

# PIATTAFORMA PER I RINNOVI CONTRATTUALI DEL LAVORO PUBBLICO

*La mobilitazione di chi lavora  
al servizio del Paese*

LA SINTESI DELLA PIATTAFORMA

**CONTRATTO**  
*subito!*



# #CONTRATTOSUBITO, LA PIATTAFORMA PER I RINNOVI DEI CONTRATTI

**“DOPO LA SENTENZA DELLA CONSULTA, IL GOVERNO APRA SUBITO IL TAVOLO:  
DAI CONTRATTI L’UNICA SPINTA POSSIBILE A INNOVAZIONE E VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE”**

“Contratto subito”, la piattaforma per i rinnovi contrattuali nel pubblico impiego messa a punto da Fp-Cgil Cisl-Fp Uil-Fpl e Uil-Pa si apre con una parola d’ordine chiara. Dopo sei anni di ingiusto stop alla contrattazione e dopo che la Corte costituzionale ha dichiarato illegittimo il protrarsi del blocco, le quattro sigle chiedono “l’apertura immediata di un tavolo sui contratti”.

“Il governo non ha più alcun alibi e non può più nascondersi, la Consulta si è espressa in modo netto: la contrattazione deve ripartire. E deve chiudersi questa lunga stagione di una politica più attenta ai tagli che ai diritti e che ha sacrificato, spesso pretestuosamente, alle esigenze di budget non solo gli investimenti nelle professionalità e nei servizi, ma addirittura il contratto”.

Le categorie di Cgil Cisl e Uil lanciano dunque la sfida al Governo “per dare ai lavoratori pubblici il sacrosanto rinnovo, negato per legge dal 2010, ma soprattutto per far ripartire l’innovazione nel settore pubblico, ferma da un decennio nonostante il diluvio di norme e finte riforme”.

“Negli ultimi 10 anni la politica ha fatto di tutto per frenare il cambiamento nella Pa. Gli addetti sono scesi di 222mila unità, si sono congelati contratti e carriere, in molte amministrazioni si è messo a rischio il salario accessorio. Solo dal 2011 i mancati rinnovi hanno portato nelle casse dello stato 8,7 miliardi di euro, ma la spesa pubblica è cresciuta di 27 miliardi. E’ un bilancio fallimentare. Ma prima ancora una strategia fallimentare: la riqualificazione della spesa e l’innovazione nei servizi si fanno solo con la contrattazione”.

Da qui l’iniziativa unitaria dei sindacati per rilanciare il ruolo del contratto collettivo e per recuperare spazi di partecipazione dei lavoratori: “il vero potenziale da liberare”. Un ccnl nazionale, per tutelare il lavoro contro le interferenze della legge e per garantire diritti economici e normativi generalizzati ed esigibili. E contratti integrativi per garantire il cambiamento nel modo di gestire, organizzare e valorizzare servizi e professionalità: orari, organizzazione del lavoro, innovazione nei prodotti e nei processi, valutazione e performance, riconoscimento economico e professionale. E poi nuovi sistemi di classificazione per le 584 professioni della Pa, tutela occupazionale e criteri per una mobilità condivisa, formazione professionale, benessere organizzativo, trasparenza sugli appalti. Materie che vanno riportate nell’ambito degli accordi fra le parti. “E’ dai contratti che deve venire la spinta in avanti per costruire un welfare più veloce, moderno ed efficiente. Perché è con i rinnovi che si può aprire una nuova stagione di investimento nei servizi e nelle persone, senza chiedere altri soldi ai cittadini. Come dimostrano anche le più avanzate esperienze nel settore privato”, puntualizzano le federazioni di categoria di Cgil Cisl e Uil.

Nel documento, che rilancia la mobilitazione dei lavoratori a partire dalle tre grandi assemblee di delegati e Rsu indette per l’inizio di luglio (1° luglio Milano, 2 luglio Roma, 3 luglio Bari), una strategia contrattuale con chiari elementi di discontinuità: “bisogna guardare a tutti i soggetti coinvolti nell’erogazione dei servizi, siano essi pubblici o privati. La chiave è arrivare per tutte queste realtà ad uno strumento unico: il contratto di filiera. Vogliamo avviare un confronto tra le parti per arrivare, nell’arco di tre tornate contrattuali al massimo, a contratti per le funzioni centrali, i servizi locali, la sanità, i servizi socio-sanitario assistenziali ...in cui pubblico e privato convergano, promuovendo l’integrazione dei servizi ed eliminando il dumping tra lavoratori che svolgono le stesse funzioni”.

Con la piattaforma contrattuale, Fp-Cgil Cisl-Fp Uil-Fpl e Uil-Pa mandano un segnale forte al Governo e agli amministratori: “Apriamo subito il tavolo di confronto sui nuovi contratti. La politica dimostri di essere all’altezza di una sfida su cui si gioca un pezzo importante del futuro del Paese”.

# LA PIATTAFORMA IN 10 PUNTI

## 1 REGOLE CHIARE E SPAZI ESIGIBILI: *le nuove Relazioni Sindacali*

Occorre anzitutto consolidare con un accordo quadro la struttura della contrattazione su due livelli – nazionale e integrativo, con ruoli specifici e definiti – per arginare lo strapotere dei datori e riportare alla contrattazione le materie che le sono state sottratte negli anni recenti. Verificando la situazione della rappresentanza datoriale in tutta la filiera in modo da assicurare l'effettiva esigibilità dei contratti, e rilanciando il ruolo delle parti sociali nel governo dei processi di riforma.

## 2 BASTA COMPETERE AL RIBASSO: *Contratto di Filiera*

Il panorama dei soggetti che operano nell'ambito dell'assistenza sanitaria e sociosanitaria si è andato frantumando negli anni anche dal punto di vista contrattuale, creando disparità inaccettabili tra retribuzioni, condizioni di lavoro, prospettive professionali, tutele... facendo il gioco di chi basa la propria "competitività" sul dumping a danno dei lavoratori e della qualità dei servizi. Va avviato il percorso verso un unico contratto dei servizi dell'area socio-sanitario-assistenziale.

## 3 UNA SOLIDA BASE COMUNE: *il Contratto Nazionale*

Deve armonizzare al rialzo le condizioni di lavoro per tutti gli operatori della filiera - sia in termini economici che di diritti e tutele – fissando standard comuni esigibili in tutti i posti di lavoro, a prescindere dalla tipologia del datore. Ove necessario, deve prevedere a questo scopo fonti di finanziamento mirate, come forma di investimento nella qualità della rete assistenziale. E deve stabilire linee guida chiare per la contrattazione di secondo livello.

## 4 PIÙ RISORSE PER ORGANIZZARE LA PRODUTTIVITÀ: *il Secondo Livello*

Le materie che le competono vanno definite nel CCNL. Devono essere allentati i vincoli imposti dalla riforma e sancito l'impegno delle parti datoriali a promuovere relazioni partecipative, che valorizzino l'apporto dei sindacati nell'organizzazione e gestione degli enti. I fondi integrativi devono poter contare su risorse certe e leve di incremento: leggi speciali, razionalizzazione e lotta agli sprechi, fondi europei, progetti per la produttività.

## 5 I LAVORATORI PROTAGONISTI: *Informazione e partecipazione*

Sono le leve per innovare e migliorare il sistema dall'interno, valorizzando l'apporto dei lavoratori e delle loro rappresentanze, e per questo devono essere potenziate. Aggiungendo alle materie oggetto di informazione ciò che riguarda bilanci degli enti, allocazione delle risorse, appalti (lo strumento c'è: è la legge sulla trasparenza), ed estendendo gli istituti della partecipazione alle politiche sugli organici, l'occupazione e la mobilità.

## **6** VALORIZZARE LE PROFESSIONI: *un nuovo Sistema di Classificazione*

Puntiamo a definire una griglia nazionale che valorizzi sia l'apporto di ciascuna professione, sia l'organizzazione di lavoro nella sua complessità, da tradurre attraverso la contrattazione integrativa in base alle esigenze specifiche di ogni posto di lavoro. Per fare sì che i processi di mobilità e di transizione verso nuovi modelli organizzativi non solo non comportino penalizzazioni per i lavoratori, ma anzi offrano loro nuove occasioni di sviluppo professionale.

## **7** UNA GESTIONE CONDIVISA DEL CAPITALE UMANO: *Mobilità e Tutele*

Gestione della mobilità e tutela dell'occupazione devono tornare ad essere materia di confronto tra le parti. Servono strumenti per gestire in maniera condivisa criticità come il riassorbimento degli esuberanti e il mantenimento della retribuzione e delle tutele giuridiche in caso di mobilità intercompartimentale; per garantire la trasparenza dei bandi; per offrire incentivi specifici ad ottimizzare l'allocazione delle risorse umane e percorsi prioritari per le professionalità interne.

## **8** APPALTI SOCIALMENTE SOSTENIBILI: *legalità, trasparenza, occupazione*

Ogni piattaforma contrattuale deve contenere regole e clausole sociali tali da garantire la legittimità dell'azione della stazione appaltante, la trasparenza e la legalità, la salvaguardia dell'occupazione. Deve inoltre essere sempre possibile in sede di contrattazione decentrata valutare l'impatto in termini qualitativi, occupazionali e di bilancio della scelta di esternalizzare, e l'opportunità di riportare all'interno dell'ente attività precedentemente affidate all'esterno.

## **9** LE CHIAVI PER MIGLIORARE: *Valutazione, Formazione, Riqualficazione*

I criteri in base a cui valutare i livelli di servizio vanno fissati insieme, impostando il sistema sui principi della funzionalità e della performance organizzativa. Le aspirazioni di crescita professionale dei lavoratori e il miglioramento costante del servizio devono procedere di pari passo, grazie a piani di formazione adeguati alle diverse fasi del rapporto di lavoro: da quella iniziale di inserimento all'aggiornamento, alla riqualficazione come indispensabile complemento della mobilità.

## **10** PREVENZIONE E SICUREZZA: *investire sul benessere individuale e organizzativo*

Riappropriarsi della contrattazione partecipativa sull'organizzazione del lavoro vuol dire poter entrare in tutti i suoi aspetti, compresi quelli legati alla sicurezza degli ambienti di lavoro, alla promozione del benessere psicofisico del personale e alla prevenzione. Anche su questi aspetti va curata la formazione, che deve garantire a tutti i lavoratori la padronanza di metodi e strumenti per prevenire e gestire i rischi per sé, per i colleghi e per gli utenti dei servizi.