

Prot. n.234/07

Roma, 09 maggio 2007

A tutti i Dirigenti Sindacali UNSA-SNABCA-
CONF.SAL
A tutti gli iscritti UNSA-SNABCA-CONF.SAL
A tutti i lavoratori del Ministero per i Beni e
le Attività Culturali

LORO SEDI

COMUNICATO N. 32/07

OGGETTO: trasmissione piattaforma rinnovo CCNL 2006-2009 – Comparto
Ministeri.

Si trasmette, in sostituzione della bozza già inviata, il testo
definitivo della piattaforma rivendicativa in oggetto, inviata dalla nostra
Federazione Confisal – Unsa in data odierna all'ARAN

Cordiali saluti

IL SEGRETARIO NAZIONALE
(Giuseppe Urbino)

FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA

IPOTESI PIATTAFORMA RINNOVO CCNL 2006-2009

COMPARTO

MINISTERI

LA SEGRETERIA GENERALE

PREMESSA

La sottoscrizione del C.C.N.Q. per la definizione dei nuovi comparti di contrattazione ha costituito il primo atto propedeutico per potere dare il più urgente inizio alla contrattazione per il quadriennio 2006-2009.

La prima riflessione sostanziale è, pertanto, rappresentata dalla prioritaria necessità per la Federazione Confsal-Unsa di conoscere la nuova platea dei comparti da gestire, anche in conseguenza dello spacchettamento dei ministeri apportato dalla D.L. 181/2006, già convertito in legge.

Ferma restando la competenza sui contratti del personale delle aree funzionali e dirigenziali dei comparti Ministeri, Agenzie Fiscali e Presidenza del Consiglio dei Ministri, occorre verificare gli effetti delle modifiche apportate dall'accordo si fra i comparti che nell'ambito interno degli stessi comparti.

Il compito si presenterà assai arduo per riuscire ad omogeneizzare le istanze categoriali tese alla rincorsa di richieste settoriali. Sarà questo il compito della scrivente Federazione nell'attività di raccordo e di rappresentanza delle diverse istanze provenienti da così numerosi comparti per il personale delle aree funzionali e dirigenziali.

I comparti pubblici, ridotti da 11 a 10 a seguito della soppressione del comparto "Aziende Autonome", dovuto all'inserimento dei "Monopoli" nel comparto agenzie fiscali, fanno capo ai comparti di contrattazione collettiva indicati nell'art.2 dell'ipotesi di accordo siglata il 18 aprile 2007.

Il C.C.N.L. riguarda il periodo 01/01/2006- 31/12/2009 per la parte normativa ed è valido fino al 31/12/2007 per la parte economica.

Il C.C.N.L. si applica a tutto il personale del Comparto Ministeri e può prevedere, qualora opportuno, specifiche norme di raccordo.

1^A PARTE – NORMATIVA

LINEE RIVENDICATIVE PRIORITARIE

SUL PIANO GENERALE

- 1) Adeguamento delle retribuzioni al trattamento dei dipendenti pubblici europei;
- 2) Difesa del potere di acquisto:
 - delle retribuzioni del personale in servizio;
 - del trattamento pensionistico del personale in quiescenza;
- 3) Modifica dell'accertamento del tasso d'inflazione ISTAT, riferito ai beni ed ai prezzi al consumo assunti nel calcolo, per ricondurlo all'effettivo costo della vita;
- 4) Riforma del sistema contrattuale con particolare riguardo:
 - al riconoscimento del recupero dell'inflazione reale, anche attraverso un incisivo controllo delle tariffe e dell'andamento dei prezzi;
 - alla maggiore destinazione di risorse economiche alla contrattazione integrativa, rivalutata anche sul piano sostanziale delle competenze;
- 5) Riconoscimento di maggiori agevolazioni fiscali ai redditi di lavoro subordinato attraverso:
 - il taglio del cuneo fiscale, avvantaggiando il lavoratore rispetto all'impresa;
 - una più incisiva e mirata lotta all'evasione ed all'elusione fiscale, al lavoro nero ed al lavoro minorile;
- 6) Difesa del lavoro a tempo indeterminato contro la crescita selvaggia del lavoro precario.
- 7) Riconoscimento ai pubblici dipendenti dei nuovi istituti previdenziali riguardanti la pensione integrativa e l'utilizzo del TFR.

SUL PIANO PARTICOLARE

- Incremento delle risorse economiche per la formazione finalizzata alla crescita professionale del personale;
- **Riconoscimento e definizione dei corsi di riqualificazione al personale del Ministero della Giustizia;**
- Riconoscimento dell'indennità di amministrazione in quota "A" ai fini pensionistici;
- Attuazione concreta dei contenuti della legge istitutiva della Vice dirigenza;
- Attuazione della mobilità condivisa attraverso il prioritario utilizzo dei trasferimenti a domanda e degli interPELLI.

ISTITUTI GENERALI

TESTO UNICO CONTRATTUALE

Una prima novità della tornata contrattuale 2006-2009 dovrà essere la nascita contestuale del "Testo Unico" contenente tutte le disposizioni in vigore dei precedenti contratti, e di quello in corso, con l'abrogazione di tutti i precedenti contratti.

Una soluzione che riteniamo opportuna per il personale in servizio, sul piano della semplificazione e della chiarezza delle disposizioni, per l'individuazione delle norme in vigore cui fare riferimento nei rapporti di lavoro.

CODE CONTRATTUALI

Evitare le code contrattuali che, seppur finalizzate alla più rapida conclusione degli accordi, alterano i tempi di attuazione a tal punto da rendere inapplicabile per contenziosità l'originario accordo ed incerti i mutati aspetti della rappresentatività sindacale e quindi i conseguenti coerenti effetti.

DIVIETO DI MUTAZIONI GIURIDICHE NEL CORSO DELLA VIGENZA DEL CONTRATTO

Sarà necessario vietare di introdurre nel corso del biennio economico 2006-2007 norme che non rivestano carattere retributivo, nella considerazione che il D.Lgs. n. 165/2001 ha stabilito che la disciplina della contrattazione nazionale ed integrativa deve prevedere un solo accordo normativo nel corso dei quattro anni.

PREVALENZA DELLA CONTRATTUALIZZAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO RISPETTO ALLE DISPOSIZIONI NORMATIVE

La logica dell'attività contrattualistica sarà diretta al consolidamento della c.d. privatizzazione del rapporto di lavoro per cui disposizioni di legge o norme equiparate che disciplinano rapporti di lavoro del personale della P.A. potranno essere modificate o soppresse da contratti o accordi collettivi successivi.

Pertanto, aumenti economici previsti da leggi potranno essere migliorati da successivi rinnovi contrattuali.

LINEE GUIDA DEL NUOVO CONTRATTO

Le linee guida del processo contrattuale del quadriennio dovranno distinguere gli elementi qualitativi da quelli quantitativi come di seguito indicati:

RISORSE UMANE E PROFESSIONALITA'

Devono essere il riferimento per la massima valorizzazione professionale, per incidere sostanzialmente sull'innovazione della P.A. Occorre un serio impegno per la ricerca di nuove risorse economiche, senza depauperare quelle destinate alla contrattazione integrativa;

FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Sostanziale intervento sull'incremento della formazione, attraverso forme di incentivazione finalizzate ad affermare che formazione ed aggiornamento costituiscono la base per sviluppare l'efficienza della P.A. In questo senso occorre che una quota aggiuntiva di risorse economiche sia riservata a questo scopo, per assicurare al personale il diritto alla formazione permanente, con pianificazione e programmazione delle attività formative, anche con il ricorso a metodologie moderne ed innovative come, ad esempio, la formazione a distanza. Un sistema nuovo anche di offerta pluralistica potrà in questo contesto accompagnare il processo di riforma per integrarlo con quello europeo. Sarà necessario prevedere l'istituzione od il potenziamento di nuove figure professionali di formatori e docenti nell'ambito della P.A., avendo riguardo alla formazione delle categorie protette per migliorare il loro inserimento nel tessuto lavorativo;

COMITATI PARI OPPORTUNITA'

Sino ad oggi lo strumento privilegiato non ha dato i risultati sperati in quanto la condizione femminile nel Comparto Ministeri non ha ottenuto quei riconoscimenti, in particolare nell'attribuzione degli incarichi, soprattutto di alto vertice, che in questi anni ci si sarebbe potuto aspettare.

Occorre, pertanto, imprimere in questo CCNL una maggiore spinta verso la maggiore valorizzazione dei Comitati in questione, riconoscendo valenza giuridica ai loro deliberati,

per il diffuso e determinante ruolo che le donne, con silenzioso impegno, stanno svolgendo a tutti i livelli nella Pubblica Amministrazione.

PERCORSI DI CARRIERA

La certificazione delle professionalità delle risorse umane deve costituire requisito essenziale ai fini degli sviluppi economici e di carriera.

CORNICI NORMATIVE

RELAZIONI SINDACALI

Particolare attenzione va riservata all'istituto delle relazioni sindacali dove è necessario ribadire il ruolo fondamentale della contrattazione integrativa e va rivisto nelle parti che riguardano sia i tempi di stipula dei contratti integrativi che i sistemi di partecipazione (modalità e tempi dell'informativa sindacale, clausole di raffreddamento, salute e sicurezza nei posti di lavoro).

INDENNITA' DI MISSIONE

Ripristino dell'indennità con perequazione ed inclusione del tempo di viaggio come orario di lavoro e concessione del buono pasto per missioni di durata inferiori alle 8 ore ma superiori alle 6.

ASSENZE PER MALATTIA - TRATTAMENTO ECONOMICO

Eliminazione della decurtazione dell'indennità di amministrazione in caso di malattia.

FESTIVITA' CIVILI RICADENTI IN GIORNATE FESTIVE

Il D.P.R. 14.07.60 n. 1029, emanato in forza della legge 14.07.59 n. 741, prescrive che il lavoratore abbia diritto al pagamento delle festività civili non godute perché ricadenti di domenica. La norma rinvia per l'applicazione pratica ai Contratti Collettivi. Si richiede il suo recepimento anche per i dipendenti pubblici.

CATEGORIE PROTETTE - AVANZAMENTO ECONOMICO

Valutare la possibilità di attribuire specifico punteggio aggiuntivo, nei percorsi di crescita economico-professionale, per offrire una possibilità di un avanzamento economico dei colleghi portatori di handicap appartenenti alle categorie protette.

PERSONALE A CONTRATTO IN SERVIZIO ALL'ESTERO

Occorre riconoscere l'applicazione di tutti gli istituti del CCNL – Comparto Ministeri unitamente al riconoscimento della normativa riguardante le assenze per malattia e del diritto al voto per le elezioni delle RSU.

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO (con contratto di lavoro di diritto privato)

Occorre un intervento pattizio perché gli istituti contrattuali del precedente CCNL nei confronti del personale a contratto, vengano applicati senza interpretazioni restrittive, che si trasferiscono conseguentemente, in modo penalizzante, in sede di contrattazione integrativa.

Questi restrittivi indirizzi vanificano in modo sostanziale la tutela del personale interessato che si vede discriminato dalla disapplicazione di importanti istituti previsti dal CCNL come, ad esempio:

- restrittiva indicazione dei destinatari;
- riduttiva applicazione del nuovo sistema di classificazione del personale;
- applicazione di condizioni che non realizzano i passaggi interni e le progressioni professionali;
- limitazione del diritto alla formazione;
- disparità di trattamento in materia di congedi per malattia;
- disapplicazione delle norme su aspettative, congedi per la formazione, trattamento economico per assenza per malattia, tutela dei dipendenti portatori di handicap, ecc;
- riduttivo riconoscimento del diritto di elettorato attivo e passivo per le elezioni delle R.S.U.

VICE DIRIGENZA

La tornata contrattuale è chiamata a regolamentare la materia disciplinata dalla recente legge 15.07.02 n. 145.

Come già sostenuto da questa Federazione, occorre dare attuazione alla legge sulla Vice dirigenza e nel contempo ottenere l'impegno del Governo per cercare di ricomprendere in questa nuova categoria tutto il restante personale dell'area "C", tenuto conto che gran parte di questo personale si trova spesso a dirigere uffici o settori o ad avere incarichi di responsabilità o di studio.

AREA PROFESSIONISTI

Si ravvisa la necessità di individuare un'apposita area dei professionisti in cui collocare quel personale in servizio che è abilitato a svolgere specifiche attività in un ambito di autonoma responsabilità, in quanto in possesso specifici titoli professionali (laurea o diploma, a seconda del tipo di abilitazione) e di cultura.

Per tale obiettivo è possibile utilizzare i lavori svolti dalla Commissione presso l'ARAN e riconoscere finanziamenti aggiuntivi per remunerare le specifiche professionalità.

MOBBING E MOLESTIE SESSUALI

Si ritiene che la materia venga specificatamente disciplinata con una norma contrattuale che con estremo rigore stigmatizzi tali comportamenti, anche in rapporto ai riflessi penali, o di altra natura, che ne possono conseguire.

La soluzione deve essere trovata in un codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro qualsiasi tipo di comportamento anomalo sui luoghi di lavoro.

ULTERIORI ISTITUTI

Riteniamo, inoltre, che necessitano di interventi modificativi o di adeguamento altri istituti come:

INDENNITA' DI TRASFERTA, prevedere un rimborso a piè di lista oppure forfettizzato, come avviene per la polizia di stato;

INDENNITA' DI TRASFERIMENTO, adeguare il compenso al costo della vita, da aggiornare periodicamente, ad esempio ad ogni rinnovo dei contratti;

NORMATIVA MATERNITA', rivedere un nuovo assetto della normativa in relazione alla mutata situazione demografica; consentire che la lavoratrice assente per uno dei motivi legati allo stato di gravidanza e/o di puerperio POSSA ESSERE SOSTITUITA, per tutto il periodo dell'assenza, con il personale appartenente alla stessa area, della medesima figura professionale e con la medesima posizione economica; ciò eviterebbe gravi

pregiudizi, che giocoforza si verificano, sia ai lavoratori che sono in servizio nello stesso ufficio, sia all'amministrazione e sia all'utenza;

ASSENZA E PERMESSI, per i quali occorre prevedere una maggiore flessibilità nell'utilizzo, in relazione alla nuova regolamentazione del rapporto di lavoro;

PROCEDURE DISCIPLINARI, per i quali occorre rivedere la normativa sia sulle procedure disciplinari sia sui collegi arbitrali di disciplina. Oltre alla revisione della gradualità è necessario procedere alla semplificazione dei termini e dei modi di contestazione degli addebiti, nonché delle modalità dei termini per la difesa;

PERMESSI SINDACALI, per i quali occorre disciplinare contrattualmente la non assorbibilità in caso di convocazione dell'Amministrazione durante l'orario di lavoro, e quindi considerare le stesse ore come ore lavorate a tutti gli effetti, estendendo tale garanzia a tutto il comparto del pubblico impiego per qualsivoglia tipologia di convocazioni da parte di qualsiasi Amministrazione.

2^A PARTE - ECONOMICA

DIFESA DEL POTERE DI ACQUISTO DELLE RETRIBUZIONI

Questa Federazione chiede un maggiore aumento delle retribuzioni del personale statale pari al 5,01 %, con una maggiore retribuzione lorda mensile di 100,00 euro, conformemente a quanto convenuto con l'intesa dal 6 aprile u.s.

GLI OBIETTIVI PIÙ QUALIFICANTI DELLE RIVENDICAZIONI ECONOMICHE AVANZATE DALLA SCRIVENTE FEDERAZIONE UNSA-CONFSAL PER QUESTA TORNATA CONTRATTUALE SONO COSÌ INDIVIDUATI:

- 1) **Pieno recupero del potere di acquisto delle retribuzioni**, penalizzato negli anni trascorsi da inadeguati adeguamenti in via consuntiva del differenziale tra inflazione programmata e reale;
- 2) **Armonizzazione delle retribuzioni italiane con quelle europee**, in relazione agli sviluppi di integrazione ed alla introduzione dell'Unione Monetaria in base alla quale il pagamento degli stipendi di tutti i dipendenti degli Stati aderenti viene effettuato in euro;
- 3) **Indennità Integrativa Speciale nello stipendio**, per quel processo di chiarezza e sfoltimento delle voci stipendiali si chiede l'inserimento della I.I.S. nella base stipendiale, analogamente a quanto avvenuto con il contratto del personale dirigente. Non è coerente, infatti, che la retribuzione dei dipendenti venga ancora distinta fra una retribuzione mensile senza la citata indennità e una retribuzione base mensile nella quale la stessa, invece, risulta compresa;
- 4) **Perequazione fra le diverse Amministrazioni ed all'interno delle stesse dell'indennità di amministrazione nonché riconoscimento della stessa in quota "A" ai fini del trattamento pensionistico**, in quanto costituente elemento fisso e continuativo della retribuzione del lavoratore, così come riconosciuto da varie pronunce delle Autorità amministrative e contabili. Sarà necessaria al riguardo una definitiva interpretazione autentica che elimini il pesante contenzioso in atto e renda giustizia alle aspettative legittime del personale statale, eliminando ogni dubbio circa la sua collocazione tra gli elementi fondamentali della retribuzione;
- 5) **Maggiore impulso e sviluppo alla contrattazione integrativa**, attraverso lo stanziamento di maggiore risorse nei F.U.A. - Fondi Unici di Amministrazione;
- 6) **Istituzione di specifici stanziamenti economici per finanziare i percorsi di carriera previsti dai passaggi di aree**, senza più incidere sul F.U.A.
- 7) **Eliminazione della decurtazione dell'indennità di amministrazione in caso di malattia** inferiore a quindici giorni. Ciò eviterebbe senz'altro le tentazioni di

“prolungamento artificioso” della malattia a cui spesso si ricorre, con grave danno per lo Stato, per i cittadini-utenti e per i lavoratori che devono sobbarcarsi anche il lavoro del collega “malato”.

Si segnalano le seguenti “petizioni di principio”:

TRATTAMENTI ECONOMICI- TEMPESTIVITA' DI CORRESPONSIONE

Imporre un termine di adempimento per impedire un cattivo esempio di mala gestione invalso nelle Amministrazioni di corrispondere con assurda tardività i trattamenti economici non compresi nella base stipendiale mensile.

Si impone una modifica della contabilità pubblica per conseguire una ragionevole immediatezza per la percezione degli emolumenti dovuti a seguito di accordi sottoscritti.

SALARIO ACCESSORIO

Sarebbe opportuno inserire criteri di semplificazione e chiarezza della liquidazione ai fini di una maggiore tempestività. L'attuale meccanismo è troppo gravato da controlli e da passaggi burocratici che incidono anche pesantemente nella contrattazione integrativa.

Si potrebbero individuare forme forfetarie preventive che ancorino il costo alla specifico prodotto ottenuto, limitando i calcoli ed i controlli a quelle forme di salario accessorio non definibili in anticipo, che hanno carattere eccezionale, e sono dirette a soddisfare esigenze operative locali di carattere eccezionale ed imprevedibile.

COMPENSI PER LAVORO STRAORDINARIO

Tenuto conto degli obiettivi imposti e dei risultati da conseguire, si ritiene che i compensi per lavoro straordinario debbano essere ricondotti nel F.U.A. ai fini della loro contrattualizzazione, ferma restando la specifica destinazione.

BUONO PASTO

Si impone la necessità di aggiornare il valore nominale del buono pasto a 12 euro, in quanto l'attuale valore è assolutamente insufficiente per i forti aumenti nel frattempo intervenuti.

Si rende altrettanto indifferibile trovare gli opportuni accorgimenti affinché il buono pasto sia effettivamente SPENDIBILE negli esercizi convenzionati, che frequentemente sono costretti a rifiutarli in segno di protesta, date le inadempienze delle amministrazioni e le esose commissioni a loro carico; il tutto a danno del lavoratore che, a fronte di un valore già scarso del buono pasto, vede diminuire sempre più la qualità del servizio offerto dagli esercenti.

Prevedere, in caso di “non spendibilità” del buono pasto, un rimborso in denaro entro il termine di 60 giorni dalla richiesta del lavoratore.

Si ritiene altresì, necessario rivedere al rialzo la quantità ed il valore del budget di finanziamento di ogni amministrazione, prevedendo il riconoscimento del diritto al buono pasto ad ogni prolungamento dell'orario ordinario di lavoro per esigenze dell'Amministrazione o per recupero di permessi brevi. E' anche necessario RIBADIRE univocamente che il lavoratore ha diritto al buono pasto anche per il completamento dell'orario d'obbligo, in applicazione di TUTTI gli istituti contrattuali previsti in tema di orario di lavoro o di orario di servizio. Ciò si rende necessario perché nelle varie amministrazioni non vi è sempre stata uniformità di applicazione della norma contrattuale.

CONCLUSIONI

La scrivente Federazione Confsal-Unsa rivendica in via prioritaria ed urgente la definizione del biennio economico 2006-2007 per consentire di corrispondere ai lavoratori del comparto Ministeri il più immediato pagamento degli aumenti retributivi, tenuto conto che il contratto è scaduto il 31 dicembre 2006 e che l'inflazione ha concorso a vanificare le aspettative della famiglie per l'adeguamento dello stipendio.

Auspica e chiede che la direttiva del Governo, consenta comunque di procedere alla definizione dell'accordo economico nel rispetto delle risorse condivise nel corso delle trattative che dovranno portare la percentuale del 4,46% al 5,01% per mantenere, quanto meno, inalterato il processo di adeguamento stipendiale, come convenuto nella precedente tornata contrattuale.

Da parte di questa Federazione esiste la massima disponibilità per una celere definizione anche del quadriennio normativo 2006-2009, fermo restando che i principi generali contenuti nel progetto di riorganizzazione della P.A. andranno valutati secondo le compatibilità presenti nelle diverse realtà strutturali ed organizzative delle singole amministrazioni.

FEDERAZIONE UNSA -CONFSAL
La Segreteria Generale