

*Le linee programmatiche della FLP
per il rinnovo del CCNL del comparto
Funzioni Centrali per il triennio
2019-2021*

- *La Pubblica Amministrazione, una risorsa per il Paese*

- *La contrattazione quale strumento per la ripresa del potere d'acquisto, la riconquista dei diritti e della democrazia sui posti di lavoro, la valorizzazione del personale e il miglioramento dei servizi*

- *L'ordinamento, lo sviluppo professionale, il merito e la formazione del personale*

- *Il Lavoro Pubblico, la tutela dei diritti e il rispetto dei doveri*

- *Per una nuova PA attraverso il ricambio generazionale e diverse politiche previdenziali*



La Pubblica Amministrazione, una risorsa per il Paese

Una buona e funzionale Pubblica Amministrazione non è per il Paese un lusso, o una spesa improduttiva.

La Pubblica Amministrazione in un paese democratico è garanzia di rispetto delle regole, di convivenza democratica, di sicurezza, di istruzione, formazione e ricerca scientifica di qualità, di fruizione e conservazione di beni storici e culturali, di servizi sociali e sanitari accessibili a tutti, compreso i meno abbienti.

E' lo strumento fondamentale per la regolazione dei mercati mediante il contrasto ai fenomeni evasivi ed elusivi, alle contraffazioni e al contrabbando, e quindi alla concorrenza sleale di chi, contravvenendo alle leggi, altera le regole di mercato, penalizzando le aziende sane. E', per il tramite del sistema di istruzione pubblico, strumento essenziale per garantire lo sviluppo economico, sociale e culturale del Paese.

Un sistema di istruzione e formazione che fornisca gli strumenti necessari alle nuove generazioni per sostenere le sfide del prossimo futuro e un avanzato settore della ricerca sono le condizioni imprescindibili per garantire al paese un'adeguata competitività internazionale nel panorama mondiale attuale.

Con la semplificazione normativa, la delegificazione, la digitalizzazione, senza perdere la funzione di orientamento e controllo che gli spetta, la P.A. può divenire un'importante fattore di creazione di valore, permettendo alle aziende e alle nuove imprenditorialità di dispiegare tutte le loro potenzialità in un mercato sempre più globale e concorrenziale.

Con la riscrittura e la risistemazione degli attuali livelli di governo e di articolazione sul territorio deve divenire sempre più vicina ai cittadini, fruibile, efficace, meno complessa, senza però perdere la sua capillarità, la sua funzionalità, la caratteristica peculiare di essere funzione pubblica al servizio del Paese nel rispetto delle norme costituzionali.



In questa direzione, forte è la nostra contrarietà nei confronti delle operazioni messe in campo dai governi e dal Parlamento negli ultimi quindici anni di ridimensionamento delle strutture, degli uffici e degli organici, di privatizzazioni selvagge, di spregiudicate operazioni che hanno esternalizzato funzioni e servizi, aumentando a dismisura i costi, diminuendo nel contempo la qualità dei servizi e delle prestazioni rese.

In tale ambito intendiamo lanciare una vera sfida al Governo in ordine alla grandi scelte che devono investire nell'immediato futuro la nostra Pubblica Amministrazione.

In uno scenario che vede le parti sociali escluse dai processi "riformatori", continueremo a produrre comunque le nostre idee e proposte, non rinunciando al ruolo che possiamo e dobbiamo avere, consapevoli che ove persistessero le scelte unilaterali e autoreferenziali di questi mesi non esiteremo a scendere di nuovo in piazza come avvenuto più volte negli ultimi anni.



La contrattazione quale strumento per la ripresa del potere d'acquisto, la riconquista dei diritti e della democrazia sui posti di lavoro, la valorizzazione del personale e il miglioramento dei servizi

L'inaccettabile approccio dei governi che si sono succeduti in questi anni nei confronti del lavoro pubblico si è avuto non solo sul mancato diritto a un vero contratto, ma anche con la consistente riduzione, in molti casi fino al 50%, dei fondi aziendali destinati alla contrattazione integrativa.

Il blocco dei contratti, il rinnovo al ribasso avvenuto tra la fine del 2017 e i primi mesi del 2018, senza adeguate risorse economiche e con il mero recepimento della normativa susseguitasi in questo decennio, tutta punitiva nei confronti del pubblico impiego, ha determinato la riduzione drastica del potere d'acquisto dei salari delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché il costante indebolimento dei diritti fondamentali della persona e della dignità del lavoratore.

Inoltre, il rinvio ad affrontare le questioni fondamentali della valorizzazione del lavoro e dell'ordinamento professionale, ingessati da tempo in un modello ormai superato, reso ancora più inaccettabile dai blocchi disposti per legge per molti anni delle progressioni economiche, rende ormai ineludibile la sfida di riscrivere in modo organico e moderno il sistema delle carriere.

La normativa sul pareggio di bilancio e l'incredibile campagna mediatica sui presunti costi del rinnovo dei contratti ha reso meno pregnante la Sentenza con la quale la Consulta ha accolto le ragioni della FLP, dichiarando incostituzionale il blocco della contrattazione, ma riconoscendo gli effetti della stessa, solo a partire dalla pubblicazione della sentenza avvenuta a luglio 2015.

Ma i Governi con le leggi di stabilità 2016, 2017 e 2018 sono andati ben oltre e hanno stanziato una posta assolutamente irrisoria per il 2016, bypassando completamente il 2015. Inoltre il DEF 2016 ha esteso lo stesso finanziamento (310 milioni di euro) per tutto il triennio 2019-2021.



I CC.CC.NN.LL. delle Funzioni Centrali, della Sanità, dell'Istruzione e Ricerca, delle Funzioni Locali rinnovati nei mesi scorsi e sui quali la nostra Organizzazione sindacale ha espresso la sua forte contrarietà, apponendo in queste ore, dopo molti mesi, una firma solo "tecnica" per evitare l'esclusione immotivata dai tavoli negoziali delle Amministrazioni interessate all'applicazione di quei contratti, non hanno quindi in alcun modo recuperato i circa 10 anni di blocco e di stallo economico, limitandosi, come è noto, ad erogare a regime una somma assolutamente simbolica, irrisoria, rispetto alla perdita del potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori delle Pubbliche amministrazioni.

Per la FLP, quindi, la stagione contrattuale 2019-2021 dovrà tenere conto in modo chiaro della perdita di potere d'acquisto subita in questi dieci anni.

Gli stessi indici basati sull'I.P.C.A. (Indice Prodotti al Consumo al netto dell'andamento dei prezzi petroliferi), che avrebbero dovuto costituire l'indicatore per il rinnovo dei contratti a partire dal 2010 operando a regime e con regolarità per almeno un triennio, non sono stati in alcun modo rispettati.

L'incremento economico non può che partire dal recupero dei sacrifici fatti e dal riconoscimento significativo di quello che spetta per il triennio da rinnovare.

Un incremento medio di circa 300 euro mensili è per la FLP il minimo che deve essere riconosciuto alle lavoratrici e ai lavoratori pubblici in questa tornata contrattuale tenendo conto dell'applicazione dell'IPCA calcolato per il periodo 2010 – 2021, al netto degli incrementi contrattuali disposti con il CCNL 2016 - 2018.

Occorrerà mettere in campo un insieme di azioni che implementino i livelli di contrattazione, riconoscano le specificità delle funzioni relegate oggi in un "compartone" delle Funzioni Centrali che è servito solo a ridurre diritti, bloccare l'ordinamento professionale, omogeneizzare al ribasso gli stipendi e il salario di produttività.

Bisogna riscrivere complessivamente la struttura del salario dei dipendenti del comparto delle Funzioni Centrali. Le attuali indennità di amministrazione (o di agenzia, o di ente) sono non solo diversificate e non perequate ma, nonostante costituiscano da anni di fatto quota consistente dello stipendio, vengono ancora classificate come salario accessorio con le pesanti penalizzazioni sia ai fini



pensionistici che per le decurtazioni applicate nei casi di assenza per malattia previsti dalle norme vigenti.

È fondamentale superare l'attuale modello, o comunque, in alternativa, dare piena attuazione alle sezioni speciali, previste dalla norma, ma colpevolmente non previste nel 1° CCNL delle Funzioni Centrali.

Vanno rifinanziati e rilanciati i livelli di contrattazione integrativa e consentiti gli sviluppi di carriera.

Le risorse sono reperibili all'interno del bilancio dello Stato facendo una seria lotta agli sprechi e alle inefficienze della spesa pubblica per appalti, consulenze, esternalizzazioni, mettendo in campo una vera azione di contrasto all'evasione fiscale e contributiva che ha permesso l'arricchimento di pochi e l'impoverimento di tanti.

Bisogna utilizzare i risparmi di gestione reinvestendoli nel personale e nelle dinamiche retributive, estendendo anche al lavoro pubblico lo strumento della defiscalizzazione dei premi di produttività ormai da tempo in uso nel privato.

Un Contratto "vero" quindi che faccia la sua parte sul riconoscimento dei benefici economici, ma che si riappropri di tutti quegli strumenti che in questi anni gli sono stati sottratti. La contrattazione per noi è strumento importante per garantire una migliore efficienza delle Amministrazioni e delle funzioni che svolgiamo, perché mediante gli strumenti della partecipazione, del confronto e della negoziazione è sicuramente possibile garantire una migliore organizzazione del lavoro e una maggiore fruibilità dei servizi, rispetto alle azioni unilaterali e solitarie dei vertici.

Vogliamo ridare al contratto la funzione primaria di regolazione del rapporto di lavoro superando le leggi e leggine che hanno ripubblicizzato il rapporto di lavoro in senso unicamente punitivo, anche con penalizzazioni sul salario in caso di malattia che non trovano eguali in altri settori e in altri Paesi.

Allo stesso modo, non si può prescindere dal ripristinare minime forme di democrazia sui posti di lavoro. In questo senso è necessario cancellare gli articoli dei precedenti contratti che vincolano la partecipazione alla contrattazione integrativa alla firma dei contratti di primo livello. Nell'amministrazione pubblica la capacità sindacale di sedere ai tavoli di trattativa, al contrario di ciò che succede nel lavoro privato, è



*subordinata al raggiungimento di soglie minime di rappresentatività **certificate**. Ogni altra limitazione delle libertà sindacali è un vero e proprio affronto al diritto dei lavoratori di scegliersi i propri rappresentanti ad ogni livello. Non giova a nessuno, tanto meno al movimento sindacale nel suo complesso, comprimere i diritti democratici dei lavoratori. **Il diritto al dissenso sindacale deve essere garantito senza nessuna penalizzazione per chi decide di esercitarlo.***

L'Ordinamento, lo sviluppo professionale, il merito e la formazione del personale

Siamo convinti che occorra partire (o ripartire) dal lavoro pubblico e dai lavoratori pubblici che sono una risorsa importantissima per il Paese e un'incredibile leva occupazionale anche e soprattutto se legata ai servizi che vengono erogati ed alla loro maggiore qualità.

Vanno riscritti gli ordinamenti professionali ormai obsoleti, le loro peculiarità.

*In questo contesto, pensiamo ad uno sviluppo professionale che consenta il dispiegarsi della possibilità di mettersi in gioco e fare "carriera", rivedendo le attuali aree funzionali con l'eliminazione di quella iniziale, ormai superata in un'organizzazione del lavoro per processi e in buona parte informatizzata e, superando l'attuale sistema di precarizzazione delle funzioni svolte tramite le posizioni organizzative, **la creazione dell'area quadri**, che può diventare il motore di attività specialistiche e di alta professionalità, come sono quelle delle Amministrazioni centrali, implementando altresì quella dei professionisti (a tutt'oggi prevista solo per gli enti pubblici economici, le agenzie di controllo e l'ENAC), trovando soluzioni moderne che consentano al personale pubblico di crescere professionalmente ed economicamente, in quanto un'organizzazione pubblica moderna e digitalizzata ha sempre più bisogno di polifunzionalità, specializzazione e dinamiche professionali coerenti con i cambiamenti organizzativi.*

Pensiamo quindi alla necessità di una mappatura dei nuovi mestieri adottando iniziative di reclutamento di nuove leve e allo stesso tempo di riconversione e riprogettazione delle professionalità e delle attività svolte.

Superando significativamente le limitazioni burocratico - formali volute dall'ex Ministro Brunetta e modificate solo parzialmente dalla Ministra Madia, che limitando le dinamiche di carriera interna, sono diventate fattore di demotivazione per milioni di lavoratori.



Sul fronte del merito, ribadita la nostra posizione critica di fondo sull'attuale modello, non può non essere confermata la disponibilità e la necessità di affrontare senza alcun timore reverenziale l'ineludibile problematica della performance del personale pubblico.

In questo quadro occorre però riaprire un dialogo vero e concreto fra le parti mediante il superamento della riserva di legge sulla materia per ridare ai lavoratori pubblici attraverso le loro rappresentanze, strumenti idonei al fine di affrontare seriamente il tema del merito, fuori dal canale mediatico creato volutamente intorno allo stesso.

Sulle fasce di merito pensiamo che vadano superate le rigidità predeterminate e che il riferimento da prendere in considerazione non possa prescindere anche dall'ambito lavorativo dell'ufficio, e delle diverse articolazioni degli Enti di appartenenza.

*La **Formazione del personale** deve tornare ad essere materia pienamente contrattabile, sia in ambito nazionale che territoriale, per gli indubitabili collegamenti con i sistemi premiali, percorsi di carriera, e più in generale, per l'utilizzo ottimale delle risorse umane.*

Riteniamo infatti che la valorizzazione delle risorse umane, oltre a costituire un fattore strategico e una chiave di successo per ogni organizzazione, debba tornare ad essere un imprescindibile diritto per tutti i lavoratori pubblici.

La Formazione come strumento di sviluppo delle competenze, deve rispondere a criteri che tengano di conto sia delle esigenze organizzative e funzionali delle Amministrazioni che di quelle di sviluppo delle conoscenze dei singoli.

Il lavoro Pubblico, la tutela dei diritti, il rispetto dei doveri

L'attacco mediatico portato strategicamente e con violenza al lavoro pubblico e al lavoratore pubblico, agli occhi di un osservatore comune, rende quasi anacronistica la scelta di una difesa, anzi di un vero e proprio rilancio sul tema della tutela dei diritti e, aggiungiamo noi, del rispetto dei doveri.

L'esperienza e gli accadimenti dei nostri giorni, rendono evidente come questo sia invece uno dei temi centrali per il rispetto dovuto a milioni di lavoratori, quelli pubblici, che svolgono quotidianamente il loro dovere al servizio dello Stato, nelle diverse forme professionali e sotto le più diverse amministrazioni, centrali e periferiche.

La soluzione non può essere quella di ridurre i diritti attraverso la legislazione né tanto meno quella di urgenza.

Oltre alla modifica delle attuali norme legislative che rendono inesigibili i diritti sanciti dai precedenti rinnovi contrattuali, occorre la definizione di un accordo quadro per tutto il pubblico impiego o accordi quadro di singolo comparto che rilancino la fase contrattuale sul tema dei diritti e dei doveri e, con l'occasione, siano capaci di eliminare le attuali disparità giuridico-ordinamentali in materia di diritti costituzionalmente garantiti, oltre a modificare e integrare gli istituti che mirano concretamente ad offrire risultati positivi per i dipendenti pubblici.

Esempi che possono essere considerati "di scuola", sono quelli relativi alle sanzioni disciplinari con l'assoluta assenza di terzietà e il disarmonico sviluppo dei trattamenti previsti per le persone/dipendenti affette da gravi patologie.

Nell'ambito della tutela dei diritti, sempre in un contesto di accordo quadro, occorrerà sviluppare altri temi che sono intimamente legati alla qualità della vita dei pubblici dipendenti e che riguardano i tempi di conciliazione lavoro-famiglia, la politica degli orari ed il welfare aziendale.



Così come andranno ribaditi i doveri in termini di rigoroso rispetto delle norme contrattuali, di deontologia e di servizio che debbono caratterizzare sempre più l'attività e il comportamento di tutti coloro che, a diverso titolo e con le svariate funzioni svolte, ogni giorno rappresentano la Pubblica Amministrazione in questo Paese.

Diritto alla salute, alla vita e alla conciliazione vita-lavoro

L'ultimo rinnovo contrattuale, negoziato con troppa fretta e senza porre la giusta attenzione alle conseguenze di ciò che si stava firmando, ha compresso in modo insopportabile diritti fondamentali delle persone.

Ciò non è assolutamente possibile e tornare sui propri passi non è altro che un atto di giustizia nei confronti dei cittadini-lavoratori pubblici. L'arretramento sui diritti è stato inoltre un'inutile dimostrazione di forza i cui benefici economici per lo Stato sono prossimi allo zero mentre le ricadute negative sul piano della motivazione sono enormi.

Nel nuovo contratto dovranno essere inserite una serie di misure le quali però sarebbero poco efficaci se a monte non si rivedessero le relazioni sindacali sull'orario di lavoro e in caso di ristrutturazione degli enti/amministrazioni.

Ferma restando la competenza dirigenziale nell'organizzazione degli uffici, l'orario di lavoro deve tornare a essere materia di contrattazione di posto di lavoro, in particolare per le forme di conciliazione vita-lavoro, senza limitarsi solo alla maggiore flessibilità in entrata e in uscita, come è previsto dal CCNL attuale.

Per le ristrutturazioni aziendali deve essere prevista la contrattazione nazionale e di posto di lavoro per le ricadute sul personale mentre oggi non è nemmeno materia di confronto ma è ammessa solo ed esclusivamente l'attività di monitoraggio prevista dall'organismo paritetico previsto dall'articolo 6 del CCNL vigente il quale, per di più, è previsto solo a livello nazionale ma non anche a livello decentrato di posto di lavoro.

*Riguardo al diritto alla salute e alle cure occorre, come già detto, rivedere tutta la disciplina: il nuovo CCNL dovrà **eliminare l'articolo 32, comma 2 lettera b)**, che prevede impossibilità di fruire dei permessi a frazione di ora, e **lettera d)**, che prevede l'impossibilità di fruire contestualmente di ore di permesso e di ore di lavoro differito quali devono essere considerati i permessi relativi a Banca ore e lavoro compensativo.*



*Deve essere meglio specificato quanto previsto **dall'articolo 33, comma 2** del vigente CCNL funzioni centrali. La programmazione dei permessi relativi alla Legge 104/1992 deve essere effettuata solo ove possibile. Questi permessi vengono fruiti a tutela del portatore di handicap, i cui diritti non possono essere subordinati a qualsivoglia esigenza di servizio.*

*Deve essere attenuato il potere di concessione da parte del dirigente dei permessi retribuiti di cui **all'articolo 34**.*

*Va completamente ripensato **l'articolo 35** dell'attuale CCNL. Se il problema rappresentato dalla parte pubblica è il presunto abuso del trattamento malattia di cui all'articolo 55 septies, comma 3 ter da parte dei lavoratori che prendevano l'intera giornata per trattamenti diagnostici e/o specialistici di poche ore, si specifichi che l'assenza sarà possibile solo per il tempo strettamente previsto per la prestazione, ma senza un limite di tempo nell'anno. Non è, infatti, in alcun modo pensabile che lavoratori gravemente malati – pur considerati guariti – debbano attingere alle ferie per fare i necessari controlli periodici preventivi.*

*Va cancellata l'ultima parte dell'articolo 38 comma 3, che prevede che gli effetti collaterali delle terapie salvavita non si considerano come malattia **per un periodo massimo di quattro mesi nell'anno solare**. I malati gravi meritano rispetto e non misure punitive proprio nel momento più duro, cioè quello durante il quale effettuano terapie salvavita.*

Per una nuova PA, un vero ricambio generazionale e una modifica delle attuali politiche assunzionali e previdenziali

Una Pubblica Amministrazione in linea con la scelta di essere anche volano di sviluppo economico e occupazionale per il Paese, deve traguardare una nuova politica assunzionale e una diversa politica previdenziale del settore pubblico, risolvendo una volta per tutte l'annosa questione del precariato e armonizzando la normativa italiana con quella europea, come impone la sentenza della Corte di Giustizia Europea del novembre 2014.

Per continuare e migliorare la qualità di servizi pubblici insostituibili forniti ai cittadini, quali quelli della istruzione e della salute, della giustizia, del fisco, della difesa e delle istituzioni, del territorio, culturali e ambientali, etc., la PA può e deve rinnovarsi profondamente anche per quanto riguarda il proprio personale, e i contratti di lavoro devono essere uno strumento attraverso il quale procedere a rivisitare gli attuali processi previsti per tali materie.

La mobilità volontaria interna nei comparti e a livello intercompartimentale e interregionale, le politiche occupazionali e assunzionali, rivedendo i modelli sinora attuati, la previsione dell'utilizzo di forme nuove di lavoro anche nel pubblico, in alcuni casi già inserite nei precedenti contratti ma scarsamente praticate, il tutto allo scopo precipuo di ringiovanire la Pubblica Amministrazione, potranno essere elementi utili per raggiungere l'obiettivo finalizzato di un vero e significativo processo di riorganizzazione della stessa PA, a cui far partecipare attivamente le forze sociali anche nell'ambito di una necessaria revisione delle dotazioni organiche delle singole Amministrazioni.

Appare però di tutta evidenza, come nell'ambito di un piano straordinario generale di assunzione nella Pubblica Amministrazione, occorre prevedere professionalità nuove per assicurare servizi sempre più vicini ai bisogni e alle esigenze dei cittadini. Altresì è necessario provvedere a un necessario ringiovanimento della PA italiana



mediante il superamento degli attuali blocchi previsti dalla Legge Fornero che, di fatto ed allo stato, limitano fortemente il possibile turn over del personale.

La materia della mobilità deve tornare a essere materia contrattuale e non riserva di legge.

Il personale della nostra Pubblica Amministrazione è tra i più vecchi d'Europa.

Alcune attività sono altamente usuranti e l'impatto nelle dotazioni organiche è rilevante per offrire servizi di qualità e sicurezza ai cittadini. Tutto ciò pone la necessità di uno svecchiamento del personale. È quanto mai doveroso affrontare il problema e trovare delle soluzioni che consentano al lavoratore di arrivare a termine carriera in salute e consentano all'Amministrazione di mantenere aperti i servizi.

Conclusioni

Queste sono le nostre prime riflessioni a carattere generale sul contratto come strumento per rilanciare il lavoro e la funzione pubblica, ridare fiato al potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori, valorizzare le professionalità per offrire servizi migliori e di maggiore qualità, reinternalizzando attività che possono essere svolte con maggiore proficuità e grandi risparmi dalle professionalità interne, coniugando il rispetto dei diritti con l'esercizio puntuale dei doveri.

Tutto ciò dovrà andare di pari passo con le scelte che riteniamo debbano essere assunte dall'Esecutivo e dal Parlamento in tema di Pubblica Amministrazione, dei livelli di governo, del rapporto tra legge e contratto.

Ecco perché è necessario riprendere un percorso che tenga conto di queste variabili, seppur con forme e modalità diverse, e che sia però coerente con l'obiettivo da raggiungere.

Roma, 20 settembre 2018