Unione Sindacale di Base

Parastato. Cosa c'è nel contratto

In allegato il testo impaginato con anche le tabelle economiche

Nazionale, 27/09/2007

ANALISI DEL CCNL 2006-2009 ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

PREMESSA

Il 29 maggio 2007 governo e CGIL-CISL-UIL hanno sottoscritto un'intesa che ha rivisto l'attuale modello contrattuale, composto da una parte normativa con validità quadriennale e da una economica biennale, prevedendo un nuovo sistema contrattuale di durata triennale sia per la parte economica che per quella normativa. L'impegno assunto il 29 maggio dovrà tradursi in un accordo da raggiungere entro la fine del 2007. Incassata la revisione del

modello contrattuale, il governo ha “liberato” le risorse per il rinnovo dei contratti pubblici, concordando un aumento medio mensile lordo a regime di € 100,00.
La RdB-CUB ha criticato fortemente l’intesa del 29 maggio sulla modifica del modello contrattuale, fatta in modo unilaterale senza alcun confronto con i lavoratori. Il governo ancora una volta si è scelto gli interlocutori privilegiati per un’operazione che avrà ripercussioni negative sul potere d’acquisto dei salari che già oggi non reggono il passo con l’inflazione reale e con l’aumento del costo della vita.
Inoltre circa il 50% dell’incremento contrattuale sarà disponibile solo dopo l’approvazione della finanziaria 2008, per cui è evidente che il governo, pur a normativa invariata, non renderà fruibili nel 2008 ulteriori risorse per il secondo biennio (2008/2009). Inoltre, a seguito della trasformazione dell’impianto contrattuale, che prevede il passaggio dal biennio al triennio economico, si potrebbero determinare ulteriori slittamenti di eventuali nuovi incrementi almeno fino al 2010.

IPOTESI DI CCNL 2006-2009 PER GLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

La discussione per il rinnovo del contratto del parastato è iniziata dopo metà luglio, subito dopo l’intesa sul contratto dei ministeri, non firmata dalla RdB-CUB. In soli quattro/cinque incontri si è andati al rinnovo del contratto, in un clima surreale, nel quale la delegazione della RdB-CUB ha cercato fino alla fine di inserire nella discussione i temi legati al mansionismo, alla definizione dell’area unica, alla salvaguardia della contrattazione integrativa, mettendo in rilievo i limiti di una proposta di contratto che è apparsa, da subito, blindata e priva di alcun riferimento ai contenuti della piattaforma RdB.
Mentre all’ARAN si svolgeva la discussione sul contratto, all’INPS i delegati nazionali della RdB attuavano lo sciopero della fame, durato 9 giorni, per evidenziare la piaga del mansionismo all’interno del comparto e sostenere la richiesta di revisione dell’ordinamento professionale verso l’area unica.
Il 1° agosto 2007 CGIL-CISL-UIL hanno siglato l’ipotesi di contratto non sottoscritta dalla RdB-CUB e, come previsto dallo statuto, ha annunciato la consultazione generale dei lavoratori sui contenuti dell’intesa. Tanta fretta di chiudere è legata da un lato alla necessità di definire i contenuti del contratto per consentire la costituzione del Fondo per la previdenza complementare (non a caso l’accordo sul fondo per i lavoratori del comparto è stato siglato poche ore dopo la chiusura del contratto) e dall’altro per arrivare alle elezioni delle RSU in programma a novembre con il contratto in pagamento per il Parastato e per i Ministeri, la cui ratifica è prevista per il 14 settembre. Molto probabilmente, se non verranno mossi rilievi da parte degli organi di controllo entro i primi di ottobre anche quello del Parastato potrebbe essere ratificato. In questo modo CGIL-CISL-UIL potranno blandire anche i lavoratori degli altri settori del pubblico impiego con la promessa del rinnovo a breve scadenza. Infatti il contratto stabilisce che gli istituti economici, oltre che quelli normativi con carattere vincolato ed automatico, siano applicati entro 30 giorni dalla ratifica. Per far comprendere in pieno la reale portata degli arretrati che verranno percepiti dai lavoratori, si allega un’apposita tabella: gli importi sono ovviamente al lordo delle trattenute previdenziali e fiscali!

I CONTENUTI DELL’ACCORDO

L’analisi che segue affronta i punti ritenuti principali dell’intesa del 1° agosto:
In minuscolo trovate la sintesi degli artt. del contratto,
IL NOSTRO COMMENTO È SCRITTO CON CARATTERE MAIUSCOLO CORSIVO.

RELAZIONI SINDACALI
Artt. 3 – 4

Il sistema delle relazioni sindacali è integrato con la previsione di demandare agli istituti dell’informazione e della concertazione nuove materie non previste dai precedenti contratti.

NON SI E’ VOLUTA CANCELLARE LA NORMA PREVISTA DALL’ART. 8 COMMA 1 DEL CCNL ’99 CHE, IN PALESE CONTRASTO CON OGNI FORMA DI DEMOCRAZIA SINDACALE, PREVEDE, L’OBBLIGO DI FIRMARE I CONTRATTI PER PARTECIPARE ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI ENTE.
CONTRARIAMENTE A QUANTO AFFERMATO IN COMUNICATI DI CGIL-CISL-UIL, IL PESO DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA NON E’ AFFATTO AUMENTATO.
AL CONTRARIO, E’ STATA RIFIUTATA LA PROPOSTA DELLA RdB-CUB DI CONSIDERARE OGGETTO DI TRATTATIVA TUTTE LE MATERIE CHE INTERESSANO L’ATTIVITA’ DEI LAVORATORI DEL COMPARTO, COME AD ESEMPIO I CARICHI DI LAVORO.

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE – MANSIONI SUPERIORI
Artt. 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10

E’ introdotto un nuovo sistema di classificazione che, confermando la ripartizione del personale su tre aree di lavoro (A – B – C), trasforma tutte le attuali posizioni, sia giuridiche (A1 – A2 – B1 – B2 – C1 – C3 – C4) che di sviluppo economico (A3 – B3 – C2 – C5) in livelli economici, individuando l’accesso dall’esterno, a cui riservare una quota pari al 50% delle vacanze organiche, nel livello economico iniziale dell’area. Fatto salvo questo primo inquadramento fotografico, il numero complessivo delle posizioni economiche sarà individuato con apposita sessione negoziale da fissare in sede Aran.

IL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE, SE DA UNA PARTE RENDE MAGGIORMENTE PRATICABILI (FONDO PERMETTENDO!) LE PROGRESSIONI ALL’INTERNO DELLE AREE, INTRODUCENDO TUTTAVIA UNA TOTALE FLESSIBILITÀ D’IMPIEGO DEL PERSONALE, NON RISOLVE IL PROBLEMA DEL PASSAGGIO DA UN’AREA ALL’ALTRA, PERMANENDO IN QUESTO CASO TUTTI I VINCOLI POSTI DALLA CORTE COSTITUZIONALE E DAL CONSIGLIO DI STATO IN MERITO ALLA RISERVA DI POSTI DA LASCIARE PER L’ACCESSO DALL’ESTERNO ED ALLE MODALITÀ DELLE SELEZIONI, CHE DEBBONO AVERE LE CARATTERISTICHE DEL CONCORSO PUBBLICO ED ESSERE AUTORIZZATE COME VERE ASSUNZIONI.
IL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE APPARE QUINDI PIÙ FUNZIONALE A

RISOLVERE I PROBLEMI ORGANIZZATIVI E PRODUTTIVI DELLE AMMINISTRAZIONI PIUTTOSTO CHE DARE RISPOSTE CONCRETE ALLA CRESCITA PROFESSIONALE DEI LAVORATORI, SOPRATTUTTO QUELLI DELLE AREE A E B PER I QUALI IL PASSAGGIO IN AREA C CONTINUERÀ A RAPPRESENTARE UNA REMOTA PROSPETTIVA.
BEFFA DELLE BEFFE, PER I LAVORATORI A1 (EX CUSTODI) È STATA ALLEGATA AL CONTRATTO UNA NUOVA NOTA CONGIUNTA NELLA QUALE SI IMPEGNANO LE AMMINISTRAZIONI AD ASSUMERE TUTTE LE INIZIATIVE " PER IL PIENO INSERIMENTO DI DETTO PERSONALE NEGLI ORGANICI…". CHE SUCCESSO !!!
LA RDB CUB NEL CORSO DELLA TRATTATIVA ALL'ARAN HA INVECE PROPOSTO ANCORA UNA VOLTA L'AREA UNICA, CHE RAPPRESENTA LA VERA SOLUZIONE AL PROBLEMA DEL MANSIONISMO E DELLA CRESCITA PROFESSIONALE.

La declaratoria delle mansioni non è più per singola posizione, come nel CCNL del '99, ma per area. All'interno della singola area al personale è richiesta una grande flessibilità d'impiego, indipendentemente dal livello economico di appartenenza.

IN DEFINITIVA, SI CHIEDE AI LAVORATORI DI ESSERE INTERFUNGIBILI, INDIPENDENTEMENTE DAGLI INQUADRAMENTI, ISTITUZIONALIZZANDO COSI' IL MANSIONISMO, CHE IN TAL MODO NON VIENE RICONOSCIUTO E NON VIENE RETRIBUITO.

Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione si riconoscono come mansioni superiori quelle proprie dell'area immediatamente superiore, modificando quindi quanto previsto dall'Art. 24 del CCNL '99, che prendeva a riferimento quelle proprie della posizione economica immediatamente superiore.

IN FUTURO, GRAZIE ALLA FLESSIBILITA' INTRODOTTA ED ALLA DECLARATORIA DI AREA, SARA' DIFFICILE FARSI RICONOSCERE LE MANSIONI SUPERIORI E, PER IL PERSONALE DI AREA C, ADDIRITTURA IMPOSSIBILE, NON ESSENDOCI UN'AREA SUPERIORE ALLA QUALE FARE RIFERIMENTO.
E' UNA SCELTA GRAVISSIMA, CHE TOCCA DIRETTAMENTE GLI INTERESSI ED I DIRITTI DEI LAVORATORI.

PROGRESSIONI
Artt. 11 – 12 – 13 – 14 – 15

Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione, sono possibili:
sviluppi economici all'interno delle aree;
progressioni tra le aree.
Per le progressioni da un'area all'altra continua a valere l'obbligo di lasciare una riserva di posti per l'accesso dall'esterno, che è indicata nella misura del 50% delle vacanze organiche.
I passaggi interni alle aree continuano ad essere finanziati con le risorse del fondo di ente. I passaggi da un'area all'altra, così come in precedenza, sono finanziati

dall’amministrazione.
I criteri che regolano gli sviluppi economici all’interno dell’area sono individuati con la contrattazione integrativa, ma debbono principalmente far riferimento a: esperienza e competenze acquisite; titoli culturali e professionali; percorsi formativi. Si tende a ridurre il peso riconosciuto all’anzianità di servizio.
I passaggi da un’area all’altra avvengono tramite prove selettive che debbono avere le stesse caratteristiche del concorso esterno, oltre alla valutazione dei titoli posseduti dal candidato. L’anzianità lavorativa non deve avere un valore preponderante. Si introducono ulteriori criteri valutativi, come: competenze professionali acquisite; prestazioni di particolare rilievo; titoli di servizio e culturali aggiuntivi a quelli richiesti dalla selezione.
La decorrenza degli sviluppi economici interni alle aree è fissata dal contratto nel 1° gennaio di ciascun anno.

LA FLESSIBILITA’ E’ QUINDI PRESENTE ANCHE NELLE PROGRESSIONI, DOVE SI TENDE AD INTRODURRE CRITERI VALUTATIVI NON RISCONTRABILI DA PROVE OGGETTIVE.
LA FORMAZIONE ED I TITOLI CULTURALI ASSUMONO GRANDE VALORE, MENTRE PERDE PESO IL CRITERIO LEGATO ALL’ANZIANITA’ DI SERVIZIO.

Il comma 3 art. 7 del nuovo contratto prevede che tutte le procedure concordate o attivate sulla base del precedente CCNL devono essere portate a compimento secondo i criteri già stabiliti in contrattazione integrativa.

LA RDB NON PERMETTERA’ CHE NON SI PORTI A COMPIMENTO, COME VORREBBE QUALCHE ALTRO SINDACATO, QUANTO GIA’ CONCORDATO NEGLI ENTI CON I CONTRATTI INTEGRATIVI: QUESTO PER EVITARE LA MAGGIORE DISCREZIONALITA’ INTRODOTTA DAL NUOVO CONTRATTO.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE
Artt. 16 – 17

Nulla è innovato rispetto a quanto stabilito dagli artt. 17 e 18 del CCNL del ’99.

INCARICHI DI ELEVATA PROFESSIONALITA’
Artt. 18 – 19 – 20

E’ prevista la possibilità di avviare, attraverso la contrattazione integrativa, progetti mirati a migliorare la qualità dei servizi. A tale fine si prevede la possibilità di attribuire a personale dell’area C incarichi di elevata professionalità. Il numero complessivo di posizioni è individuato con la contrattazione integrativa.
L’onere economico di tali incarichi ricade sul fondo di ente.
Le posizioni di elevata responsabilità sono graduate, previa concertazione con le organizzazioni sindacali, a seconda della complessità dell’incarico ricevuto.
Gli incarichi di elevata professionalità, conferiti con atto scritto e motivato, hanno durata

minima 1 anno e massima 2 anni, comunque rinnovabili.
La revoca degli incarichi segue gli stessi criteri delle posizioni organizzative..
Il salario accessorio dei dipendenti destinatari di incarichi di elevata professionalità è strutturato in retribuzione di posizione (le varie indennità e lo straordinario) e di risultato (il premio di produzione).
La valutazione degli incarichi è annuale. La valutazione positiva dà luogo al riconoscimento della retribuzione di risultato
I valori della retribuzione di posizione e di quella di risultato saranno individuati con sessione negoziale successiva.

SI E' INTRODOTTO UN SURROGATO DELLA VICE DIRIGENZA, COME DIMOSTRA LA STESSA STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE (DI POSIZIONE E DI RISULTATO COME PER LA DIRIGENZA) PONENDO L'ONERE ECONOMICO A CARICO DI TUTTI I LAVORATORI.
SI TRATTA, IN DEFINITIVA, DI "CONSACRARE" CON IL CONTRATTO FIGURE GIA' INTRODOTTE NEGLI ENTI ATTRAVERSO LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA 2006, CON IL PARERE NETTAMENTE CONTRARIO DELLA RdB-CUB, CHE HA CHIESTO DI AFFRONTARE APERTAMENTE LA DISCUSSIONE DELL'ISTITUZIONE DELLA VICE DIRIGENZA INDIVIDUANDO UN APPOSITO STANZIAMENTO.
LA RDB VUOLE GARANTIRE UNO SVILUPPO PROFESSIONALE ED ECONOMICO AI LIVELLI APICALI DELL'AREA C COME DEL RESTO PREVISTO NELLA SUA PIATTAFORMA MA NON E' DISPOSTA AD ACCETTARE CHE LE POSIZIONI DI GOVERNO DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA, CHE INTERESSANO DIRETTAMENTE L'AMMINISTRAZIONE, SIANO FINANZIATE CON IL FONDO DI ENTE CHE DOVREBBE SERVIRE A REMUNERARE LA PRODUTTIVITA' E CHE INVECE E' UTILIZZATO PER BEN ALTRI SCOPI.

INCENTIVAZIONE E MERITO INDIVIDUALE
Artt. 23 – 24 – 25

Gli enti debbono adottare sistemi di misurazione dell'attività svolta e dei servizi prestati, con particolare riferimento alla soddisfazione dell'utenza.
La formazione interna deve servire a diffondere una cultura della misurazione, della soddisfazione dell'utenza e per introdurre prassi gestionali innovative.
Il contratto lega la valutazione del personale al contributo fornito dal dipendente attraverso proposte innovative finalizzate al miglioramento dell'organizzazione ed al superamento di problematiche funzionali. A tal fine ed alla verifica della produttività individuale sono destinate il 25% delle risorse per i trattamenti accessori.
Un'altra quota di incentivo, pari al 35% delle quote riservate alla produttività, dovrà tenere conto della soddisfazione dell'utenza mediante rilevazioni ed indagini dirette.
Entro il 30 novembre di ciascun anno i dirigenti elaborano i progetti ed i piani di lavoro. Entro il successivo 31 dicembre è avviata la contrattazione.
L'incentivo è erogato solo successivamente alla verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati. La maggiore produttività ed il miglioramento dei servizi sarà monitorato dal servizio

per il controllo interno.
L'osservatorio sulla contrattazione integrativa, istituito presso l'ARAN, verificherà l'applicazione dei criteri sperimentali di incentivazione legati al merito individuale ed alla soddisfazione dell'utenza.

E' FIN TROPPO CHIARO CHE QUESTO MODELLO DI STRUTTURAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO, CHE E' BENE SOTTOLINEARE RAPPRESENTA FRA IL 30 ED IL 40% DELL'IMPORTO STIPENDIALE COMPLESSIVO, DIVISO IN 3 PARTI E LEGATO AD ELEMENTI DEL TUTTO DISCREZIONALI, E' FIGLIO DIRETTO DEL MEMORANDUM.
DIETRO IL FINTO PARAVENTO DELLE ESIGENZE DELL'UTENZA SI NASCONDE IL VERO INTENTO DI TROVARE GIUSTIFICAZIONE AD UN INASPRIMENTO DEL PROCESSO DI SMANTELLAMENTO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, SCARICANDO SU SINGOLI LAVORATORI LE RESPONSABILITA' DEL MALFUNZIONAMENTO DELLA "COSA PUBBLICA".
LA NOSTRA OPPOSIZIONE A QUESTO MODELLO NASCE PROPRIO DALLA CONSAPEVOLEZZA DELLA NECESSITA' DI DIFENDERE DAGLI ATTACCHI LA CENTRALITA' DEL RUOLO SOCIALE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E DALL'ESIGENZA DI SODDISFARE I REALI BISOGNI DELL'UTENZA.
UN SISTEMA INCENTIVANTE COSI' STRUTTURATO DIVENTA AL CONTRARIO ESTREMAMENTE FUNZIONALE SOLO AD UNA INCONTROLLABILE DISCREZIONALITA' FONDATA SULLA FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA E SU UNA DECLARATORIA DELLE MANSIONI ALTRETTANTO FLESSIBILE.

LA FORMAZIONE
Artt. 26 – 27

La formazione assume un maggior peso, sia per quanto riguarda la trasmissione al personale dei processi innovativi di organizzazione dell'attività, sia in riferimento alla progressione professionale dei lavoratori.
Gli enti possono costituire, insieme alle organizzazioni sindacali, enti bilaterali per la formazione.

LA FORMAZIONE DIVENTA LA LEVA GESTIONALE PER FAR PASSARE I PROCESSI DI RIORGANIZZAZIONE, FACENDO LEVA SULL'IDENTIFICAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI.
SCANDALOSA LA PREVISIONE DEGLI ENTI BILATERALI PER LA FORMAZIONE, CHE APRE LE PORTE AD UN AFFARE NEL QUALE CGIL-CISL-UIL SI GETTERANNO A CAPOFITTO (COME NELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE).

NORME DISCIPLINARI
Artt. 29 – 30

E' previsto un inasprimento delle sanzioni disciplinari per alterchi nei luoghi di lavoro con ricorso alle vie di fatto (si passa da una sospensione massima di 10 giorni alla nuova

previsione di sospensione da 11 giorni a 6 mesi).
La stessa sospensione massima fino a 6 mesi è prevista per comportamenti illeciti legati all'attestazione della presenza.

LA RdB-CUB HA RILEVATO, NEL CORSO DELLA TRATTATIVA, COME LA MODIFICA DEL CODICE DISCIPLINARE PREVEDA SANZIONI RITENUTE ECCESSIVE, SOPRATTUTTO CON RIFERIMENTO AGLI ALTERCHI.

TRATTAMENTO ECONOMICO
Artt. 33 – 34 – 35 – 36 – 37 – 38

L'aumento contrattuale è ripartito in tre scadenze: 1° gennaio 2006 – 1° gennaio 2007 – 31 dicembre 2007. Gli incrementi relativi a quest'ultima decorrenza, che corrisponde ad oltre il 50% dell'intero aumento contrattuale, dovranno essere oggetto di un apposito stanziamento nella Finanziaria 2008 e di successivo accordo sindacale, che potrebbe portare al riconoscimento dei relativi importi con decorrenza 1 febbraio 2007, come indicato nell'accordo sul P.I. del 29 maggio 2007.
Per l'intero anno 2006, metà del biennio economico, l'incremento dello stipendio è rimasto fermo alla sola vacanza contrattuale, per un importo medio mensile relativo al C1 pari a 9.93 Euro.
L'aumento medio a regime, facendo riferimento sempre alla posizione C1, è di € 97, 67.

OCCORRE SOTTOLINEARE INNANZITUTTO CHE SI E' FIRMATO UN CONTRATTO SENZA COPERTURA ECONOMICA, UNA SPECIE DI CAMBIALE IN BIANCO, DAL MOMENTO CHE UNA PARTE SOSTANZIALE DEGLI AUMENTI (LA TERZA) NECESSITA DELL'APPROVAZIONE DELLA FINANZIARIA 2008 E DI UN SUCCESSIVO ACCORDO SINDACALE.
L'AUMENTO A REGIME DI € 100,00 MENSILI, SBANDIERATO DA CGIL-CISL-UIL ALL'INDOMANI DELL'ACCORDO DEL 29 MAGGIOPER IL PARASTATO, SE SI TIENE CONTO DELLA RETRIBUZIONE TABELLARE, E' ADDIRITTURA INFERIORE. BISOGNA AGGIUNGERE L'INCREMENTO DELL'INDENNITA' DI ENTE E L'INCENTIVAZIONE PER ARRIVARE ALLE CIFRE STROMBAZZATE A DESTRA E A MANCA.
MENTRE L'ACCORDO DEL 29 MAGGIO PARLAVA DI AUMENTI CONTRATTUALI A REGIME CON DECORRENZA 1° FEBBRAIO 2007, IL CONTRATTO DEL PARASTATO PREVEDE CHE L'AUMENTO A REGIME DECORRA DAL 31 DICEMBRE 2007, QUINDI A FINE BIENNIO. CHE BUFALA!!!

A decorrere dall'1/1/2007 l'indennità integrativa speciale (IIS), è integralmente conglobata al 100% nello stipendio tabellare, ai fini del calcolo dell'indennità di anzianità (LIQUIDAZIONE O TFS).
L'importo dell'indennità di ente è elevato secondo quanto riportato nella tabella allegata.
A decorrere dal 31/12/2007 l'indennità di ente è inclusa nella base di calcolo ai fini del solo trattamento di fine rapporto (TFR) e non anche dell'indennità di anzianità (liquidazione o TFS).

A decorrere dal 31/12/2007 un importo pari al 6.91% del valore delle indennità di ente effettivamente corrisposte al personale destinatario della disciplina del TFR è posto a carico del fondo di ente.

UNA NORMA ASSURDA!!! CON I SOLDI DEL FONDO SI FINANZIERA' L'ACCANTONAMENTO DEL 6,91% PER IL TFR CALCOLATO SULL'IMPORTO DELL'INDENNITA' DI ENTE, ACCANTONAMENTO CHE SAREBBE DOVUTO GRAVARE SUI DATORI DI LAVORO, QUINDI SULLE AMMINISTRAZIONI, E NON SUL FONDO DI TUTTI I LAVORATORI.
SI UTILIZZANO I SOLDI DEI LAVORATORI, ANCHE DI QUELLI CHE VOGLIONO MANTENERE IL TFS E NON ADERIRE AI FONDI PENSIONE, PER FINANZIARE LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE DI QUEI LAVORATORI CHE VI ADERIRANNO.

BRAVI!!! VERAMENTE BRAVI!!!