

## **BOLLETTINO SINDACALE**

del 08 maggio 2009

### **«MODIFICHE AL DECRETO LEGISLATIVO 81/08**

**La Confisal, il giorno 5 maggio presso il Ministero del Lavoro, ha partecipato all'incontro sullo schema di decreto legislativo recante disposizioni integrative e correttive al D.lgs.n.81/08 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.** Detto schema consta di 136 articoli finalizzati a definire e completare il testo del decreto sulla sicurezza nel lavoro del 9 aprile 2008 tuttora sottoposto a richieste, da parte dei rappresentanti degli imprenditori, di semplificazioni e modifiche. Presenti i delegati di CGIL, CISL, UIL, UGL, Confindustria, Confapi, Abi, Confcommercio, Confesercenti, Lega Cooperative, Confcooperative, Agci, Confagricoltura, Coldiretti, CIA, Confartigianato, CNA, Casartigiani, Claii, Conservizi, si è proceduto ad esprimere le diverse posizioni. Le parti datoriali hanno dichiarato soddisfazione sulla semplificazione di alcuni adempimenti nonché sulla integrazione di regole rivolte all'alleggerimento di impegni sostanziali del decreto 81, proponendo la possibilità di ulteriori correzioni. I rappresentanti sindacali hanno invece espresso, in generale, la loro delusione per gli interventi sul testo che, in molti casi, si rivelano contraddittori rispetto agli accordi del 2008 che hanno consentito la presentazione del decreto stesso e la sua approvazione in Parlamento. E' stato, in proposito, evocato quanto dichiarato di recente dal Ministro Sacconi in relazione alla riformulazione dell'art. 10 bis e, a quanto pare, non del tutto in coerenza con il decreto correttivo presentato. Ovvero **“definire con certezza la responsabilità di qualunque datore di lavoro, dal più piccolo al più grande”**.

La Confisal ha evidenziato come il testo presentato sia, oggettivamente, la continuazione dell'avviso comune proposto dal Ministero ad inizio anno e poi sospeso in attesa dell'insediamento della Commissione Consultiva Permanente: **“si, ma dove di comune non c'è nulla, essendo tutto stato predisposto senza un confronto con le parti sociali”**. Pur consapevoli della scadenza inderogabile per la presentazione del testo alla Camera, è evidente che non è possibile sciogliere le molte riserve prima di ulteriori approfondimenti e risposte a quanto, per l'occasione, è stato rilevato dai sindacati presenti (...addirittura, **appare che vengano aggravate sanzioni per i lavoratori e sgravate per i datori**). La Confisal si augura che ogni variazione al decreto 81 possa trovare nel contesto della Commissione Permanente l'occasione di confronto e soluzione dei problemi esposti, ma nel rispetto delle garanzie rappresentate dal decreto stesso.

Il Capo di Gabinetto del Ministro, ascoltate le parti, ha dichiarato che continueranno gli incontri, al di là degli adempimenti procedurali imposti dalle norme. (Area Welfare – F. Cagnasso).

## **PROGRAMMA OPERATIVO INTERREGIONALE POIN PUGLIA 2007-2013 PER LE REGIONI DELLA CONVERGENZA**

**La Confsal, il giorno 6 maggio u.s. presso il Ministero dello Sviluppo Economico, ha partecipato al Comitato di Sorveglianza del POIn Energia Regione Puglia in qualità di Autorità di Gestione (AdG) dello stesso. Il Programma interregionale si propone i seguenti obiettivi:**

- 1.1 Interventi di attivazione di filiere produttive che integrino obiettivi energetici e obiettivi di salvaguardia dell'ambiente e sviluppo del territorio
- 1.2 interventi a sostegno dello sviluppo dell'imprenditoria collegata alla ricerca e all'applicazione di tecnologie innovative nel settore delle fonti rinnovabili;
- 1.3 interventi a sostegno della produzione di energia da fonti rinnovabili nell'ambito dell'efficientamento energetico degli edifici e utenze energetiche pubbliche o ad uso pubblico;
- 1.4 interventi sperimentali di geotermia ad alta entalpia;
- 2.1 interventi a sostegno dell'imprenditorialità collegata al risparmio energetico con particolare riferimento alla creazione di imprese e delle reti;
- 2.2 interventi di efficientamento energetico degli edifici e utenze energetiche pubbliche o ad uso pubblico;
- 2.3 interventi di promozione e diffusione dell'efficienza energetica nelle aree naturali protette e nelle isole minori da collegare ad azioni per lo sviluppo delle reti locali e le Comunità sostenibili;
- 2.4 interventi per il potenziamento e l'adeguamento delle reti di trasporto ai fini della diffusione delle fonti rinnovabili e della piccola e micro generazione;
- 2.5 interventi sulle reti di distribuzione del calore, in particolare da cogenerazione e per teleriscaldamento e tele raffrescamento;
- 2.6 interventi di animazione, Sensibilizzazione e formazione.

Sono stati presentati e discussi i piani di valutazione, della comunicazione e il Rapporto di Esecuzione 2008.

La Confsal, al fine di sostenere e promuovere l'occupazione, pone particolare interesse sulla priorità 3 del programma. **“Promuovere le opportunità di sviluppo locale attraverso l'attivazione di filiere produttive collegate all'aumento della quota di energia prodotta da fonti rinnovabili e al risparmio energetico”**. I lavori proseguiranno in occasione di prossimi incontri a livello di Partenariato e in ambito di AdG.(Area Fondi Strutturali – F. Cagnasso)

**Il Prof. Marco Paolo Nigi**

## **NUOVO MODELLO CONTRATTUALE SETTORE PUBBLICO**

Come già riferito con il comunicato n. 85/2009, la Confsal, unitamente a Cisl, Uil ed altre sigle, senza la partecipazione della Cgil, ha sottoscritto, in data 30 aprile 2009, presso il Ministero per la Pubblica amministrazione e l'Innovazione, l'intesa per l'applicazione ai comparti contrattuali del settore pubblico dell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali, già sottoscritta il 22 gennaio 2009. Analoga intesa applicativa interconfederale del citato accordo quadro era stata sottoscritta il 15 aprile 2009 presso la Confindustria per il settore privato. Con questa intesa si dà attuazione all'accordo volto a sostituire la disciplina della contrattazione collettiva prevista dall'accordo del 23 luglio 1993.

DECORRENZA DELL'ACCORDO - dal 30 aprile 2009 (data di sottoscrizione) sino al 31 dicembre 2013.

DURATA DELL'ACCORDO

Si tratta di un accordo sperimentale della durata di quattro anni con decorrenza dal 2010, cioè dalla scadenza dell'attuale CCNL.

LIVELLI CONTRATTUALI

Sono confermati i due livelli di contrattazione collettiva:

- il contratto collettivo nazionale di lavoro;
- la contrattazione di 2° livello che, nell'ambito di specifici comparti o aree, può essere, alternativamente:
  - o di amministrazione;
  - o territoriale.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO -CCNL**

DURATA – triennale sia per la parte normativa ed economica sia per i contratti nazionale e di 2° livello, garantendo a tutti gli impiegati nel territorio nazionale certezza di trattamenti giuridici ed economici. Come previsto dall'accordo del 30 ottobre 2009 il nuovo CCNL avrà decorrenza dal 1-1- 2010.

CALCOLO AUMENTI STIPENDIALI

**A) per la individuazione degli aumenti di stipendio base** si assume la previsione dell'indice IPCA ( **I**ndice **P**rezzi al **C**onsumo **A**rmonizzati) depurata dalle influenze dei prezzi dei prodotti energetici importati, in sostituzione del precedente riferimento al differenziale tra inflazione programmata e reale determinato dall'Istat e risalente all'accordo del 23 luglio 1993. Avrà validità triennale e sarà utile a determinare il recupero delle risorse economiche necessario per finanziare gli aumenti contrattuali scaturenti dallo scostamento con l'inflazione reale.

- o CARATTERISTICA DELL' IPCA:
- o Invariata per il triennio di programmazione;
- o Elaborazione affidata, congiuntamente dalle parti, ad un soggetto terzo, con specifico incarico, che verificherà gli scostamenti tra inflazione prevista e reale;
- o Il recupero della differenza sarà effettuato, previa consultazione delle parti sociali, entro il primo anno del triennio successivo;
  
- o Una attenta riflessione rileva una diversità di applicazione:
  - nel settore privato
    - sarà applicata nel corso della vigenza triennale del contratto, sulla base degli accordi raggiunti sullo scostamento tra Ipca e inflazione reale, come verificata dall'organismo paritetico appositamente costituito;
  - nel settore pubblico, invece:
    - sarà applicata a consuntivo nel triennio successivo, in base alle verifiche di programmazione delle spese di bilancio dello Stato;
    - saranno i Ministeri competenti a determinare il calcolo delle risorse da attribuire agli incrementi salariali, previo confronto con le organizzazioni sindacali di cui ancora non risulta specificato se trattasi di concertazione, contrattazione o consultazione;
    - le risorse economiche saranno sempre contenute nei limiti delle disponibilità previste dalla legge finanziaria e pertanto l'indice risentirà di una valutazione prevalentemente unilaterale di parte pubblica;
    - come in effetti già avvenuto nei precedenti anni, il recupero del differenziale inflativo sarà possibile;
- o dopo la verifica delle retribuzioni complessive di fatto realizzatesi a livello settoriale a seguito degli incrementi derivanti dalla contrattazione decentrata;

- tenendo conto che se vengono superate le previsioni di spesa previste della contrattazione nazionale, non si renderà possibile il recupero del differenziale inflattivo;
- la contrattazione decentrata potrà svolgersi solo per le materie delegate della legge o dai contratti nazionali;
- le materie disciplinate dalla legge non potranno essere modificate dal contratto nazionale, come previsto dall'art. 1 della legge 15/2009 del Ministro Brunetta.

**- B) Nella stessa sede di adozione del Contratto collettivo nazionale saranno individuate** le “eventuali” risorse da destinare alla contrattazione integrativa;

Sono inoltre di competenza del CCNL i seguenti compiti:

- regola le relazioni sindacali nazionali e di 2° livello;
- disciplina i diritti di informazione, consultazione e concertazione in sintonia con la legge n.15 /2009 sulla riforma P.A.;
- definisce i modelli, le regole e le procedure di funzionamento degli eventuali organismi paritetici;
- determina in materia di contrattazione di 2° livello:
  - le modalità e gli ambiti di applicazione;
  - le materie e le voci in cui si articola;
  - la tempistica in base alla autonomia dei cicli sindacali;
- definisce eventuali forme di bilateralità per i servizi integrativi del welfare;
- Modifica le procedure contrattuali secondo le seguenti linee:
  - Sei mesi prima della scadenza del nuovo contratto i sindacati dovranno presentare le proprie piattaforme rivendicative per la modifica delle disposizioni economiche e normative;
  - Tre mesi prima della scadenza del contratto si procederà, comunque, all'apertura delle trattative;
  - Per sette mesi – dalla presentazione delle piattaforme - è fatto divieto alle parti di assumere iniziative ed azioni unilaterali, con la possibilità, in caso contrario, di esercitare il diritto di revoca o sospensione;
  - Decorso sei mesi dalla scadenza del contratto, senza essere intervenuta alcuna definizione, il Comitato Paritetico valuta le ragioni e suggerisce le possibili soluzioni.

#### RIFORMA DELL'ARAN

- L'Aran, unitamente ai Comitati di Settore, avrà un nuovo e più incisivo ruolo destinato a migliorare l'efficienza e l'efficacia della contrattazione e ad accelerare la l'approvazione dei contratti con la riforma dell'iter contrattuale.

#### **- IL CONTRATTO DI 2° LIVELLO**

- Rilevata la generale tendenza europea a potenziare la contrattazione decentrata, quale valido strumento per migliorare la produttività e l'efficienza della P.A., il presente accordo incentiva la contrattazione integrativa, attribuendo sostanziali e più incisivi compiti così sintetizzabili:
  - La necessità, nei limiti degli obiettivi di finanza pubblica, di incentivare la contrattazione di 2° livello, in termini di misure per la riduzione di tasse e contributi, ai fini di una maggiore produttività e del miglioramento delle performance;
  - Si svolgono, secondo le norme previste, procedure di informazione, consultazione, verifica, concertazione o contrattazione in materia di

- innovazioni tecnologiche, organizzative e di ristrutturazioni influenti le condizioni di salute e sicurezza, pari opportunità e occupazione femminile;
- L'attribuzione di premi variabili in base alla produttività, ai risultati di programma, alle performance delle amministrazioni e ai risparmi di gestione;
  - Per la valutazione delle performance può essere necessario qualificare e potenziare i Nuclei di Valutazione oltre ai Secin – Servizi Controlli Interni, in sintonia con la legge 15/2009;
  - Per assicurare una maggiore responsabilizzazione della dirigenza in ordine alle performance delle singole amministrazioni, si prevede la istituzione di un Organismo Centrale che opera con il compito di indirizzare, coordinare e sovrintendere all'esercizio indipendente delle funzioni di valutazione;
  - Le risorse economiche saranno attribuite a ciascuna amministrazione dalla contrattazione nazionale sulla base delle performance conseguite e conseguentemente ai singoli lavoratori, secondo quanto previsto dalla legge 15/2009, godendo dei benefici fiscali previsti;
  - L'erogazione dei premi variabili sarà definita sulla base degli elementi di conoscenza e dei parametri convenuti, in regime di assoluta trasparenza;
  - Favorire la diffusione di tale contrattazione anche nelle pubbliche amministrazioni di minori dimensioni, in modo che i contratti nazionali possano prevedere soluzioni e linee guida in base alle esigenze delle amministrazioni interessate;
- Prevedere la costituzione di apposite commissioni paritetiche con il compito di monitorare la contrattazione di 2° livello per valorizzare le esperienze ed i risultati conseguiti che, raccolti in forma aggregata, possano essere trasmessi al Comitato paritetico per le conseguenti modifiche da introdurre.

Sarà ora necessario attendere che i contenuti della intesa, sopra sintetizzata per una più comoda consultazione, vengano trasferiti in norme legislative, se eventualmente necessario, o in norme inserite nei prossimi contratti collettivi nazionali di lavoro.

**IL SEGRETARIO GENERALE Renato Plaja**

**Il Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione ha predisposto delle slides esplicative in riferimento a PRINCIPI e criteri finalizzati a favorire in merito e la premialità.  
Con prossimo bollettino vi daremo altre informazioni**

**LA SEGRETERIA NAZIONALE**