



ATTO D'INDIRIZZO PER IL RINNOVO DEI CONTRATTI

PREMESSA

La durata del contratto è triennale a valere per gli anni 2016-2018.

Il protocollo del 30 novembre 2016, sottoscritto da CGIL-CISL-UIL e da altre organizzazioni, è considerato un rilevante punto di snodo nella ripresa delle relazioni sindacali finalizzate al rinnovo dei contratti:

- I) aumento medio di 85 euro, per il quale sono necessarie ulteriori risorse oltre a quelle stanziare con le Leggi di bilancio 2016 e 2017;
- II) riequilibrio tra fonte normativa e fonte contrattuale;
- III) miglioramento della qualità dei servizi e della produttività, da perseguire attraverso una pluralità di strumenti (valutazione dei risultati, incentivazione della presenza, benessere organizzativo, welfare contrattuale, previdenza complementare).

2.1 Risorse finanziarie per il rinnovo dei contratti.

STANZIAMENTO	ANNO DI RIFERIMENTO	PERCENTUALE D'INCREMENTO
300 mln	2016	+ 0,36%
900 mln (comprensivi dei 300)	2017	+ 1,09%
1.200 mln (comprensivi dei 900)	2018	+ 1,45%

L'aumento contrattuale così determinato è aggiuntivo all'indennità di vacanza contrattuale corrisposta a decorrere dal 2010.

A chi per effetto dell'aumento contrattuale dovesse perdere il beneficio fiscale degli 80 euro (riconosciuti in base all'art. 1, D.L. 66/2014), le parti valuteranno l'ipotesi di riconoscere un elemento distintivo dallo stipendio con finalità compensative della perdita di tale beneficio.

Per gli anni 2017 e 2018 sono stanziare risorse rispettivamente pari a € 1.479,12 mln e € 1.928,24 mln destinate a finanziare gli aumenti contrattuali (900 mln per il 2017 e 1.200 mln per il 2018) nonché assunzioni aggiuntive alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Per finanziare gli 85 euro medi di aumento contrattuale sono necessarie ulteriori risorse.

2.2 Ambiti della contrattazione collettiva

Nel decreto legislativo attuativo della legge delega, concernente il lavoro pubblico, è stato operato un riequilibrio tra fonte legislativa e fonte contrattuale sulle materie riguardanti il rapporto di lavoro. Tuttavia si tratta di operazioni di puro maquillage, perché la sostanza resta quella contenuta nella Riforma Brunetta.

La nuova formulazione dell'art. 2, comma 2, del D. Lgs 165/2001, pur ribadendo l'inderogabilità delle norme, consentirà ai contratti collettivi di derogare su altre disposizioni riguardanti il rapporto di lavoro. Tuttavia qualora si determinassero nuovi oneri o minori risparmi rispetto a quelli considerati ai fini dei saldi di finanza pubblica, i relativi oneri o i mancati risparmi sarebbero posti a carico delle risorse contrattuali.

Continuano ad essere fuori dalla contrattazione:

- l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti la gestione del rapporto di lavoro;
- l'articolazione dell'orario di lavoro, comprese le turnazioni e la reperibilità;
- l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici.

La contrattazione nazionale stabilirà un termine minimo di durata della contrattazione decentrata, trascorso il quale l'amministrazione potrà deliberare, in via provvisoria, sulle materie oggetto di contrattazione.

E' istituito presso l'Aran un osservatorio paritetico per il monitoraggio degli atti unilaterali.

2.3 Partecipazione sindacale

Le modifiche apportate al D. Lgs 165/2001 consentono alla contrattazione nazionale di estendere la partecipazione sindacale in materia di organizzazione del lavoro prevedendo oltre all'informazione l'istituto della consultazione.

L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti adeguati a consentire una completa valutazione delle misure proposte.

La consultazione deve essere organizzata nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire alla parte sindacale di poter influenzare le misure proposte dall'amministrazione sulla base delle informazioni ricevute.

La contrattazione dovrà individuare materie oggetto di informazione e potrà individuare modalità distinte di svolgimento della consultazione, agile o più approfondita, a seconda delle decisioni da assumere.

2.4 Welfare Contrattuale

Il welfare contrattuale viene proposto come forma di fidelizzazione all'azienda, esattamente come nel privato dal quale è evidentemente mutuato. Nessun riferimento quindi alla funzione dei pubblici dipendenti, il cui senso di appartenenza dovrebbe fondarsi invece sull'indispensabilità dei servizi che erogano alla cittadinanza.

Per il resto è ciò che abbiamo sempre denunciato: il welfare aziendale è a carico della contrattazione nazionale e integrativa, quindi meno soldi in busta paga per destinarli a servizi e benefit che, tra l'altro, non è detto siano fruiti da tutti.

Al contrario del privato non potranno essere assunte iniziative che prevedano regimi fiscali agevolati in quanto, determinando minor gettito fiscale, necessitano di apposito intervento legislativo.

Il welfare aziendale alimenta ulteriori disuguaglianze tra chi ha un lavoro e chi non lo ha, compresi i pensionati, contribuendo a smantellare la rete di protezione sociale e lasciando ai soggetti più deboli il cosiddetto "welfare dei miserabili", in particolar modo per quanto riguarda il diritto alla salute.

2.5 Conciliazione tra i tempi di vita e tempi di lavoro

Questo è un tema che andrà posto sotto attenzione all'apertura vera e propria dei contratti. Non è un mistero, infatti, che le peggiori schifezze in termini di flessibilità (compreso lo smart working), welfare aziendale e convenzioni con privati (es. nidi) vengano fatte in nome della conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Senza contare che in questo capitolo è compresa la possibilità di rivisitazione dell'utilizzo dei permessi, il part time, la banca ore e la flessibilizzazione dell'orario di servizio.

Nella fattispecie è apprezzabile che non si sia fatto ricorso alla retorica del beneficio per le donne, tema dal quale però sarà impossibile sfuggire nella discussione vera e propria.

Ovviamente anche in questo caso la copertura di eventuali costi è a carico del salario dei lavoratori.

2.6 Previdenza complementare

Preso atto che i fondi Espero (scuola e Afam) e Perseo-Sirio (restanti comparti pubblici diversi da scuola e Afam) sono stati un flop, si fa richiesta alla contrattazione di farsi carico del loro incremento, anche attraverso la revisione dell'accordo quadro che regola la materia, con particolare riferimento ai lavoratori con minore anzianità o in regime di TFR.

Anche in questo caso le soluzioni incentivanti i fondi pensione sono a carico delle risorse contrattuali. Il danno e la beffa. Sul tema, vista l'ulteriore riprova delle difficoltà a far decollare i fondi, è necessario il rilancio della nostra campagna "voglio lavoro è stato sociale".

Per quanto concerne il lavoro flessibile l'atto di indirizzo non fa altro che dare indicazione rispetto ad una necessaria armonizzazione con la legislazione vigente, in particolare il D.Lgs. 81 del 2015, cosiddetto JOBS ACT, profondamente cambiata dall'ultimo contratto a causa dei tanti anni di blocco contrattuale peraltro in un contesto di grandi trasformazioni.

I costi di questa armonizzazione sono a carico delle risorse destinate al rinnovo contrattuale.

2.7 Rapporti di lavoro a Tempo determinato

Il Governo individua due riferimenti per la richiesta di armonizzazione:

- l'art. 25 del D.Lgs.81 del 2015 per quanto concerne il principio di non discriminazione tra i lavoratori a Tempo Indeterminato e quelli a tempo Determinato;
- il comma 2 dell'art. 36 del D.Lgs.165 del 2001 per quanto concerne la limitazione dell'utilizzo del lavoro a Tempo Determinato.

Per il punto 1) la direttiva prevede:

alla lettera a) il riconoscimento dell'anzianità utile ad accedere ad alcuni istituti contrattuali (es. carriere) nel caso in cui i lavoratori a TD vengano stabilizzati;

alla lettera b) l'estensione ai lavoratori a TD degli istituti e dei benefici contrattuali nei limiti consentiti dalla durata dei contratti a TD.

2.8 Somministrazione di lavoro a tempo Determinato

La normativa in materia di contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo (lavoro interinale) cui fanno riferimento i contratti vigenti è stata pressoché completamente sostituita dal D.Lgs. 81/2015 (contratto di somministrazione lavoro). Pertanto la direttiva prevede l'armonizzazione alla nuova normativa in particolare per quanto concerne i limiti di utilizzazione e modalità e criteri per l'applicazione della valutazione meritocratica.

2.9 Part-time

Anche in questo caso il riferimento normativo diventa il D.Lgs.81/2015 ed in particolare la direttiva prevede la possibilità di richiedere al lavoratore in part-time lavoro supplementare e straordinario.

2.10 Permessi, assenze e malattia.

Il contratto è l'occasione per regolamentare alcuni istituti:

a) Assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici.

Assenze che per alcuni aspetti (es. mancanza di patologia in atto) si discostano da quello della malattia dando vita negli anni a numerosi orientamenti applicativi dell'ARAN e che sono stati, di recente, oggetto di interventi normativi.

In particolare:

- dovrà essere definita una disciplina specifica sui **permessi orari per visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici**, fruibili a giorni o ad ore anche prevedendo l'alternatività rispetto ad altri istituti, come i permessi brevi a recupero per motivi personali o familiari, riposi connessi alla banca ore...;
- dovranno essere individuati gli **elementi distintivi tra questo tipo di permessi e la normale malattia**;
- dovrà essere garantita una **presenza minima nella giornata (almeno pari alla metà dell'orario) e un periodo di preavviso**, nonché la giustificazione ad opera di una **certificazione medica** che dovrà esprimersi **anche in ordine all'orario** (aspetto eccessivamente restrittivo);
- **dovrà essere introdotto un monte ore** annuale per tali permessi che saranno esclusi dalla decurtazione prevista per i primi dieci giorni di malattia (se fruiti ad ore nell'arco dello stesso giorno). Questi permessi concorrerebbero al computo del periodo di comporto prevedendo che ogni 6 ore equivalgono ad una giornata...

Non è chiaro il passaggio della direttiva che prevede il ricorso alle risorse contrattuali in caso di periodi maggiori.

Appare abbastanza evidente che la regolamentazione di questi permessi ricade in buona parte sulle spalle dei lavoratori sia in termini economici sia giuridici (periodo di comporto), oltre che nei tempi e nelle modalità di fruizione. C'è da sottolineare che l'ARAN si è già espressa con i suoi pareri, codificando in qualche modo l'intera materia.

b) Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita.

Il tema riguarda i giorni di assenza conseguenti all'effettuazione di terapie salvavita (chemioterapia, emodialisi...), quindi oltre a quelli coincidenti con la somministrazione della terapia stessa e che comportino incapacità lavorativa (certificata). Vista la rilevanza sociale si vuole riconoscere questi giorni

come non computabili per il periodo di comparto e senza alcuna decurtazione economica. Si vuole introdurre però contestualmente un tetto massimo alla fruizione di queste giornate.

Solo il contratto della Scuola prevede espressamente (art. 17, comma 9) questo trattamento e senza la previsione di alcun tetto.

Conseguentemente solo il comparto scuola vedrebbe un arretramento, con l'inserimento del tetto, sul piano della tutela di questa fattispecie, mentre per quanto riguarda gli altri comparti la previsione indicata nella direttiva è migliorativa rispetto alla situazione attuale. E' evidente che seppur migliorativa, non deve essere previsto alcun tetto e va generalizzata la previsione contrattuale prevista per la Scuola.

c) Preavviso per alcune fattispecie di assenze

L'Aran dovrà contrattare al fine di raggiungere la previsione di un obbligo di preavviso, con programmazione possibilmente mensile, delle assenze per legge 104/92 e per donazione di sangue. Appare superfluo ogni commento.

d) Fruizione di permessi e congedi su base oraria

E' prevista l'estensione dell'utilizzo di tali permessi (permessi retribuiti per particolari motivi personali e familiari) ad ore, anche nei comparti in cui era previsto il solo utilizzo a giorni. Prevista anche la limitazione alla fruizione congiunta nello stesso giorno di altre tipologie di permessi fruibili ad ore, riposi compensativi etc. nonché un tetto minimo di presenza giornaliera, pari ad almeno la metà.

Sulla frazionabilità dei congedi parentali si fa riferimento alle disposizioni normative che hanno recepito una direttiva UE. Si tratta dell'art. 32 comma 1 - bis del D. Lgs 151/2001 introdotto dalla L. 228 del 2012.

2.11 Cessione di ferie e riposi a titolo gratuito

Già la L. 151/2015 prevede la possibilità che ferie e riposi vengano ceduti a titolo gratuito tra lavoratori. Il rimando della Legge alla contrattazione fa sì che in occasione del rinnovo contrattuale anche questa materia venga disciplinata. Cosa dire? Viene da pensare ad un vero e proprio bagarinaggio e mercato tra colleghi nella peggiore delle ipotesi, nella migliore ad una sorta di welfare state orizzontale tra lavoratori. L'apoteosi per i padroni, anche nel pubblico.

2.12 Costituzione ed utilizzo dei fondi per il salario accessorio

L'obiettivo principale è quello di perseguire la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale, assicurando l'invarianza della spesa con decorrenza dal 1° gennaio 2017, sia per il personale di comparto, sia per quello dirigenziale. Il limite è stabilito con il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. La contrattazione nazionale interviene, quindi, differenziando la distribuzione delle risorse destinate all'incremento dei fondi di ciascuna amministrazione.

Si mantengono due livelli di contrattazione; quella nazionale stabilirà i possibili utilizzi di dette risorse stabilendo che possano essere utilizzate per :

1. trattamento economico legato alla performance individuale od organizzativa;
2. indennità (disagio, turnazione, rischio, ecc);
3. progressioni economiche;
4. posizioni organizzative.

La contrattazione integrativa stabilirà, fermo restando le specificità della scuola, la ripartizione delle risorse disponibili.

Tra le risorse disponibili annualmente per la contrattazione integrativa anche quelle corrispondenti alle progressioni economiche del personale cessato dal servizio, che saranno utilizzate ad altri fini.

Viene mantenuto ed ampliato il concetto di meritocrazia della prestazione lavorativa. La contrattazione nazionale dovrà stabilire anche se le risorse legate al trattamento economico accessorio siano stabilite direttamente, o demandate alla contrattazione integrativa, individuando la quota delle risorse destinate alla performance individuale e organizzativa, fissandone anche i criteri e la differenziazione dei giudizi di merito. Si riprende pari pari la proposta contenuta nella Riforma Brunetta di assegnare annualmente un "bonus" destinato a chi abbia conseguito un giudizio di eccellenza.

2.13 Procedimento disciplinare

In materia disciplinare saranno previsti interventi sulle tipologie "disciplinari" e sulle relative sanzioni da applicare, adeguandole e armonizzandole alle fonti legali intervenute in materia. Nello specifico si cercherà di coordinare le fattispecie legali e contrattuali che presentano contenuti simili. Senza esplicitarlo, si comprende che si fa particolare riferimento al cosiddetto "licenziamento lampo" legato alle false attestazioni della presenza.

Particolare rilievo verrà dato alle condotte e relative sanzioni disciplinari in materia di ripetute ed ingiustificate assenze dal servizio, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale. Anche le assenze "collettive" in determinati periodi, nei quali dovrebbe essere garantita l'erogazione del servizio, avranno una disciplina ad hoc.

Dovrà inoltre essere presa in esame la possibilità di prevedere la "sospensione cautelare" del lavoratore, motivata dalla necessità di espletare accertamenti sui fatti addebitati, in tutti i casi si renda necessaria la misura.

- **Indirizzi per la contrattazione del comparto Funzioni centrali**

La parte finale della direttiva dedica un capitolo a parte alla contrattazione del nuovo Comparto Funzioni Centrali, molto verosimilmente il primo dei contratti che si apriranno all'Aran.

3.1 Parte economica

La direttiva si dilunga sull'andamento inflazionistico e sulle sue conseguenze, prendendo tuttavia in considerazione soltanto gli ultimi tre anni, che hanno registrato, si legge nella direttiva, una variazione media dell'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) prossima al valore zero. Per la prima volta per il rinnovo dei contratti del pubblico impiego viene preso come punto di riferimento questo indice, che esclude però la cosiddetta inflazione importata, cioè gli aumenti dei prezzi derivanti da quelli di gas, materie prime, energia, benzina.

Le risorse già disponibili saranno destinate agli incrementi tabellari o di voci fisse, mentre al salario accessorio verrà destinata parte delle risorse ancora da stanziare.

La direttiva ricorda che per gli Enti previdenziali gli oneri contrattuali sono posti a carico del bilancio degli Enti stessi.

3.2 Armonizzazione delle discipline comuni all'interno del comparto.

Il nuovo Comparto Funzioni Centrali comprende i vecchi comparti dei Ministeri, Agenzie Fiscali e Enti Pubblici non Economici e di conseguenza la direttiva si pone il problema dell'armonizzazione delle discipline comuni all'interno del comparto.

Si parte dal presupposto che diversi istituti normativi e diversi modelli di classificazione del personale hanno risposto nel tempo ad esigenze e caratteristiche strutturali delle diverse amministrazioni interessate (!!!) per poi arrivare a dichiarare che, vista la riduzione del numero dei comparti, è necessaria una semplificazione nella gestione degli istituti contrattuali e va valutata la convergenza dei diversi ordinamenti professionali verso un modello unico, al fine di facilitare la mobilità.

Unificazione che richiederà un'attenta analisi della corrispondenza delle mansioni e dei livelli retributivi.

Si fa poi riferimento a specifiche figure per cui l'omogeneizzazione comporterebbe necessariamente un incremento retributivo, quindi un costo. Per queste figure si provvederà alla costituzione di apposite sezioni contrattuali, garantendo in ogni caso l'invarianza di spesa. Questo passaggio potrebbe riguardare " i professionisti" (geologi, chimici, avvocati, biologi, ingegneri ...) oggi inquadrati nelle Aree del personale, per quanto riguarda i vecchi comparti Ministeri e Agenzie Fiscali e nella specifica Area della Dirigenza, per quanto riguarda il comparto EPNE.

Il contratto potrà inoltre affrontare, sempre in materia di classificazione, il tema degli addetti alle attività di informazione e comunicazione.

Infine per quanto riguarda il personale dipendente delle Agenzie Fiscali, con il rinnovo del contratto deve essere data attuazione a quanto previsto dall'art. 1 comma 9 della legge 208/2015. Si tratta di una specifica previsione che sana una situazione di contenzioso, verificatosi a seguito di concorsi interni.

Roma 16 giugno 2017

USB Pubblico Impiego

USB Pubblico Impiego

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 Roma – Tel. 06/762821-fax. 06/7628233
sito web: www.pubblicoimpiego.usb.it – email: pubblicoimpiego@usb.it