità di carriera che siano sottratte a provvedimenti di legge, anche con riferimento alle progressioni verticali.

Per questo pensiamo ad un contratto nazionale che individui profili omogenei inquadrandoli in una griglia che ne definisca contenuto professionale e complessità, prevedendo una maggiore rispondenza del sistema ordinamentale ai mutati modelli organizzativi delle Amministrazioni e demandando alle sezioni ed alla contrattazione di secondo livello la possibilità di individuare più specifici profili, sulla base di ulteriori criteri (livelli di responsabilità, di autonomia, di esperienza anche in funzioni caratteristiche della struttura in cui si opera) che possano essere riconosciuti adeguatamente solo attraverso un confronto maggiormente calato all'interno delle diverse realtà, facendone un elemento di reale ed efficace riconoscimento delle competenze. Tradurre questi principi all'interno del nuovo comparto delle funzioni centrali, rende necessario definire un sistema che preveda due aree (con contestuale assorbimento della prima area nella seconda) oltre che all'individuazione di un ambito ordinamentale specifico dedicato ai professionali che affianchi (o sia trasversale) le due nuove aree, dove far confluire lavoratrici e lavoratori che rispondono a caratteristiche di specializzazione professionale o che hanno competenze particolari nella gestione dei cicli organizzativi.

Pensiamo pertanto ad un'articolazione che preveda:

- l'area tecnico- amministrativa e di collaborazione qualificata: comprendente le ex posizioni di area I e II per i ministeri e agenzie, a e b per gli EPNE
- l'area - ad elevato contenuto professionale, di coordinamento e direzione: comprendente le ex posizioni di area III per ministeri e agenzie e area C per gli EPNE.

In quest'ottica si colloca anche una rivisitazione dell'attuale sistema delle posizioni economiche (esistono diversità del numero delle fasce economiche all'interno delle aree tra ministeri, agenzie ed enti) prevedendone un adeguamento in incremento delle stesse.

Per quanto riguarda le posizioni organizzative pensiamo che - a partire da un giudizio generalmente non positivo sull'utilizzo che le amministrazioni hanno fatto dell'istituto - sia necessario addivenire alla loro riconsiderazione, attraverso una nuova disciplina che, a partire da criteri definiti contrattualmente, sia in grado di riconoscere adeguatamente le reali funzioni di responsabilità, comprendendo tra i destinatari anche i lavoratori inquadrati nell'attuale area II o b.

FONDI CONTRATTUALI

I mancati rinnovi contrattuali nazionali, il contestuale blocco della contrattazione integrativa a seguito di provvedimenti normativi, i reiterati interventi ex-post degli organi ispettivi, hanno prodotto una situazione di forte rigidità sia per quanto riguarda la determinazione sia per quanto riguarda l'utilizzo delle risorse dedicate alla contrattazione di secondo livello.

Si deve dare luogo, quindi, rendendo più snella la contrattazione, ad una semplificazione delle regole per la costituzione dei fondi e alla possibilità di procedere alla loro integrazione con nuove risorse da investire nella contrattazione integrativa, per coniugare l'efficientamento dei servizi ai cittadini ed alle imprese con il riconoscimento della prestazione lavorativa resa, il miglioramento della performance, l'aumento della misurabilità in termini di più efficace risposta all'utenza.

Per questo è necessario superare l'imposizione legislativa dei tetti al finanziamento del salario accessorio, determinandone una quantificazione il cui utilizzo – una volta verificato il rispetto dei parametri definiti dal contratto nazionale – sia sottratto a interventi di organismi esterni alla contrattazione che nel corso di questi anni sono diventati, di fatto, impropriamente soggetti decisori all'interno della dinamica contrattuale.

Occorre, inoltre, incrementare l'indennità di amministrazione/ente/agenzia con una quota/percentuale dei fondi contrattuali, in modo da stabilizzare parti di salario accessorio.

VALUTAZIONE

Per quanto riguarda la valutazione, è indispensabile archiviare definitivamente l'approccio ideologico, propagandistico e genericamente punitivo che ha contraddistinto tanta parte della legislazione recente in materia di lavoro pubblico.

Se il contratto deve essere strumento utile ad agire politiche organizzative, finalizzate al miglioramento della produzione quantitativa e qualitativa dei servizi ai cittadini, è fondamentale che i sistemi di valutazione si concentrino anche su questa dimensione fotografando, in modo oggettivo e non arbitrario, come e quanto la performance organizzativa sia capace di raggiungere obiettivi prefissati, chiari e verificabili che vadano in quella direzione.

Performance che andrà valutata in funzione delle risorse assegnate, delle eventuali carenze di organico, dei contesti organizzativi e territoriali nei quali è collocata, eliminando inutili previsioni definite meccanicamente a livello centrale, e incentivando comparazioni fra le strutture che siano ponderate in funzione degli elementi già citati.

Pensiamo, quindi, a un sistema che colleghi al raggiungimento degli obiettivi organizzativi la parte di salario accessorio legato alla produttività, individuando al tempo stesso nella valutazione positiva delle prestazioni un elemento di valutazione per l'accesso ai percorsi di carriera.

RAPPORTO DI LAVORO

In relazione al rapporto di lavoro il nuovo contratto nazionale dovrà procedere alla ricontrattualizzazione dei vari istituti, a partire dall'orario di lavoro, e si dovrebbero introdurre elementi di miglioramento in materia di assenze dal servizio per l'espletamento di visite, terapie, incluse quelle salvavita, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, prevedendo un periodo di franchigia per la fruizione dei permessi su base sia giornaliera che oraria, al fine di non computare le assenze nel calcolo delle malattie e al regime economico della stessa.

MOBILITÀ

Nel quadro dei meccanismi che favoriscono la mobilità fra sedi ed Amministrazioni diverse, periodicamente le Amministrazioni dovranno pubblicare bandi di mobilità, anche al fine di consentire prioritariamente la ricollocazione del personale coinvolto nei processi di riordino di altre pubbliche amministrazioni.

Nel caso in cui le riorganizzazioni delle Amministrazioni sul territorio, anche nell'ambito di processi di revisione della spesa e/o conseguenti a regolamenti e/o provvedimenti di legge, portino alla soppressione di uffici, la riallocazione di tutto il personale interessato dovrà essere materia di contrattazione collettiva integrativa.

Anche i criteri relativi alla mobilità volontaria all'interno delle agenzie/enti/ministeri dovranno essere disciplinati in sede di contrattazione integrativa nazionale.

FORMAZIONE

E' necessario prevedere un sistema di formazione continua, rivolta alla generalità dei lavoratori e fruibile anche in modalità e-learning, utilizzabile, previo riconoscimento di crediti formativi, ai fini dei percorsi di crescita e valorizzazione professionale, prevedendo l'adozione di un sistema di certificazione delle competenze acquisite sul campo.

La formazione, anche con riferimento alla individuazione dei fabbisogni e dei piani formativi e dei contingenti di personale, dovrà essere oggetto di contrattazione.

Le amministrazioni dovranno garantire alla formazione uno specifico stanziamento all'interno delle spese di gestione.

WELFARE CONTRATTUALE

(armonizzazione delle diverse previsioni nel contratto unico ovvero nelle sezioni).

