



IL SINDACATO DEI CITTADINI

L'Accordo sul Pubblico Impiego del 30.11.2016

a cura del Servizio politiche contrattuali del Pubblico Impiego Uil

Le premesse

I Principi

- *«I lavoratori sono il motore del buon funzionamento della pubblica amministrazione»**

Un cambio profondo rispetto alle tante campagne di aggressione nei confronti dei lavoratori pubblici che, con l'accordo, invece, diventano fondamentali;

- *«riteniamo fondamentale che la riforma della pubblica amministrazione sia accompagnata dal rinnovo dei contratti di lavoro dei pubblici dipendenti...»*

Si segna la fine dell'autoreferenzialità del Governo e si apre alla via della concertazione;

- *«dal riequilibrio del rapporto tra legge e contratto, in tutti i settori, aree e comparti di contrattazione, e da una ripresa delle relazioni sindacali»*

Si afferma la necessità di ridurre il peso della legislazione a favore dei contratti e di riavviare le relazioni sindacali.



Le premesse

E con quali strumenti?



- *«il Governo si impegna, in tutti i settori pubblici, ad attuare i contenuti del presente accordo nei testi legislativi e di finanza pubblica e negli atti di indirizzo, impegnandosi inoltre, in esecuzione del presente accordo, a raggiungere l'intesa con le regioni per le modifiche normative relative alla delega di cui all'articolo 17 della legge 124 del 2015.»*

Attraverso l'impegno del Governo a cristallizzare quanto sottoscritto nell'accordo nei testi legislativi e negli atti di indirizzo;

- *«L'innovazione del settore pubblico ha bisogno, infatti, di una partecipazione attiva, responsabile e motivata delle professionalità dei lavoratori pubblici. Un coinvolgimento da ottenere con una gestione del personale che ne valorizzi ed orienti le competenze nel rispetto dei ruoli e della trasparenza, in un contesto di innovazione della Pubblica Amministrazione.»*

Si riporta l'attenzione alla valorizzazione della professionalità che sono il motore della P.A.



Relazioni sindacali

«a) Il Governo, nell'esercizio della delega di cui all'articolo 17 della legge 124 del 2015 , si impegna alla definizione di un intervento legislativo volto a promuovere il riequilibrio, a favore della contrattazione, del rapporto tra le fonti che disciplinano il rapporto di lavoro per i dipendenti di tutti i settori, aree e comparti di contrattazione, per una ripartizione efficace ed equa delle materie di competenza e degli ambiti di azione della legge e del contratto. A tal fine il Governo si impegna a rivedere gli ambiti di competenza, rispettivamente, della legge e della contrattazione, privilegiando la fonte contrattuale quale luogo naturale per la disciplina del rapporto di lavoro, dei diritti e delle garanzie dei lavoratori, nonché degli aspetti organizzativi a questi direttamente pertinenti;»



Relazioni sindacali

L'evoluzione della disciplina del rapporto di lavoro alle dipendenze della P.A.

Fino al 1992

La concezione pubblicistica

1992

La contrattualizzazione

Le fonti primarie del rapporto di lavoro divengono il diritto comune e il contratto collettivo, in armonia con il settore privato

2009 ad oggi

La rilegificazione

La cd. Brunetta

ha sottratto alla contrattazione collettiva gran parte delle materie che erano alla propria competenza riservate.

La cd. Buona Scuola

«sono inefficaci le norme e le procedure contenute nei contratti collettivi, contrastanti con quanto previsto dalla presente legge»



Relazioni sindacali

L'art. 40 TUPI previgente

«La contrattazione collettiva si svolge su **tutte le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali.**»

L'art. 40 TUPI dopo la Brunetta

«*La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.*»



Relazioni sindacali

Il processo involutivo del ruolo della contrattazione, e quindi il venir meno dell'equilibrio tra legge e contratto, che si è verificato dal 2009 ad oggi, insieme all'illegittimo blocco dei rinnovi contrattuali, ha impedito alle OO.SS. di sedersi ai tavoli per avviare trattative dei rinnovi contrattuali, che per lo più, a legislazione vigente, avrebbero reso impossibile non dare applicazione alle famose penalizzazioni previste dalla Brunetta sul salario accessorio.



Per questi motivi l'obiettivo dell'accordo è di ridare senso alla funzione della contrattazione, riconoscendola quale fonte naturale della disciplina dell'organizzazione del lavoro attraverso la delegificazione delle materie inerenti il rapporto di lavoro, i diritti e le garanzie e gli aspetti organizzativi.



Relazioni sindacali

«b) le parti si impegnano, altresì, ad individuare ulteriori ambiti di esercizio della partecipazione sindacale per nuove e piene relazioni sindacali, definiti dai contratti collettivi»



INFORMAZIONE, CONSULTAZIONE E CONTRATTAZIONE

La Brunetta ha annullato nella sostanza sia la partecipazione e sia le relazioni sindacali, che oggi, con l'accordo, vengono rinviate di nuovo alla contrattazione.

La legge Brunetta, infatti, ha escluso dalla contrattazione le materie oggetto di partecipazione sindacale, riservando alla legge il compito di stabilire quali sono le materie oggetto di partecipazione e circoscrivendone le forme alla sola informazione. Difatti, gli altri istituti di partecipazione dal 2009 sono usciti dagli strumenti di relazione e confronto, in ossequio ai principi sanciti di ripartizione delle competenze tra legge e contratto.



Relazioni sindacali

«c) il Governo si impegna, a riformare l'articolo 40 comma 3 ter del D.lgs. 165/2001 vincolando il ricorso all'atto unilaterale motivato delle amministrazioni, dopo aver esperito tutte le procedure negoziali e nel rispetto della correttezza dei rapporti tra le parti, limitatamente ai casi nei quali il perdurare dello stallo nelle trattative, per un periodo di tempo che sarà definito dai contratti collettivi, determini un pregiudizio economico all'azione amministrativa. I contratti collettivi determineranno la durata massima della vigenza dell'atto unilaterale.»

La Brunetta ha introdotto l'atto unilaterale dell'amministrazione nel caso di mancato accordo in contrattazione di secondo livello, vanificando la base paritetica su cui si fonda la dinamica negoziale dei rapporti tra le parti a livello decentrato.

Con il **comma 3-ter all'articolo 40 del D.lgs. n. 165/2001**, infatti, si è attribuito alla parte pubblica l'unilaterale prerogativa di poter provvedere sulle materie di mancato accordo sino alla successiva sottoscrizione del contratto integrativo.

Con l'accordo, pertanto, il Governo si è impegnato a limitare e vincolare il ricorso all'atto unilaterale a determinate fattispecie, circoscritte nella durata dalla contrattazione.



Parte normativa

«b) le parti si impegnano a individuare specifiche misure volte a favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e la valorizzazione dell'apporto individuale in relazione agli obiettivi di produttività per il soddisfacimento delle esigenze dei cittadini in termini di qualità e tempi certi nell'erogazione dei servizi; a tal fine il Governo si impegna a modificare e semplificare l'attuale sistema dei fondi di contrattazione di II livello al fine di consentire l'utilizzo pieno di strumenti e risorse, in coerenza con le finalità di cui al presente punto»

Una delle tante conseguenze del processo di rilegificazione della disciplina del lavoro pubblico è stato il **depotenziamento** del **ruolo** della **contrattazione decentrata** sia sotto il **profilo** della **competenza** per **materie** sia sotto quello **economico**, focalizzandone la funzione essenzialmente agli aspetti legati al cd. ciclo della performance.

La contrattazione di secondo livello, inoltre, ad oggi, avrebbe dovuto operare sotto la lente di un **sistema di controllo** pregnante legato ai **vincoli di bilancio** e a quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge “*con particolare riferimento alle **disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori***”.

Per questi motivi, con l'**utilizzo pieno di strumenti e di risorse** si intende non solo **liberare la contrattazione integrativa dagli stringenti vincoli economici**, ma anche di **riportarla ad avere un ruolo di primo piano all'interno della regolazione dell'organizzazione del rapporto di lavoro**, articolandosi così secondo le diverse esigenze delle singole amministrazioni.



Parte normativa

«a) Le parti si impegnano ad individuare nuovi sistemi di valutazione che garantiscano una adeguata valorizzazione delle professionalità e delle competenze e che misurino e valorizzino i differenti apporti individuali all'organizzazione. I contratti collettivi, nei limiti delle relative previsioni normative, disciplineranno criteri e modalità»

Pertanto sarà la contrattazione a disciplinare nuovi sistemi di valutazione (non uno solo come in precedenza) e questi dovranno garantire la valorizzazione delle professionalità e delle competenze e dovranno misurare i differenti apporti individuali all'organizzazione. In tal modo, si afferma sia la produttività collettiva sia quella individuale e tutto ciò pone rimedio a quei sistemi di valutazione omogenei che hanno stabilito aprioristicamente gabbie utili ai fini dell'assegnazione delle quote di salario accessorio, come l'odioso **25; 50; 25**.



Parte normativa

«c) le parti, per ciascun livello istituzionale e tenendo conto delle specificità di ciascuna amministrazione e dei macro obiettivi da esse fissati per il miglioramento della qualità dei servizi per i cittadini, si impegnano ad individuare, con cadenza periodica, criteri e indicatori al fine di misurare l'efficacia delle prestazioni delle amministrazioni e la loro produttività collettiva con misure contrattuali che incentivino più elevati tassi medi di presenza;

d) le parti, con il comune obiettivo di migliorare l'efficienza della prestazione lavorativa e quindi l'efficacia dell'azione amministrativa, attraverso una coerente normativa contrattuale che guidi la gestione ottimale delle risorse, in particolare di quelle del personale, si impegnano a costruire un ambiente organizzativo e del lavoro che, con l'obiettivo di soddisfare le esigenze dei cittadini e degli utenti, introduca strumenti di monitoraggio delle carenze e delle necessità di riorganizzazione sul fronte del superamento della spesa improduttiva, del precariato, della migliore conciliazione vita-lavoro, della flessibilità oraria, ferma restando l'attuale durata dell'orario di lavoro, della formazione continua, tale che si affrontino con misure incisive e mirate anche situazioni di disaffezione e demotivazione, nonché contrastare fenomeni anomali di assenteismo»



Dopo una stagione di criminalizzazione dei pubblici dipendenti, l'obiettivo condiviso è quello di tornare, con il coinvolgimento quindi delle OO.SS., finalmente a investire sulla valorizzazione e sull'aggiornamento delle competenze dei lavoratori, attraverso la ricerca di un miglior benessere organizzativo e il superamento delle forme di precariato, per migliorare l'efficienza della prestazione lavorativa e di tutta l'azione amministrativa.

Parte normativa

«e) le parti si impegnano a riprendere il confronto sull'accordo quadro su malattia, congedi e permessi nel pubblico impiego»

Sarà così possibile riaffrontare il tema della malattia che è diversa dal settore privato;

«f) il Governo si impegna, inoltre, a sostenere la graduale introduzione anche nel settore pubblico di forme di welfare contrattuale, con misure che integrano e implementano le prestazioni pubbliche, di fiscalità di vantaggio - ferme restando le previsioni della legge di bilancio 2016 - del salario legato alla produttività e a sostenere lo sviluppo della previdenza complementare»

Notevole passo in avanti rappresenta l'intenzione di estendere la tassazione agevolata del salario accessorio legato alla produttività, come avviene nel settore privato, anche al settore pubblico e di sostenere l'introduzione di forme di welfare aziendale rese dal datore di lavoro, quali possono essere servizi di istruzione, assistenza sociale e sanitaria. Come pure il sostenere lo sviluppo della previdenza complementare.



Parte economica

«a) Il Governo, confermando la vigenza contrattuale nel triennio 2016/2018, si impegna a riconoscere le attuali risorse previste nella legge di bilancio per il 2017, aggiuntive a quelle per il 2016, utilizzandone la quota prevalente per il rinnovo dei contratti. Il Governo garantisce che, con le leggi di bilancio, saranno stanziati ulteriori risorse finanziarie che consentano di definire incrementi contrattuali in linea a quelli riconosciuti mediamente ai lavoratori privati e comunque non inferiori a 85€ mensili medi»

Si conferma la **triennalità 2016/2018** (come da NOI sostenuto), prevedendo incrementi contrattuali, **a regime** della presente tornata contrattuale (2018), **non inferiori a 85€ mensili medi**, finanziati attraverso le risorse che verranno destinate con le leggi di bilancio, con la specifica che le somme relative al 2017 vanno aggiunte a quelle del 2016 e che vanno prevalentemente ai rinnovi contrattuali. Questa parte è stata molto discussa e fino alla fine si sono scontrate le posizioni fra chi, all'interno del governo, non voleva cedere e chi, come noi abbiamo sempre sostenuto, non avrebbe firmato nel caso di incrementi sotto 85€.

«b) al fine di garantire una adeguata omogeneità negli aumenti che deriveranno dal rinnovo del contratto collettivo, il Governo si impegna a garantire che vi siano specifici stanziamenti di risorse corrispondenti a quelli definiti per quanto di competenza in accordo con gli altri soggetti datoriali pubblici»

Il governo conferma che garantirà gli stessi incrementi per tutti i lavoratori pubblici.



Parte economica

«c) le parti si impegnano, nella sede dei tavoli di negoziazione, a garantire che gli aumenti contrattuali, nel comune intento di ridurre la forbice retributiva, valorizzino prioritariamente i livelli retributivi che più hanno sofferto la crisi economica ed il blocco della contrattazione. In coerenza con questo principio le parti si impegnano, nella sede dei tavoli di contrattazione, ad evitare eventuali penalizzazioni indirette, una volta verificate, prodotte dagli aumenti contrattuali sugli incrementi già determinati dall'art. 1 del DL 24 aprile 2014, n. 66 e successive integrazioni e modificazioni»

Le parti si sono impegnate, nella sede dei tavoli di negoziazione, a tener conto, attraverso le opportune tecniche contrattuali, di quei livelli retributivi che più hanno sofferto la crisi economica ed il blocco della contrattazione, riducendo le distribuzioni in percentuale che aumentava le distanze.

Altra parte significativa è che si eviterà, in contrattazione, che l'aumento di 85 euro determini una possibile penalizzazione sugli incrementi già determinati dal cd. "bonus 80€".



Monitoraggio attuazione della riforma P.A.

«a) Le OO.SS., a fronte del loro coinvolgimento nelle fasi di applicazione delle nuove normative previste dai decreti legislativi attuativi della legge 124 del 2015, si impegnano ad individuare iniziative volte a stimolare, nelle singole amministrazioni, misure idonee per la sua esecuzione, con particolare riguardo agli istituti di semplificazione e trasparenza. Le parti, pertanto, promuovono un osservatorio della riforma della pubblica amministrazione che, nelle fasi attuative della suddetta riforma, ne monitori gli effetti e contribuisca alla sua attuazione»

L'accordo, in conclusione, prevede un capitolo relativo al monitoraggio della riforma della P.A., ai sensi del quale le OO.SS. promuoveranno, a fronte di un loro coinvolgimento nelle fasi di applicazione dei decreti attuativi della delega Madia, un **osservatorio** che monitori gli effetti e contribuisca all'attuazione della riforma stessa.



Monitoraggio attuazione della riforma P.A.

«b) le parti, in conseguenza del processo di riforma del modello di reclutamento nella pubblica amministrazione, si impegnano ad individuare una sede di confronto riguardo la misurazione e il monitoraggio dei fabbisogni di personale, nel rispetto delle normative vigenti in tema di autonomia decisionale e, al contempo, contribuire alla eliminazione di forme di precariato nelle amministrazioni. A tale fine, il Governo si impegna al raggiungimento dei suddetti obiettivi anche attraverso l'esercizio della delega prevista dalla legge 124/2015 in tema di riforma del reclutamento e di ridefinizione e riduzione delle forme di lavoro flessibile utilizzabili dalle PA e in tema di modalità di utilizzazione»

Le parti individueranno, inoltre, una sede di confronto riguardo la misurazione e il monitoraggio dei fabbisogni di personale, anche al fine di contribuire, nell'esercizio della delega Madia in tema di riforma del reclutamento, alla eliminazione delle forme di precariato nelle amministrazioni.

«c) il Governo si impegna ad assicurare il rinnovo dei contratti precari con la pubblica amministrazione, attualmente in essere e di prossima scadenza, in vista di una definitiva regolamentazione da realizzarsi con la riforma del testo unico del pubblico impiego»

Infine, importantissimo l'impegno del Governo a garantire il rinnovo dei contratti precari della P.A. attualmente in essere e a partire dalla scadenza del 31.12. 2016.



Monitoraggio attuazione della riforma P.A.

«d) il Governo, in relazione alle modifiche normative relative alla delega di cui all'art. 17 della legge 124 del 2015, si impegna ad un preventivo confronto con le Organizzazioni Sindacali»

Questa parte testimonia il cambio dell'impostazione del governo che ha sottoscritto la necessità di un confronto preventivo con le organizzazioni sindacali ai fini delle modifiche della normativa della nuova scrittura del Testo unico del pubblico impiego.

Quest'accordo crea le condizioni per tornare a sedersi ai tavoli dei rinnovi contrattuali e, pertanto, sollecitiamo il governo a preparare la direttiva all'Aran per il rinnovo dei contratti pubblici.

