



UN IMPEGNO PUBBLICO PER IL NOSTRO IMPIEGO.

UN NUOVO CONTRATTO SUBITO E BENE!

Attivo Quadri Delegati del Pubblico Impiego UIL

Relazione di Antonio FOCCILLO

Roma, 26 settembre 2017

DETERMINAZIONE | CONCRETEZZA | INNOVAZIONE | COERENZA



IL SINDACATO DEI CITTADINI

L'apertura della stagione contrattuale del pubblico impiego

"Contratti: presto e bene!"

Dopo due anni dalla sentenza della Corte Costituzionale, dopo quasi un anno dall'accordo di novembre che era stato presentato dai mass media come il rinnovo del contratto del pubblico impiego, finalmente siamo tornati a sederci attorno al tavolo dell'Aran per parlare dei rinnovi contrattuali attesi ormai da otto anni.

Un ritorno alla contrattazione che sarebbe stato tutt'altro che scontato, senza l'impegno profuso dal sindacato e in particolar modo dalla UIL, già ben prima del 30 novembre scorso.

Infatti, già dall'accordo quadro sui comparti abbiamo fatto di tutto in particolare per evitare che si inserisse in unico comparto il sistema di istruzione e formazione, per la specificità che questi settori avevano e per i notevoli problemi che si creeranno per i rinnovi contrattuali.

Un impegno che ci ha visti protagonisti nella discussione sulle modifiche al Testo Unico con proposte concrete, capacità di mediazione e di sintesi.

Le stesse che hanno consentito la sottoscrizione dell'accordo del 30 novembre e profondi cambiamenti nell'impostazione del governo.

Tutti lo avevano salutato già come il rinnovo dei contratti del pubblico impiego, ma in realtà a fine settembre siamo ancora in attesa.

Adesso non si può aspettare ancora. Adesso è il momento di stringere i tempi!

Non più lungaggini - che hanno contraddistinto questi primi incontri - ma assunzioni di responsabilità e risposte concrete.

Le tematiche sono state già affrontate nell'accordo e a quel testo bisognerà attenersi, poi, come sempre, le specificità saranno discusse a livello di comparto.

Le recenti dichiarazioni della Ministra Madia sono positive, in quanto è stata rinnovata la volontà di rispettare il contenuto dell'accordo del 30 novembre, compresa la parte economica sull'aumento contrattuale degli 85€ e l'invariata erogazione del bonus Renzi di 80€.

Ribadiamo come, oltre la parte economica, debba essere rispettata anche tutta la parte normativa del suddetto accordo, che per noi ha una forte valenza di cambiamento.

Attendiamo ancora una convocazione della Funzione Pubblica, per facilitare le trattative in corso ai tavoli di rinnovo contrattuale aperti in Aran, e insistiamo affinché il contenuto dell'accordo venga rispettato e traslato fedelmente in questa tornata contrattuale.

Infatti, se oggi è possibile pretendere a gran voce la sottoscrizione di un contratto, gran parte del merito va riconosciuto al sindacato confederale e alla nostra organizzazione.

Se si è arrivati all'apertura di questa stagione con un clima totalmente diverso nei confronti dei lavoratori della P.A., lo dobbiamo proprio al nostro lavoro e alla nostra tenacia nell'instillare nel

Governo la volontà di avviare un percorso condiviso, in netta controtendenza a quello che è stato il leitmotiv della criminalizzazione sistematica a livello mediatico dei dipendenti pubblici.

Si è passati da una continua aggressione, portata avanti con campagne mediatiche che hanno demonizzato i pubblici dipendenti, dipingendoli, sulla scorta di alcuni episodi di certo non giustificabili, tutti come “fannulloni”, “furbetti” e “assenteisti”, a far sottoscrivere al Governo l’impegno di perseguire l’obiettivo di valorizzare quegli stessi lavoratori e di riconoscere l’importanza dell’apporto delle loro professionalità al corretto funzionamento della macchina amministrativa.

È bene, quindi, ricordare come si è giunti ad oggi e, soprattutto, da dove si è partiti, ossia dal contesto della rilegificazione del rapporto di lavoro operata dalla legge c.d. Brunetta, dal blocco dei rinnovi contrattuali e del turn over.

Il Testo unico, come allora novellato dal D.lgs. 150/09, segnò l’inversione di marcia rispetto al processo di contrattualizzazione del pubblico impiego che si ebbe negli anni ‘90.

Un cambio di rotta che fece venir meno così il ruolo della contrattazione e il rapporto paritario tra le parti, in favore della legge che tornava così a regolare, egemone, il rapporto di lavoro alle dipendenze della P.A., salvo i casi in cui fosse essa stessa a prevedere espressamente la sua derogabilità.

Un principio, quest’ultimo, che sovvertiva completamente la logica delle riforme della c.d. contrattualizzazione degli anni ‘90, che, in un’ottica più favorevole ai lavoratori, proprio sulla possibilità riconosciuta al contratto di derogare la legge sugli aspetti inerenti il rapporto di lavoro, individuava uno dei suoi punti cardine e più innovativi.

Si era rotto così l’equilibrio tra le parti!

Veniva meno uno dei cardini delle relazioni sindacali: la parità fra i soggetti interessati che si esplicava nella contrattazione e nel ruolo di partecipazione nella c.d. prima parte dei contratti.

All’equilibrio perso in sede contrattuale, è corrisposto il venir meno dell’equilibrio nelle relazioni sindacali, che sono divenute sostanzialmente nulle e ridotte esclusivamente all’informazione, solo ove prevista.

Tutto questo è avvenuto a causa della legificazione dell’unilateralità delle amministrazioni nelle decisioni e della conseguente fuoriuscita del sindacato da tutti i processi interni all’organizzazione del lavoro.

Il sindacato così da partecipativo diventava escluso, con un potere contrattuale tutt’altro che incisivo.

Infatti, come se già lo scippo delle competenze contrattuali non bastasse, era prevista, in caso di mancato accordo, la possibilità per il Governo di riconoscere direttamente ai dipendenti le somme

stanziare nelle leggi finanziarie per i rinnovi e, per la contrattazione di secondo livello, la legittimità del ricorso all'atto unilaterale in capo alle singole amministrazioni per regolare autonomamente le materie oggetto di contesa tra le parti.

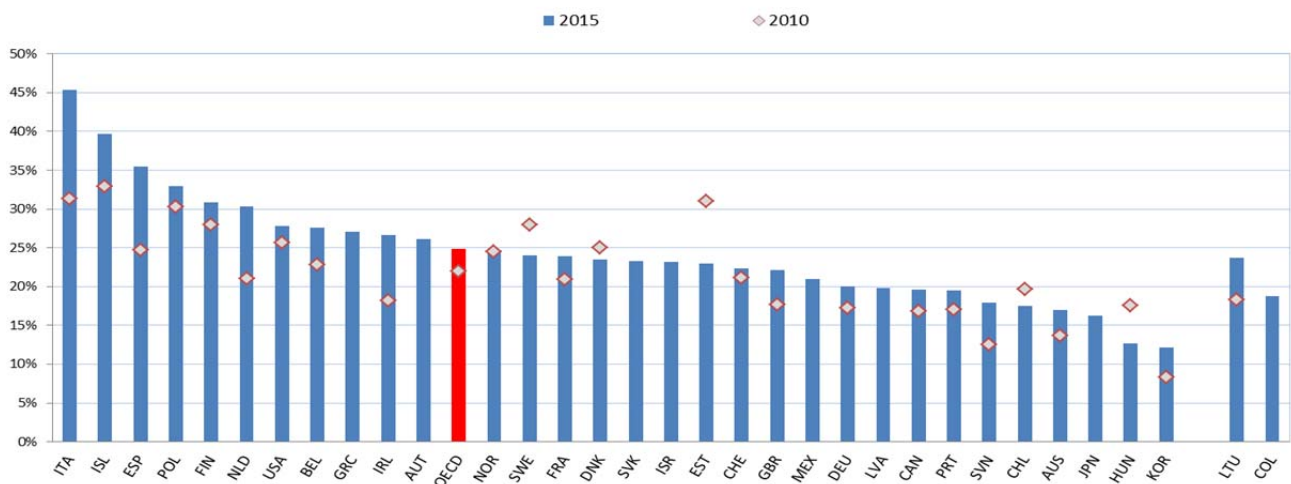
Il tutto accompagnato dal blocco del turn over che, ancor più data l'avvenuta estensione temporale dei requisiti per accedere alla pensione, ha ingenerato il progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa della Pubblica Amministrazione.

Una conseguenza ovvia che solo ultimamente è stata portata all'attenzione dei media e non solo.

In tal senso, il rapporto Ocse "*Government at a Glance*", le rilevazioni dell'Aran sull'età media e i dati della Ragioneria dello Stato, non hanno sorpreso la UIL.

Questi studi hanno dipinto un quadro desolante dello stato di salute della Pubblica Amministrazione italiana, dove oltre a constatare l'invecchiamento di quella forza lavoro, ne hanno rilevata la flessione al ribasso in termini dei numeri delle piante organiche.

Percentage of central government employees aged 55 years or older, 2015, 2010



Source: OECD (2016) Survey on the Composition of the workforce in Central/federal Governments

Nulla di nuovo sotto il sole! Non si è fatto altro che confermare quello che, come UIL, in più occasioni, abbiamo lamentato.

Dai dati OCSE notiamo come si sia passati da una media del personale al di sopra dei cinquantacinque anni poco superiore al 30% nel 2010, ad una media del 2015 pari al 45%, che ora tra l'altro non potrà che essere aumentata.

Certamente su questo incide notevolmente anche l'estensione nel pubblico del requisito di accesso alla pensione operato con la riforma Fornero.

Tutto ciò è la conseguenza di quelle politiche di spending review che hanno ingessato, per anni, la nostra P.A. e hanno mortificato i suoi lavoratori, con inevitabili ripercussioni anche sui servizi prestati alla comunità.

Un dato indicativo - che fa venir meno il "falso mito" che i dipendenti pubblici sono troppi - è il rapporto tra la popolazione e la percentuale dei lavoratori pubblici italiani (oggi 3 milioni e 257 mila unità, compreso i 600.000 delle forze di polizia) che si attesta al 5,18%.

Una media più bassa dei principali Stati membri del vecchio continente: Germania (5,70%); Spagna (6,40%); Regno Unito (7,90%) e Francia (8,50%).

E la sostanza non cambia più di tanto anche quando si passa ad analizzare il numero in rapporto agli occupati complessivi.

La nostra percentuale è pari al 13,99%, inferiore a Francia (20%), Regno Unito (17%) e Spagna (16%).

Il personale pubblico in Italia, infatti, tra il 2007 e il 2015, è diminuito del 5%, cioè di oltre 237 mila unità.

Una marcata riduzione è stata registrata nel 2015 (in valore assoluto 18.702 dipendenti) nel processo delle Province, dove è stato fatto largo ricorso allo strumento del "prepensionamento".

Recentemente un quotidiano come La Repubblica¹ ha sostenuto che il vero buco della mancanza di occupazione qualificata è la pubblica amministrazione.

Scrive, infatti: *"i numeri mostrano il contrario rispetto alla percezione comune: in rapporto alla popolazione e agli occupati totali, la quota di quelli assorbiti dall'Amministrazione, dall'Istruzione e dalla Sanità...sono inferiori di almeno un terzo rispetto alla media dell'Europa a 15."*

Questo non fa che alimentare ancor di più la necessità di promuovere nuova occupazione, con un processo che passi dalla stabilità dei precari all'avvio di nuovi concorsi, per agevolare, dopo anni di blocco delle assunzioni, la qualificazione dell'occupazione ma anche per innovare la mentalità di tutta la P.A.

A tal fine, il Governo sta valutando un piano per aprire le porte della pubblica amministrazione ai giovani, dato che presto andranno in pensione circa mezzo milione di dipendenti.

Il sottosegretario della P.A., Angelo Rughetti, ha spiegato che questa è *"un'occasione straordinaria"* anche per *"abbassare l'età media"* che ha raggiunto la soglia dei 50 anni ed ha aggiunto che già *"la legge di stabilità prossima può essere"* uno strumento *"non solo dal punto di vista delle risorse da impegnare ma anche da quello metodologico"*.

¹ L'articolo "Il vero buco è la pubblica amministrazione" su La Repubblica del 18.9.2017.

Ebbene, da parte nostra, non potremmo che plaudire ad un simile processo che segnerebbe un evento estremamente positivo per la pubblica amministrazione e per l'intero Paese.

Totale personale dipendente dalle Pubbliche Amministrazioni²

	Valori assoluti								
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
SCUOLA	1.137.619	1.129.863	1.074.772	1.043.284	1.015.589	1.013.171	1.027.863	1.038.606	1.085.082
IST. FORM.NE ART.CO MUS.LE	8.222	9.008	8.796	9.209	9.081	9.174	9.153	9.362	9.174
MINISTERI	184.369	183.414	179.318	174.427	167.541	163.232	161.401	157.808	153.149
PRESIDENZA CONSIGLIO MINISTRI	2.709	2.425	2.344	2.521	2.438	2.347	2.272	2.209	2.128
AGENZIE FISCALI	55.656	55.238	54.405	53.674	54.468	53.412	52.529	52.570	51.228
AZIENDE AUTONOME	1.330								
VIGILI DEL FUOCO	31.535	31.982	31.695	31.586	32.608	31.732	32.231	33.139	33.572
CORPI DI POLIZIA	333.492	330.816	328.786	324.071	324.086	320.404	316.717	313.987	312.205
FORZE ARMATE	191.825	191.940	196.802	194.608	193.328	187.324	185.325	187.388	181.523
MAGISTRATURA	10.279	10.410	10.486	10.195	10.136	10.308	10.425	10.588	10.270
CARRIERA DIPLOMATICA	970	935	919	909	919	923	910	933	917
CARRIERA PREFETTIZIA	1.510	1.478	1.415	1.403	1.356	1.315	1.277	1.232	1.197
CARRIERA PENITENZIARIA	494	473	456	432	397	370	356	349	335
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	58.608	56.235	53.888	52.144	50.283	48.625	46.963	45.737	43.341
ENTI DI RICERCA	15.848	17.421	18.186	18.111	20.864	21.078	20.909	20.809	20.570
UNIVERSITA'	116.577	119.869	115.912	111.004	108.501	105.574	103.695	101.384	99.134
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	682.197	689.856	693.716	688.847	682.541	673.416	670.241	663.796	653.352
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	515.736	522.319	520.166	515.529	503.002	490.165	484.106	479.050	460.348
REGIONI A STATUTO SPECIALE	70.200	72.597	73.340	73.086	94.099	93.394	93.604	93.425	91.774
AUTORITA' INDIPENDENTI	1.375	1.428	1.490	1.523	1.598	2.016	2.043	2.085	2.155
ENTI ART.70-COMMA 4 - D.165/01	4.173	4.200	4.266	4.117	1.315	1.339	1.295	1.256	1.194
ENTI ART.60 -COMMA 3- D.165/01	4.542	4.902	5.048	5.017	9.637	9.636	9.780	9.588	9.319
ENTI LISTA 513 ISTAT								34.320	35.047
TOTALE	3.429.266	3.436.809	3.376.206	3.315.697	3.283.787	3.238.955	3.233.095	3.259.621	3.257.014
TOTALE A PARITA' DI ENTI	3.429.266	3.436.809	3.376.206	3.315.697	3.258.327	3.213.381	3.207.441	3.194.012	3.192.046

² Fonte: Conto annuale Dipartimento Ragioneria dello Stato.

Variazioni percentuali del personale dipendente dalle Pubbliche Amministrazioni³

	Variazioni %								
	2008 / 2007	2009 / 2008	2010 / 2009	2011 / 2010	2012 / 2011	2013 / 2012	2014 / 2013	2015 / 2014	2015/2007
SCUOLA	-0,7%	-4,9%	-2,9%	-2,7%	-0,2%	1,5%	1,0%	4,5%	-4,6%
IST. FORM.NE ART.CO MUS.LE	9,6%	-2,4%	4,7%	-1,4%	1,0%	-0,2%	2,3%	-2,0%	11,6%
MINISTERI	-0,5%	-2,2%	-2,7%	-3,9%	-2,6%	-1,1%	-2,2%	-3,0%	-16,9%
PRESIDENZA CONSIGLIO MINISTRI	-10,5%	-3,3%	7,6%	-3,3%	-3,7%	-3,2%	-2,8%	-3,7%	-21,4%
AGENZIE FISCALI	-0,8%	-1,5%	-1,3%	1,5%	-1,9%	-1,7%	0,1%	-2,6%	-8,0%
AZIENDE AUTONOME	-	-	-	-	-	-	-	-	-
VIGILI DEL FUOCO	1,4%	-0,9%	-0,3%	3,2%	-2,7%	1,6%	2,8%	1,3%	6,5%
CORPI DI POLIZIA	-0,8%	-0,6%	-1,4%	0,0%	-1,1%	-1,2%	-0,9%	-0,6%	-6,4%
FORZE ARMATE	0,1%	2,5%	-1,1%	-0,7%	-3,1%	-1,1%	1,1%	-3,1%	-5,4%
MAGISTRATURA	1,3%	0,7%	-2,8%	-0,6%	1,7%	1,1%	1,6%	-3,0%	-0,1%
CARRIERA DIPLOMATICA	-3,6%	-1,7%	-1,1%	1,1%	0,4%	-1,4%	2,5%	-1,7%	-5,5%
CARRIERA PREFETTIZIA	-2,1%	-4,3%	-0,8%	-3,3%	-3,0%	-2,9%	-3,5%	-2,8%	-20,7%
CARRIERA PENITENZIARIA	-4,3%	-3,6%	-5,3%	-8,1%	-6,8%	-3,8%	-2,0%	-4,0%	-32,2%
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	-4,0%	-4,2%	-3,2%	-3,6%	-3,3%	-3,4%	-2,6%	-5,2%	-26,0%
ENTI DI RICERCA	9,9%	4,4%	-0,4%	15,2%	1,0%	-0,8%	-0,5%	-1,1%	29,8%
UNIVERSITA'	2,8%	-3,3%	-4,2%	-2,3%	-2,7%	-1,8%	-2,2%	-2,2%	-15,0%
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	1,1%	0,6%	-0,7%	-0,9%	-1,3%	-0,5%	-1,0%	-1,6%	-4,2%
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	1,3%	-0,4%	-0,9%	-2,4%	-2,6%	-1,2%	-1,0%	-3,9%	-10,7%
REGIONI A STATUTO SPECIALE	3,4%	1,0%	-0,3%	28,8%	-0,7%	0,2%	-0,2%	-1,8%	30,7%
AUTORITA' INDIPENDENTI	3,9%	4,3%	2,2%	4,9%	26,2%	1,3%	2,1%	3,4%	56,7%
ENTI ART.70-COMMA 4 - D.165/01	0,6%	1,6%	-3,5%	-68,1%	1,8%	-3,3%	-3,0%	-4,9%	-71,4%
ENTI ART.60 -COMMA 3- D.165/01	7,9%	3,0%	-0,6%	92,1%	0,0%	1,5%	-2,0%	-2,8%	105,2%
ENTI LISTA 513 ISTAT	-	-	-	-	-	-	-	2,1%	-
TOTALE	0,2%	-1,8%	-1,8%	-1,0%	-1,4%	-0,2%	0,8%	-0,1%	-5,0%
TOTALE A PARITA' DI ENTI	0,2%	-1,8%	-1,8%	-1,7%	-1,4%	-0,2%	-0,4%	-0,1%	-6,9%

Come, del resto, un effetto altrettanto scontato e inevitabile del blocco del turn over è stato il ricorso delle amministrazioni a forme di lavoro flessibile per dar risposta alle proprie esigenze organizzative, che in alcuni casi consistevano in vere e proprie carenze di personale, a mano a mano sempre più diffuse.

Un riflesso che è arrivato a un punto tale da divenire patologico.

Nemmeno i richiami, prima, e le sanzioni, poi, dell'Unione Europea hanno potuto invertire la rotta di un fenomeno del precariato che ha raggiunto livelli paradossali.

Un panorama desolante scaturito anche da quelle polemiche mediatiche, di cui parlavamo, che fin dal 2009 avevano l'obiettivo, non tanto nascosto, di legittimare il blocco degli adeguamenti contrattuali.

Una premura nel puntare il dito che, sempre con la legge c.d. Brunetta, si è tradotta in una dettagliata e severa regolamentazione del procedimento e delle sanzioni disciplinari, che peraltro è stata ancora una volta implementata.

³ Fonte: Conto annuale Dipartimento Ragioneria dello Stato.

Eppure i governi susseguiti fin oggi non riportavano alcun accenno ai danni che la spending review ha recato alla macchina amministrativa, rendendo sempre più ardua la corretta erogazione dei servizi offerti alla comunità.

Fino a pochi mesi fa, ossia fino all'accordo da noi sottoscritto il 30 novembre, non si era mai udito alcuno slancio di favore verso i pubblici dipendenti.

Anche se gli esempi positivi non mancherebbero, basti pensare a tutti quei lavoratori che ogni mattina, nonostante otto anni di mancanti incrementi salariali, arrivano sul posto di lavoro puntuali per prestare la loro professionalità, anche ben oltre quanto dovuto per far fronte a quelle inefficienze risultato dei continui tagli alle risorse pubbliche.

Nonostante ciò si è continuato a disinvestire nella Pubblica Amministrazione con ripercussioni negative sui servizi.

Un taglio ai servizi che si palesa su vari fronti: il personale ridotto all'osso dei presidi ospedalieri, con turni massacranti; l'abolizione del Corpo Forestale dello Stato e della polizia provinciale; la mancanza di tutela del nostro patrimonio paesaggistico ed edilizio; la riduzione dei tribunali; l'accorpamento delle camere di commercio e tanti altri.

Ebbene in questi anni ci si è dimenticati di come i lavoratori della P.A. si siano trovati ad affrontare oggettive difficoltà nel rendere un servizio pubblico, nonostante il progressivo chiudersi dei rubinetti da parte dello Stato.

Ricordiamo sempre che i servizi pubblici svolgono una funzione essenziale nei confronti della collettività.

Ciò, ovviamente coinvolge il cittadino, naturale destinatario di quei servizi essenziali che lo Stato è impegnato ad erogare mediante le strutture pubbliche.

Piuttosto che perseguire la strada dei tagli lineari, bisogna porsi il problema di come rendere quei servizi più produttivi e di come avvicinarli alle esigenze delle persone, modificando gli apparati, la burocrazia, l'organizzazione del lavoro, la struttura e valorizzando anche la professionalità del lavoratore pubblico.

Significa innanzitutto una grande riforma dello Stato Sociale, tale da modificare strutturalmente, e non solo congiunturalmente, i principi secondo cui è organizzata la politica del Governo nelle assistenze e nelle tutele offerte al cittadino.

Una reale riforma richiede non solo di riparametrare i valori di bisogno e di aspettativa sociale, ma anche di intervenire nel funzionamento delle stesse strutture di erogazione delle assistenze, apportandovi criteri come la modernizzazione, la professionalità, la tempestività e la qualità del servizio offerto.

L'occupazione, la scolarità e l'istruzione, il fisco, la sanità e la salute, la professionalità, la tutela dell'ambiente sono temi che insieme compongono la misura della soddisfazione sociale, e sui quali il nostro ruolo non può non rivendicare una partecipazione alle scelte che ne decidano i livelli di organizzazione e diffusione.

La Pubblica Amministrazione non può essere vista solo come un soggetto che spende.

Anche lo stesso Governo Renzi sembrava guardare alla P.A. proprio come un fattore di mera spesa improduttiva, ma, grazie al ruolo svolto dal sindacato, questa visione ha cambiato i suoi parametri con l'accordo sottoscritto il 30 novembre.

Rimanendo sul fronte dei rinnovi contrattuali, è doveroso ricordare che se non fosse intervenuto l'accordo, nonostante la famosa sentenza del 2015, con cui si era dichiarata l'incostituzionalità del reiterarsi del blocco della contrattazione per legge, la prossima tornata contrattuale si sarebbe profilata solo nel 2022, essendosi stanziata l'indennità di vacanza contrattuale fino ad allora.

Ecco perché il ruolo del sindacato e della UIL è stato decisivo nel riavviare finalmente un dialogo e un confronto interrotto ormai da anni, che ha portato alla firma di un accordo che ha indirizzato, quanto meno in parte, l'impostazione del Testo Unico del Pubblico Impiego e spinto verso l'avvio di questa stagione contrattuale.

Nel 2014 nulla lasciava presagire che la delega al Governo per la riforma della Pubblica Amministrazione sarebbe stata, almeno per quel che riguarda il Testo unico del pubblico impiego, frutto di una concertazione con le parti sociali.

Al contrario tutto lasciava intendere che si sarebbe seguito il percorso che fu della Brunetta, prima, e dei vari e puntuali tagli lineari intercorsi poi.

Tornare a parlare dei lavoratori pubblici come il *“motore del buon funzionamento della Pubblica Amministrazione”* rappresentava una chimera fino al 30 novembre scorso.

Quell'accordo, preceduto da mesi di confronto tra le parti, ha reso possibile tutto questo.

Gli obiettivi che avanzammo al Governo, dal primo momento, sono stati sempre chiari e continuano a costituire la base della nostra proposta: il riequilibrio delle fonti della disciplina del rapporto di lavoro, in favore della contrattazione; la ripresa di vere relazioni sindacali tra soggetti alla pari, anche attraverso nuove forme di partecipazione; il recupero della triennialità delle scadenze contrattuali e di conseguenza la ripresa degli incrementi salariali; il rilancio della contrattazione di II livello, liberandone le risorse; lo sblocco del turn over e la stabilizzazione dei tanti precari della P.A.

Queste, però, non potevano rimanere mere dichiarazioni di principio e, pertanto, richiedevano di essere tradotte nel nuovo Testo Unico, come abbiamo tenuto a precisare nello stesso accordo.

La nostra premura nei mesi di stesura del Testo Unico è stata sempre quella di segnalare puntualmente al Governo le nostre perplessità e di avanzare parimenti le nostre proposte per scardinare e superare il processo di legificazione con cui la riforma Brunetta aveva inibito la modernità della c.d. privatizzazione del pubblico impiego, riportandoci indietro di vent'anni.

In sostanza, si era perso il senso stesso della contrattazione, alla quale erano state interdette alcune materie e parzialmente inibite altre.

La contrattazione si sarebbe potuta muovere solo negli stringenti limiti previsti dalla legge, che riacquisiva potestà regolamentare su materie prima di dominio esclusivo della contrattazione collettiva (ad es. la premialità).

Si trattava di un ritorno al passato, con la legge statale quale fonte principale e inderogabile degli aspetti più rilevanti del rapporto di lavoro alle dipendenze della P.A., relegando l'intervento della contrattazione collettiva alle materie che essa stessa le assegnava.

Un modello che fondamentalmente, anche prescindendo dal blocco delle tornate a livello legislativo, ha imbrigliato con una serie di disposizioni la contrattazione nella parte normativa.

Basti pensare alla valutazione, dove si era creato un sistema che non poteva essere in alcun modo applicato, che, invece, la contrattazione sarebbe stata in grado, ovviamente non rifiutando il principio di premialità, di rendere praticabile.

Partivamo da qui, da un contesto cui ci siamo sempre fortemente opposti, ritenendo di dover riprendere, ed anzi accelerare, quel processo di omogeneizzazione della disciplina del lavoro pubblico e privato, malauguratamente interrotto e contraddetto da una riforma della P.A. largamente sbagliata e dal blocco dei rinnovi contrattuali pubblici.

Pertanto, non possiamo che apprezzare i passi in avanti rispetto a quella riforma del 2009, seppur residuino ancora alcuni aspetti che cercheremo di limare ed ottenere sia in sede di contrattazione sia insistendo con il Governo per l'emanazione di un decreto correttivo che possa ancor più invertire quella visione pubblicistica, figlia della Brunetta.

Com'è cambiato il Testo Unico del pubblico impiego?

Teniamo subito a sottolineare come il contributo della Uil sia stato fondamentale nel braccio di ferro con il Governo, soprattutto nel riacquisire il principio secondo cui la contrattazione può derogare le leggi passate, presenti e future che disciplinano i rapporti di lavoro e non più, quindi, solo quelle espressamente previste dalla legge stessa.

Una novella essenziale alla luce delle diverse invasioni legislative intercorse negli anni.

Si è riconquistato nell'ambito della contrattazione lo spazio normativo del sindacato, riconoscendone così la sua funzione.

Un risultato frutto del nostro grande impegno speso per evitare che tale derogabilità – come inizialmente prospettato dal Governo - si limitasse solo alle norme future, continuando, così, ad impedire al contratto di tornare a regolare quelle discipline di propria competenza, su cui, negli ultimi anni, è intervenuta a gamba tesa la legge, come è successo ad esempio con la 107 per il settore scuola.

Il contratto in questo modo si è riappropriato del suo primato attraverso la possibilità di delegificare tutte quelle leggi che in questi anni sono intervenute nelle materie del rapporto di lavoro e quelle che interverranno.

Molti tendono a sminuire o a passare sotto silenzio la portata di questa modifica ma proprio pensando a tutte quelle norme che avevano surrogato i contratti, poterle cancellare, riconsegnando alle parti del tavolo la competenza a regolamentarle, rappresenta il vero salto di qualità rispetto allo status normativo previgente.

Dobbiamo, quindi, essere in grado di approfittarne, anche facendo un elenco, settore per settore, delle norme che hanno invaso il campo della contrattazione, per essere così pronti al tavolo.

Non meno incisiva è stata la nostra azione nella tutela del salario accessorio dei lavoratori, ponendoci gli obiettivi di dimenticare modelli di valutazione omogenei, come lo erano le c.d. gabbie del 25/50/25, e di evitare il riproporsi del rischio della perdita di diritti acquisiti legati all'organizzazione del lavoro in favore della misurazione della performance, anche se questo nella scuola non si sarebbe applicato.

E lo abbiamo fatto riacquisendo la competenza contrattuale nella valutazione e facendo fare un passo indietro al Governo nella sua intenzione iniziale di voler riproporre la prevalenza della quota relativa alla performance all'interno del trattamento economico accessorio complessivo.

Diversamente, si sarebbe prodotto un ovvio arretramento di tutte quelle indennità che garantiscono la corretta funzionalità dei servizi erogati all'utenza e che costituiscono quota consistente, in alcuni comparti, del trattamento economico complessivo del dipendente.

Anche qui, nonostante le notevoli resistenze, siamo riusciti a far precisare che quella prevalenza si riferisce alle sole risorse variabili, ponendo a riparo quelle stabili (progressioni orizzontali e indennità collegate all'organizzazione del lavoro, quali: turno, rischio, disagio, reperibilità, etc).

Pubblicato in Gazzetta Ufficiale il nuovo Testo Unico, è arrivato finalmente il momento di sederci al tavolo delle trattative in Aran per tradurre, questa volta nel contratto, i contenuti dell'accordo, partendo fin subito dal puntualizzare gli aspetti relativi al peso economico del contratto stesso.

E questo, all'apertura dei primi tavoli, è stato fatto: ribadendo, in primo luogo, che gli 85€ si riferiscono al solo tabellare, come stabilito dall'accordo che si è impegnato a rispettare il Governo;

e sottolineando, poi, che gli 80€ del c.d. bonus Renzi vanno finanziati al di fuori delle risorse stabilite per gli incrementi del triennio 2016/2018.

L'incremento salariale degli 85€ non può essere confuso, infatti, con gli 80€ del c.d. bonus Renzi, come è stato chiaramente precisato dall'accordo del 30 novembre, secondo cui *“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”*.

Come dalla Uil in più occasioni ribadito, le risorse per la salvaguardia del beneficio in questione devono essere reperite al di fuori delle cifre stanziare per il rinnovo contrattuale e non potrebbe essere diversamente dopo anni di mancati incrementi salariali.

Ci aspettiamo, pertanto, che in sede di legge di bilancio si provveda a finanziare il mantenimento di un beneficio che, per lo più, in mancanza del rinnovo contrattuale sarebbe stato comunque erogato per il triennio in questione.

Dalle prime indiscrezioni sembra che il finanziamento sia utile a risolvere le due questioni.

Aspettiamo il testo della legge di bilancio per fare una valutazione compiuta!

Non ci premono, tuttavia, solo gli aspetti strettamente economici, anzi!

La stagione che abbiamo davanti, dopo la lunga sospensione della democrazia sindacale, deve riportare il sistema alla sua fisiologia, a partire dal ripristino della triennialità contrattuale.

Senza dimenticare che, oltre al profilo economico, l'accordo ci fornisce, in questa tornata, l'occasione per agire bene sulla parte normativa del contratto con l'obiettivo di delegificare quanto più possibile la disciplina del rapporto di lavoro e di ripristinare nuove relazioni sindacali attraverso una piena partecipazione, ridando il ruolo di vero soggetto contrattuale, economico e normativo al sindacato, sia a livello nazionale sia decentrato.

L'apertura dei tavoli contrattuali deve costituire l'opportunità per rendere effettivo il principio, di cui all'accordo, della delegificazione della disciplina dell'organizzazione del lavoro.

Questo sarà l'aspetto dirimente per la ripresa di normali e corrette relazioni sindacali nel pubblico impiego, perché solo riconoscendo la funzione della contrattazione sarà possibile aversi una reale parità tra le parti.

La UIL, infatti, ha spiegato con insistenza e in più occasioni, come un pieno riequilibrio tra le fonti possa ripristinarsi solo tornando a far ricoprire al contratto il suo normale ruolo negli istituti giuridici relativi al rapporto di lavoro, ristabilendosi, così, l'altrettanto normale distinzione tra organizzazione del lavoro, attribuita ai contratti collettivi, e organizzazione degli uffici, di pertinenza legislativa.

La contrattazione, infatti, è troppo importante sul piano di corrette relazioni e di rispetto reciproco tra le parti, anche perché dove c'è contrattazione c'è produttività.

Proprio approfittando di questo rinnovato contesto di dialogo ai tavoli, bisogna cogliere la chance per rilanciare l'intero sistema della Pubblica Amministrazione italiana.

È per questo motivo che i CCNL debbono continuare a svolgere il proprio ruolo fondamentale e irrinunciabile di autorità retributiva e di regolazione di materie ed istituti normativi relativi al rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro e al sistema delle relazioni sindacali.

Il tutto con la consapevolezza che bisognerà puntare molto sulle specificità nelle sezioni contrattuali, in particolare per i due comparti accorpati, ma lo stesso potrebbe prevedersi anche per funzioni locali e sanità.

Il rinnovo dei contratti, sia per la parte economica che per quella normativa, è un obiettivo fondamentale e, quindi, occorre garantire la corretta e tempestiva conclusione delle trattative nazionali alle relative scadenze.

Troppo tempo è passato dagli ultimi rinnovi contrattuali e le cose sono sensibilmente peggiorate nella P.A., a livello sia economico sia normativo.

Proprio alla luce di ciò, è importante continuare sulla via tracciata dall'accordo del 30 novembre, per tornare a investire finalmente nella P.A.

E da dove iniziare ad investire?

A) Partiamo dalla stabilizzazione dei suoi tanti precari.

Per questo motivo con l'accordo abbiamo voluto impegnare il Governo a porre un freno a questo evidente abuso degli strumenti di flessibilità, avviando un percorso di stabilizzazione dei soggetti coinvolti e riaprendo, finalmente, le porte della P.A.

Si è tracciata così la rotta per una prima soluzione sistematica ad un problema divenuto patologico nelle amministrazioni.

Su questo fronte, sono innegabili i meriti sia dell'accordo nel promuovere questo processo sia delle nostre continue pressioni seguitesi di volta in volta, in risposta alle diverse versioni della norma transitoria in questione, per cercare di ampliare sempre più le maglie di questa stabilizzazione.

B) Investire è poi anche valorizzare i propri dipendenti, riconoscendo le loro professionalità attraverso i dovuti adeguamenti salariali e proteggendo il potere d'acquisto delle loro retribuzioni.

Questa più che un'esigenza rappresenta un dovere nei confronti di lavoratori che hanno visto fermo il loro trattamento salariale da ben otto anni!

E, poi, sfatiamo il mito secondo cui "i pubblici guadagnano più dei privati".

Guardiamo i dati riportati, piuttosto che fermarci alle dicerie da bar.

Retribuzioni contrattuali: medie annue dei numeri indice, variazioni percentuali annue e cumulate

Indici in base dicembre 2010=100. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 27 gennaio 2017 (dicembre 2016).

Numeri indici - Medie annue									
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Settore privato ⁽¹⁾	94,2	97,1	99,5	101,5	103,6	105,5	107,3	109,0	109,8
Industria	94,0	97,1	99,8	102,2	104,7	106,6	108,9	111,4	112,0
Servizi privati	94,4	97,1	99,2	100,9	102,7	104,6	105,8	106,5	107,8
P.A. (non dirigenti)	95,1	98,0	99,3	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Comparti di contrattazione collettiva ⁽²⁾	94,9	98,3	99,8	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Altri comparti pubblici ⁽³⁾	95,9	96,2	97,4	100,1	100,2	100,2	100,2	100,2	100,2
P.A. (dirigenti)	92,8	96,1	98,6	99,7	99,8	100,2	100,4	100,3	100,1
Dirigenti contrattualizzati ⁽⁴⁾	93,0	96,5	98,6	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Altri dirigenti comparti pubblici ⁽⁵⁾	92,4	95,3	98,6	99,4	99,4	100,7	101,0	100,9	100,4
Complesso P.A. (dir. e non dir.)	94,7	97,7	99,2	100,0	100,0	100,1	100,1	100,1	100,1
Indice generale economia ⁽⁶⁾	94,3	97,3	99,4	101,0	102,5	103,9	105,0	106,2	106,8

Variazioni percentuali annue e cumulate										
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2016/2008
Settore privato ⁽¹⁾	3,3	3,1	2,4	2,1	2,1	1,8	1,6	1,6	0,8	20,3
Industria	3,4	3,4	2,7	2,5	2,4	1,8	2,2	2,3	0,5	23,3
Servizi privati	3,2	2,9	2,2	1,7	1,8	1,9	1,0	0,9	1,0	17,8
P.A. (non dirigenti)	4,1	3,0	1,4	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	9,4
Comparti di contrattazione collettiva ⁽²⁾	4,2	3,6	1,4	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	9,9
Altri comparti pubblici ⁽³⁾	3,5	0,3	1,2	2,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,1
P.A. (dirigenti)	1,6	3,6	2,6	1,1	0,0	0,5	0,1	-0,1	-0,2	9,7
Dirigenti contrattualizzati ⁽⁴⁾	0,8	3,8	2,2	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,4
Altri dirigenti comparti pubblici ⁽⁵⁾	3,3	3,1	3,5	0,8	0,0	1,3	0,4	-0,2	-0,5	12,2
Complesso P.A. (dir. e non dir.)	3,7	3,1	1,6	0,8	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	9,5
Indice generale economia ⁽⁶⁾	3,4	3,1	2,2	1,7	1,4	1,4	1,1	1,1	0,5	17,1
Inflazione	3,3	0,8	1,5	2,8	3,0	1,2	0,2	0,1	-0,1	13,5

Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat.

⁽¹⁾ Media ponderata di Agricoltura, Industria e Servizi privati.

⁽²⁾ Personale pubblico non dirigente rappresentato dall'Aran quale parte datoriale.

⁽³⁾ Personale pubblico non dirigente per il quale gli incrementi retributivi sono determinati in sedi differenti dall'Aran (Forze armate e dell'ordine).

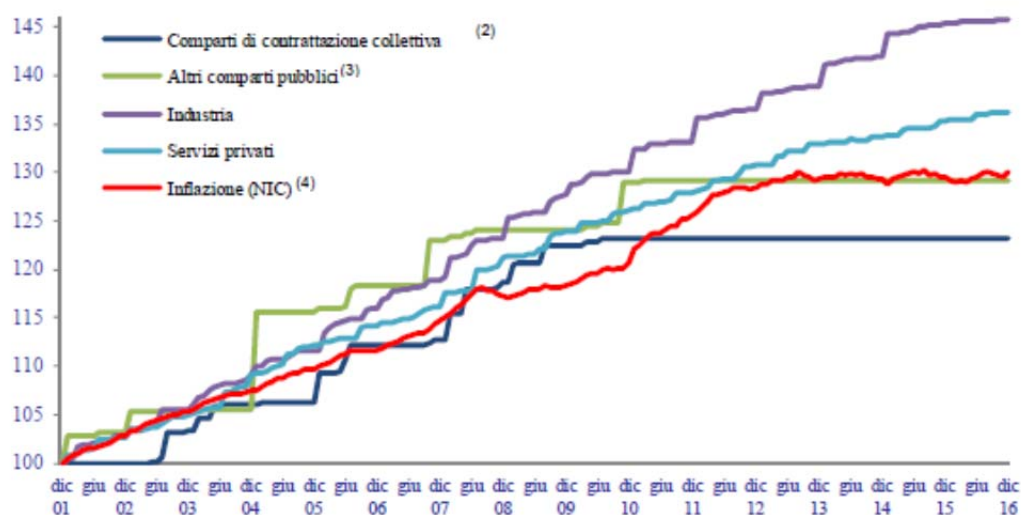
⁽⁴⁾ Dirigenza pubblica contrattualizzata Ann - Aree da I a VIII.

⁽⁵⁾ Dirigenza pubblica non contrattualizzata: Professori e Ricercatori universitari, Magistrati e personale con qualifica dirigenziale delle Forze armate e dell'ordine.

⁽⁶⁾ Il valore differisce da quello pubblicato dall'Istat in quanto considera anche il dato della dirigenza della PA.

Retribuzioni contrattuali nella Pubblica Amministrazione e nel Settore Privato e confronti con l'inflazione

Base dicembre 2001=100⁽¹⁾ Personale non dirigente. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 27 gennaio 2017 (dicembre 2016).



Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat.

⁽¹⁾ La base dicembre 2001, anziché dicembre 2010, consente di mantenere una continuità con le elaborazioni presentate precedentemente.

⁽²⁾ Personale pubblico non dirigente rappresentato dall'Aran quale parte datoriale.

⁽³⁾ Personale pubblico non dirigente per il quale gli incrementi retributivi sono determinati in sedi differenti dall'Aran (Forze armate e dell'ordine).

⁽⁴⁾ Indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività nazionale (Nic).

Le rilevazioni del rapporto semestrale Aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti sono impietose.

Notiamo come, ovviamente, vi sia una variazione nulla negli incrementi della P.A. che ha comportato un netto sorpasso delle variazioni percentuali dei privati dal 2010 ad oggi.

Difatti, la curva delle retribuzioni contrattuali dei dipendenti dei comparti di contrattazione collettiva Aran è ormai stabile al valore del luglio 2010 e, da aprile 2011, è anche al di sotto della curva dell'indice nazionale dei prezzi al consumo.

Tutt'al contrario del settore industria, dove vi è stata una dinamica più sostenuta e superiore all'inflazione.

L'Aran ha evidenziato, tra l'altro, come il valore dell'indice dei prezzi al consumo, appena citato, sia passato dai "100" del dicembre 2001 ai "130,1" del dicembre 2016.

È, pertanto, più che mai necessario un incremento economico per recuperare il potere di acquisto dei salari, anche per un'ottica di rilancio dei consumi – che languono nonostante timidi segnali di ripresa - e quindi dell'economia del Paese.

Ma non finisce qui!

C) Investire significa anche perseguire una reale e piena efficienza e funzionalità delle singole amministrazioni e dei servizi che prestano.

Per farlo è doveroso ripristinare le relazioni sindacali e rendere autonoma la contrattazione di secondo livello.

Con ciò si intende che essendo i due soggetti trattanti, amministrazioni e lavoratori, coloro che conoscono la specificità di quella singola realtà lavorativa, sanno cosa serve per farla funzionare al meglio.

Devono esser loro a concordare la gestione, l'organizzazione, l'innovazione e conseguentemente le nuove professionalità e la premialità.

Siamo sempre più convinti che il lavoro pubblico rivesta un'importanza strategica come volano per la crescita del Paese, ma la sfida si riuscirà a vincere solo con il coinvolgimento e la partecipazione del Sindacato e degli operatori che garantiscono quei servizi.

Per questi motivi, nella parte normativa dei nuovi contratti, come stabilito dall'accordo, dovranno essere ricercati nuovi strumenti di partecipazione che non si limitino più alla sola informazione, ma che ridonino forza al protagonismo sindacale, ponendolo alla pari della controparte nelle materie inerenti l'organizzazione del rapporto di lavoro.

D) È indispensabile, inoltre, promuovere, nell'ambito di regole condivise in sede negoziale, percorsi di formazione tesi ad accrescere ed aggiornare le competenze del personale e a garantire lo sviluppo delle professionalità esistenti per valorizzare i dipendenti meritevoli.

Coltivare le conoscenze degli organici a disposizione rappresenta non solo un investimento sull'efficienza della P.A. – che tra l'altro opera in un contesto giuridico con una forte instabilità normativa - ma anche una fonte di risparmi di spesa, diminuendo la necessità quindi di ricorrere ad onerose consulenze esterne.

È quanto mai necessario, dopo otto anni di assordante silenzio, tornare a ragionare sugli inquadramenti, prevedendo anche nuovi modelli.

Di certo, non può essere solo il criterio dell'anzianità a guidare le progressioni di carriera, come propone qualche sindacato confederale, ma vanno definiti percorsi valutativi partendo proprio dal modo in cui ogni amministrazione o ente si organizza.

La Uil propone un sistema di valorizzazione non omogeneo e vincolante per tutti ma che sia definito nella contrattazione di secondo livello attraverso l'individuazione di parametri oggettivi, trasparenti e diversificati realtà per realtà, che permettano una misurazione diversamente articolata rispondente alle peculiarità delle singole amministrazioni.

Tutti i punti appena premessi presuppongono quella *“ripresa di nuove e piene relazioni sindacali”*, che con l’accordo il Governo si è impegnato a perseguire.

Nessuno di questi “investimenti” sulle risorse e sui servizi erogati dalla Pubblica Amministrazione andranno a buon fine, se non verrà ristabilito un rapporto fra pari all’interno delle relazioni sindacali, superando l’odiosa disciplina dell’unilateralità che in questi anni ha regolato tutte le materie oggetto di mancato accordo.

L’unilateralità, infatti, ha alterato significativamente l’equilibrio all’interno delle amministrazioni, provocando tra l’altro l’ovvio stallo della contrattazione decentrata.

Il sistema delle relazioni sindacali ed i meccanismi partecipativi debbono essere ripristinati e resi funzionali alla necessità di rafforzare il ruolo della contrattazione sulle materie del rapporto di lavoro e dell’organizzazione del lavoro.

Un corretto sistema di relazioni sindacali ha bisogno di tre condizioni: l’interesse per il bene comune delle due parti; il riconoscimento reciproco che si determina nel momento in cui si diventa attori di quelle relazioni; lo scambio che avviene nella sottoscrizione degli accordi.

Tutto ciò non si è più realizzato dalla legge Brunetta in avanti, perché non solo quei tre presupposti sono stati dimenticati ma, soprattutto, è mancato il riconoscimento del ruolo del sindacato da parte delle amministrazioni.

Ciò ha determinato un graduale scadimento della pubblica amministrazione con lo sfiorire della partecipazione consapevole dei suoi lavoratori ai vari processi decisionali, in favore di soli atti unilaterali della parte datoriale che hanno inasprito ancora più il contesto.

L’estremo decisionismo di questi dieci anni circa, infatti, non ha fatto altro che peggiorare la funzionalità delle varie amministrazioni.

Ebbene, oggi, grazie all’accordo del 30 novembre, alle novità del Testo Unico e all’apertura delle trattative contrattuali è possibile e doveroso cambiare registro, ripristinando una delle condizioni più importanti della storia delle relazioni sindacali, il reciproco riconoscimento e la pari dignità fra le parti.

Proseguendo nella fase di confronto sarà necessario, inoltre, affrontare ai tavoli quei temi rimasti irrisolti e che non riteniamo rispecchino i contenuti dell’accordo nella sua traduzione legislativa.

In primo luogo, possiamo far richiamo ai profili del procedimento disciplinare e delle sanzioni, dove non vi è traccia di quel rapporto fra pari di cui accennavamo prima.

Qui il Legislatore è intervenuto introducendo nuove fattispecie di licenziamento riguardanti la *“falsa attestazione della presenza in servizio”*, che vanno ad aggiungersi a quanto già previsto dal D.lgs. 150/2009 e alle ipotesi di licenziamento per giusta causa, come se queste non fossero già esaustive.

La UIL, a questo proposito, ha sottolineato come l'eccessiva specificità con cui il Legislatore ha disciplinato i licenziamenti non sia in linea con le dichiarazioni di principio del 30 novembre.

L'accordo, infatti, muove da una enunciazione iniziale in netta controtendenza con il clima passato, dove tutti i mali della pubblica amministrazione venivano imputati ai lavoratori.

Quanto pattuito il 30 novembre sottolinea, invece, che i dipendenti sono una risorsa e non possono essere considerati capro espiatorio di un intero sistema.

Per questo ci lascia molto perplessi e contrari l'aver previsto addirittura l'irrogabilità al c.d. "assenteista" del danno di immagine nei confronti della P.A.

Una norma che, tra l'altro, rimette l'entità del danno ad una valutazione equitativa del Giudice, poggiata sulla rilevanza avuta dalla condotta contestata sui mezzi di informazione.

Quest'ultima ben potrebbe oscillare in base ai periodi dell'anno ed ai casi della cronaca, sicché non ci appare ovviamente in alcun modo un criterio equo.

A questi eccessi che non fanno altro che escludere il sindacato dalla materia delle sanzioni, si aggiunge il paradosso dell'assegnare al sindacato il compito di individuare ulteriori fattispecie di "assenteismo" con le conseguenti sanzioni da irrogare.

Il contratto così diverrebbe, piuttosto che, come di sua natura, uno strumento di tutela da arbitrii e di difesa in caso di valutazioni non oggettive, una sorta di "codice penale", ben esorbitando dalla sua funzione.

Altra questione rimasta in sospeso è quella della defiscalizzazione del salario di produttività, come già avviene, invece, nel settore privato.

L'orizzonte che si poneva l'accordo era quello di armonizzare il regime di fiscalità dei trattamenti accessori dei lavoratori privati ai pubblici.

Ciò costituirebbe: un'ulteriore risposta al notevole depotenziamento del potere di acquisto dei salari pubblici avvenuto in questi anni; una valida forma di incentivazione della produttività pubblica e, non per ultimo, una soluzione per evitare ripercussioni sulla fruizione del c.d. bonus Renzi.

Non sarebbe, poi, da sottovalutare, in un'ottica di rilancio della P.A., lo stimolo che, a livello della contrattazione decentrata, la defiscalizzazione costituirebbe per tutti quegli istituti e quelle voci contrattuali che remunerano la prestazione di lavoro in termini di produttività, efficienza, competitività e redditività.

La sede contrattuale, poi, dovrà rappresentare anche il luogo per disciplinare permessi e malattie, ormai da anni oggetto delle strumentalizzazioni dei media, alimentate anche da Governi sempre pronti a puntare il dito contro i lavoratori della P.A., dimenticandosi, tuttavia, come ci siano sostanziali differenze, in negativo, rispetto al settore privato.

Facciamo presente, infatti, che i pubblici dipendenti pagano i giorni di malattia e pertanto il singolo lavoratore ci penserà su due volte prima di rinunciare a parte della sua retribuzione e anzi semmai si recherà sul posto di lavoro anche se non in perfette condizioni di salute.

Non è questa però l'unica differenza con i privati perché bisogna ricordare e sottolineare come le ore di reperibilità in malattia dei pubblici siano maggiori.

Sarebbe il caso, quindi, di puntare il dito, questa volta, contro i mancati controlli dei soggetti competenti.

Questo non significa difendere gli eventuali abusi ma far notare come le norme per perseguire chi sbaglia ci sono.

È ora di finirla di usare il solito refrain ogni volta che si parla di rinnovare i contratti dei pubblici dipendenti.

Questa stagione contrattuale deve porre finalmente un punto su tutto quello che riguarda questo tema, e ricercare regole chiare che siano in armonia con quelle del settore privato e che, soprattutto, colmino i vuoti di tutela che ci sono nei confronti dei lavoratori affetti da gravi patologie.

Proprio per questi motivi avevamo chiesto di chiudere l'accordo su permessi e malattie, fermo in Aran da anni, la cui impostazione, sottolineiamo, era per tutelare i diritti dei dipendenti e non per penalizzarli.

I contenuti di quell'accordo dovranno essere inseriti nei contratti al fine di non correre il rischio di trovarsi dinanzi a una codificazione disomogenea, contratto per contratto, di quelle regole.

È necessario, tuttavia, precisare che su questa materia il comparto Scuola ha una normativa diversa pagata con costi contrattuali e non può essere modificata senza tenerne conto.

Altra spettanza oggetto delle trattative sarà la graduale introduzione del Welfare contrattuale anche nel pubblico impiego.

A questa voce possiamo ricondurre le più disparate forme di sostegno ed intervento per il reddito: dalla previdenza all'assistenza complementare; dai fondi pensione all'assistenza sanitaria integrativa; alle altre variegata ed eterogenee forme di retribuzione non monetaria come retribuzioni in natura, buoni libro, aiuti per la conciliazione lavoro/famiglia, formazione dei dipendenti, asili nido, etc...

Sono tutte prestazioni che vanno ad affiancarsi al trattamento salariale classicamente inteso e vanno spesso a costituire un incentivo per i lavoratori, migliorando il benessere di tutto l'ambiente lavorativo e, quindi, la produttività.

Mentre nella contrattazione privata di questi anni, il Welfare aziendale ha costituito un elemento importante per il peso dei singoli contratti, questa voce è mancata nel settore pubblico, anche data, ovviamente, la mancata contrattazione.

Sarà certamente arduo raggiungere i livelli del settore privato ma è necessario avviare questo percorso, possibilmente definendo, prima, la griglia degli interventi a livello di contratto nazionale e, poi, lasciando gestire la materia nello specifico alla contrattazione di secondo livello, senza però che questo comporti un drenaggio delle risorse disponibili per i rinnovi, i quali ribadiamo con forza si riferiscono al solo trattamento fondamentale.

Il Welfare, come vale per il bonus Renzi, non va in nessun modo confuso con gli incrementi salariali previsti.

Un accenno alla previdenza integrativa.

Le proposte della Uil sono state ben spiegate in un seminario organizzato insieme al Segretario Confederale, Domenico Proietti, e quelle sono la nostra bussola, ma raggiungere quanto meno la parità fiscale fra pubblico e privato sarebbe già un notevole passo in avanti che stimolerebbe più lavoratori ad iscriversi ai fondi integrativi.

Ebbene, si tratta ora, quindi, di tradurre questi contenuti nel contratto, per rendere questa tornata proficua e positiva per i pubblici dipendenti, oltre che da un punto di vista economico anche sotto il profilo di un miglioramento delle condizioni dell'organizzazione del lavoro.

Teniamo a precisare, però, che non possono costituire elementi di disturbo i continui interventi dei mass media, i quali sembrano quasi voler imporre l'agenda delle materie all'Aran.

La trattativa si fa al tavolo e così come questa non può essere influenzata dalle agenzie stampa, non può essere fatta sulla base della direttiva.

Lo abbiamo già fatto ben presente in Aran, chiarendo che l'atto di indirizzo non può costituire un vincolo alla trattativa, semmai lo è solo per la parte datoriale.

La soluzione e la definizione delle parti contrattuali sono frutto della mediazione degli interessi e del confronto tra la volontà del datore (direttiva) e quella del sindacato (con le proprie piattaforme).

L'uno non può prevalere sull'altro, se così non fosse, non saremmo di fronte a una vera trattativa.

Per evitare ogni equivoco, c'è una sola condizione per concludere i contratti per noi della UIL ed è il rispetto integrale dell'accordo del 30 novembre e non le sue interpretazioni al ribasso della direttiva.

Pertanto, per valutare l'effettiva volontà del Governo di rispettare gli impegni presi con l'accordo, abbiamo chiesto un incontro alla Ministra Madia, dalla quale ci aspettiamo una convocazione che ancora non è arrivata.

Noi siamo pronti ad avviare il confronto ai tavoli con la massima serietà e responsabilità e speriamo che tutti gli attori facciano lo stesso.

L'attivo delle categorie del pubblico impiego di oggi, come l'assemblea del prossimo 25 ottobre a Bologna, dove tutta l'organizzazione discuterà dei rinnovi contrattuali del pubblico impiego, ci

permetteranno di ragionare insieme sull'azione che intraprenderà la UIL in questa tanto attesa tornata contrattuale.

Non escludiamo poi la possibilità di indire una mobilitazione nazionale di piazza, prima dell'approvazione della legge finanziaria, nel caso in cui ai tavoli trasparissero dubbi sui tempi di conclusione e sulla bontà delle trattative.

I lavoratori si aspettano tanto da questa ripresa della contrattazione e non possiamo non tenerne conto.

I rinnovi saranno possibili solo a condizione che ci sia l'aumento concordato, che la parte normativa sia in grado di rappresentare una svolta rispetto al passato e che la contrattazione di secondo livello sia reale.

La responsabilità certamente è nostra e saremo giudicati, ma anche il Governo si gioca una parte della sua credibilità col mantenere fede ai patti oppure no.

I lavoratori pubblici sono stati sempre responsabili in tutti questi anni nonostante abbiano solo subito ma adesso è ora di restituirgli la dignità che gli compete e su questo la Uil non derogherà!

Noi ci siamo sempre impegnati in tal senso e continueremo a farlo.

Abbiamo una forza: siamo una squadra compatta e unita.

La Uil vuole chiudere al più presto le trattative per arrivare al rinnovo tanto atteso dei contratti ma li firmerà solo quando riterrà che la loro conclusione sia giusta!