

Il mondo cambia, cambiamo con la nuova contrattazione anche nel pubblico impiego.

Con la firma dell'accordo quadro per la riforma contrattuale abbiamo segnato una tappa che non è improprio definire "storica". Anche e soprattutto per il pubblico impiego. Abbiamo sottoscritto un'intesa volta a difendere salari e produttività dei lavoratori pubblici e, spostando il baricentro della contrattazione sul secondo livello, a rendere più concreta la prospettiva di una riqualificazione delle amministrazioni.

Con il Protocollo del 30 ottobre scorso la federazione della funzione pubblica aveva chiesto, insieme alla Cisl, una decisa accelerazione nel percorso verso un nuovo sistema contrattuale anche nella pubblica amministrazione. Avevamo chiesto con forza l'impegno per una riforma che superando i limiti dell'assetto stabilito dall'accordo del 23 luglio 1993, troppo stringenti rispetto alle nuove condizioni, fosse in grado di garantire equità sociale, nuovi livelli di retribuzione e adeguati standard di efficienza. Ebbene è proprio in quella direzione che va l'accordo di oggi, prodotto del coraggio che anima le scelte importanti e innovative.

Come nel 1993 anche l'attuale situazione generale presenta aspetti di grande drammaticità. Anzi i segnali di una recessione che incombe annunciano una crisi ancora più dura. E come allora un'iniziativa determinata sostenuta dal senso di responsabilità della parte riformista del sindacato, rappresenterà il passo decisivo verso la ripresa e il cambiamento possibili.

Questo è il significato e la portata reale dell'intesa anche per il pubblico impiego. L'accordo sancisce infatti l'impegno verso la sperimentazione (per quattro anni) di un nuovo assetto della contrattazione. Un nuovo assetto che non sminuirà l'importanza dei contratti collettivi nazionali, che continueranno ad essere garanzia di certezza sui trattamenti economici e normativi di tutti i lavoratori. Ma in cui la durata sarà triennale e il vecchio tasso d'inflazione programmato sarà sostituito da un nuovo indicatore previsionale basato sull'Ipca (Indice dei prezzi al consumo

segue a pagina 3



RIFORMA CONTRATTUALE

Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali LA CISL FP: UNA TAPPA STORICA SOPRATTUTTO PER IL PUBBLICO IMPIEGO

Riconosciuta la necessità di ridurre tasse e contributi sulla contrattazione di secondo livello collegata agli obiettivi di produttività e qualità dei servizi pubblici offerti.

L'intesa sull'accordo quadro per la riforma degli assetti contrattuali rappresenta una tappa storica anche per il pubblico impiego.

La Cisl Fp ha detto sì ad un'intesa per difendere salari e produttività dei lavoratori pubblici e per rendere più concreta la prospettiva di una riqualificazione delle amministrazioni. Il documento getta infatti le basi di un nuovo modello contrattuale che avrà carattere sperimentale per la durata di quattro anni e che sostituirà l'attuale modello in vigore dal 1993.

Con riferimento al settore pubblico e all'interno di un impianto di riforma che vedrà confermati i due livelli di contrattazione, i contenuti principali dell'accordo riguardano:

- La **durata triennale** sia per la parte economica che per la parte normativa del CCNL, che avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore.

- L'individuazione di un **nuovo indice previsionale dell'inflazione**, in sostituzione del tasso d'inflazione programmata, costruito sulla base dell'Ipca (*Indice dei prezzi al consumo armonizzato*), depurato dalla dinamica dei prezzi energetici importati, la cui previsione sarà affidata a un soggetto terzo. Nel settore pubblico la definizione delle risorse da destinare agli incrementi salariali, sarà demandata ai Ministeri competenti, previa concertazione con le Organizzazioni sindacali, nel rispetto e nei limiti della necessaria programmazione prevista dalla legge finanziaria, assumendo l'indice, effettivamente osservato al netto dei prodotti energetici importati, quale parametro di riferimento per l'individuazione dell'indice previsionale, che verrà applicato ad una base di calcolo costituita dalle voci di carattere stipendiale e mantenuto invariato per il triennio di programmazione.

segue a pagina 2



segue dalla prima pagina:
"LA CISL FP: UNA TAPPA STORICA"

Il nuovo indice sarà sicuramente migliorativo rispetto a quello attuale.

- Il **recupero degli eventuali scostamenti** tra inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata, la cui verifica sarà effettuata alla scadenza del triennio contrattuale, previo confronto con le parti sociali, tenendo conto dei reali andamenti delle retribuzioni di fatto dell'intero settore. L'eventuale recupero avverrà nell'ambito del successivo triennio.
- La regolazione del **sistema di relazioni industriali a livello di pubblica amministrazione** attraverso la contrattazione nazionale di categoria o confederale.
- La possibilità di definire ulteriori forme di **bilateralità per il funzionamento dei servizi integrativi di welfare** attraverso la contrattazione collettiva nazionale o confederale.
- La definizione, attraverso specifiche intese, di tempi e procedure per la

presentazione delle richieste sindacali, l'avvio e lo svolgimento delle trattative in modo da **ridurre i tempi di rinnovo dei Ccnl.**

- Il riconoscimento di una **copertura economica alla scadenza dei contratti** in attesa del raggiungimento dell'accordo successivo.
- La vigenza triennale del **secondo livello di contrattazione**, previsto sulle materie delegate in tutto o in parte dal contratto nazionale o dalla legge che non siano negoziate ad altri livelli di contrattazione, che deve avere caratteristiche tali da consentire **l'applicazione degli sgravi di legge.**
- **La riduzione di tasse e contributi, attraverso misure strutturali, certe e accessibili, sulla contrattazione di secondo livello** che collega incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed efficacia, nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese concordati tra le parti. Nel settore del lavoro pubblico

l'incentivo fiscale contributivo sarà concesso, gradualmente e compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, ai premi legati al conseguimento di obiettivi quantificati di miglioramento della produttività e qualità dei servizi offerti, tenendo conto degli obiettivi e dei vincoli di finanza pubblica.

L'accordo sulle linee guida per la riforma contrattuale costituisce un obiettivo fortemente voluto dalla Cisl Fp. E' infatti il frutto del coraggio e della responsabilità di un sindacato riformista impegnato da sempre sul fronte dell'innovazione.

Ripartire la contrattazione nel pubblico impiego al centro dell'impegno sindacale, vuol dire difendere meglio gli interessi dei lavoratori pubblici, ma anche quello dei cittadini e delle comunità che chiedono servizi migliori e più efficienti.



TESTO ACCORDO QUADRO RIFORMA DEGLI ASSETTI CONTRATTUALI

Testo integrale dell'accordo - ROMA, 22 GENNAIO 2009

Il Governo e le parti sociali firmatarie del presente accordo, con l'obiettivo dello sviluppo economico e della crescita occupazionale fondata sull'aumento della produttività, l'efficiente dinamica retributiva e il miglioramento di prodotti e servizi resi dalle pubbliche amministrazioni, convengono di realizzare - con carattere sperimentale e per la durata di quattro anni - un accordo sulle regole e le procedure della negoziazione e della gestione della contrattazione collettiva, in sostituzione del regime vigente.

Le parti fanno espresso rinvio agli accordi interconfederali sottoscritti al fine di definire specifiche modalità, criteri, tempi e condizioni con cui dare attuazione ai principi, di seguito indicati, per un modello contrattuale comune nel settore pubblico e nel settore privato:

1. l'assetto della contrattazione collettiva è confermato su due livelli: il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria e la contrattazione di secondo livello come definita dalle specifiche intese;
2. il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria:
 - avrà durata triennale tanto per la parte economica che normativa;
 - avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale;
 - per la dinamica degli effetti economici si individuerà un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio - in sostituzione del tasso di inflazione programmata - un nuovo indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati. L'elaborazione della previsione sarà affidata ad un soggetto terzo;
 - si procederà alla verifica circa eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata, considerando i due indici sempre al netto dei prodotti

energetici importati;

- la verifica circa la significatività degli eventuali scostamenti registratisi sarà effettuata in sede paritetica a livello interconfederale, sede che opera con finalità di monitoraggio, analisi e raccordo sistematico della funzionalità del nuovo accordo;
 - il recupero degli eventuali scostamenti sarà effettuato entro la vigenza di ciascun contratto nazionale;
 - il nuovo indice previsionale sarà applicato ad un valore retributivo individuato dalle specifiche intese;
 - nel settore del lavoro pubblico, la definizione del calcolo delle risorse da destinare agli incrementi salariali sarà demandata ai Ministeri competenti, previa concertazione con le Organizzazioni sindacali, nel rispetto e nei limiti della necessaria programmazione prevista dalla legge finanziaria, assumendo l'indice (IPCA), effettivamente osservato al netto dei prodotti energetici importati, quale parametro di riferimento per l'individuazione dell'indice previsionale, il quale viene applicato ad una base di calcolo costituita dalle voci di carattere stipendiale e mantenuto invariato per il triennio di programmazione;
 - nel settore del lavoro pubblico, la verifica degli eventuali scostamenti sarà effettuata alla scadenza del triennio contrattuale, previo confronto con le parti sociali, ai fini dell'eventuale recupero nell'ambito del successivo triennio, tenendo conto dei reali andamenti delle retribuzioni di fatto dell'intero settore;
3. la contrattazione collettiva nazionale di categoria o confederale regola il sistema di relazioni industriali a livello nazionale, territoriale e aziendale o di pubblica amministrazione;
 4. la contrattazione collettiva nazionale o confederale può definire ulteriori forme di bilateralità per il funzionamento di servizi integrativi di welfare;
 5. per evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo dei contratti collettivi, le specifiche intese ridefiniscono



segue dalla prima pagina: "IL MONDO CAMBIA"

armonizzato), in modo da permettere una più efficace difesa del potere d'acquisto. Mentre anche i tempi di rinnovo saranno ridotti attraverso una revisione concordata delle procedure per l'avvio e lo svolgimento delle trattative. La vera innovazione sarà però legata alla legittimazione piena del secondo livello di contrattazione. Attraverso la riduzione delle tasse e dei contributi sulla contrattazione integrativa finalizzata ad "obiettivi quantificati di miglioramento della produttività e qualità dei servizi offerti", il nuovo modello contrattuale incentiverà l'attività negoziale a livello di azienda o territorio. Si favorirà in questo modo il merito e la buona gestione delle amministrazioni, la tenuta dei salari e la sostenibilità dei bilanci, si darà luogo ad un nuovo protagonismo dei lavoratori che saranno parte attiva del recupero di qualità. Rendendo più forte quel rapporto diretto tra produttività individuale e aziendale e

remunerazione del lavoro.

D'altra parte quella di cambiare le relazioni industriali in senso partecipativo è una priorità lungamente richiamata dalla Cisl. Lo è in quanto premessa indispensabile alla ripresa di un percorso di riorganizzazione e di rilancio del settore pubblico, della messa a punto di piani industriali votati all'innovazione e alla soddisfazione dell'utenza.

Contrattare attraverso un modello migliore, vuol dire infatti contrattare di più e spingere per rendere più moderni ed efficienti i servizi pubblici, nell'interesse dei cittadini che ne usufruiscono e dei lavoratori che li producono. Vuol dire mantenere salda la difesa delle buste paga dei lavoratori nelle fasi di ripiegamento dell'economia e rendere consistente il miglioramento legato alla crescita della performance di enti e aziende. Facendo, come già avviene nei paesi più avveduti, del

settore pubblico un volano dello sviluppo. E vuol dire per il sindacato aprire una nuova stagione di contrattazione in ogni posto di lavoro, che sia un comune, un'agenzia fiscale o un'azienda sanitaria, per discutere di gestione, di organizzazione e di livelli qualitativi nell'offerta di prestazioni. Ma anche per vigilare che la politica pensi a migliorare i servizi e spendere meglio i soldi dei contribuenti, promuovendo l'innovazione e l'efficienza nelle amministrazioni, e non a mantenere aperti i rubinetti degli sprechi.

Per questo ci siamo battuti con grande determinazione su questo fronte, condividendo per un lungo tratto il percorso anche con altre organizzazioni sindacali che oggi non hanno voluto sottoscrivere l'accordo. Per questo oggi che il risultato di tanti sforzi è finalmente a portata di mano, non siamo disposti a lasciarci sfuggire l'opportunità di riprendere le redini del nostro futuro.

- i tempi e le procedure per la presentazione delle richieste sindacali, l'avvio e lo svolgimento delle trattative stesse;*
- al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata la previsione di un meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosca una copertura economica, che sarà stabilita nei singoli contratti collettivi, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo;*
 - nei casi di crisi del negoziato le specifiche intese possono prevedere anche l'interessamento del livello in-terconfederale;*
 - saranno definite le modalità per garantire l'effettività del periodo di "tregua sindacale" utile per consentire il regolare svolgimento del negoziato;*
 - per il secondo livello di contrattazione come definito dalle specifiche intese - parimenti a vigenza triennale -le parti confermano la necessità che vengano incrementate, rese strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti;*
 - nel settore del lavoro pubblico l'incentivo fiscale-contributivo sarà concesso, gradualmente e compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, ai premi legati al conseguimento di obiettivi quantificati di miglioramento della produttività e qualità dei servizi offerti, tenendo conto degli obiettivi e dei vincoli di finanza pubblica;*
 - salvo quanto espressamente previsto per il comparto artigiano, la contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto nazionale o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione;*
 - eventuali controversie nella applicazione delle regole stabilite, saranno disciplinate dall'autonomia collettiva con strumenti di conciliazione ed arbitrato;*
 - la contrattazione di secondo livello di cui al punto 9, deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione degli sgravi di legge;*
 - per la diffusione della contrattazione di secondo livello nelle PMI, con le incentivazioni previste dalla legge, gli specifici accordi possono prevedere, in ragione delle caratteristiche dimensionali, apposite modalità e condizioni;*
 - salvo quanto già definito in specifici comparti produttivi, ai fini della effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello, i successivi accordi potranno individuare le soluzioni più idonee non esclusa l'adozione di elementi economici di garanzia o forme analoghe, nella misura ed alle condizioni concordate nei contratti nazionali con particolare riguardo per le situazioni di difficoltà economico-produttiva;*
 - per consentire il raggiungimento di specifiche intese per governare, direttamente nel territorio o in azienda, situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale, le specifiche intese potranno definire apposite procedure, modalità e condizioni per modificare, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria;*
 - salvo quanto già definito in specifici comparti produttivi, i successivi accordi dovranno definire, entro 3 mesi, nuove regole in materia di rappresentanza delle parti nella contrattazione collettiva valutando le diverse ipotesi che possono essere adottate con accordo, ivi compresa la certificazione all'INPS dei dati di iscrizione sindacale;*
 - le nuove regole possono determinare, limitatamente alla contrattazione di secondo livello nelle aziende di servizi pubblici locali, l'insieme dei sindacati, rappresentativi della maggioranza dei lavoratori, che possono proclamare gli scioperi al termine della tregua sindacale predefinita;*
 - le parti convengono sull'obiettivo di semplificare e ridurre il numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro nei diversi comparti.*
- Le parti confermano che obiettivo dell'intesa è il rilancio della crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività, anche attraverso il rafforzamento dell'indicazione condivisa da Governo, imprese e sindacati per una politica di riduzione della pressione fiscale sul lavoro e sulle imprese, nell'ambito degli obiettivi e dei vincoli di finanza pubblica.*

Approfondimento

“Con l'accordo sulla riforma dei contratti una nuova stagione di protagonismo per i lavoratori pubblici”

Intervista

a **Giovanni Faverin**
Segretario Generale
CISL Funzione Pubblica

“Una tappa storica soprattutto per il pubblico impiego” la definisce Giovanni Faverin, segretario generale della Cisl Funzione Pubblica. L'accordo quadro del 22 gennaio sulla riforma degli assetti contrattuali solleva l'entusiasmo della federazione dei dipendenti pubblici cislini che insieme alla confederazione ha spinto molto per ottenerlo.

Firmata l'intesa sul nuovo modello contrattuale. Qual è il valore dell'accordo?

È un accordo importantissimo che giunge dopo tanti anni da una riforma, quella del '93, che non teneva più insieme le esigenze del Paese, del cambiamento e della remunerazione dei lavoratori. L'abbiamo definita una tappa storica, innanzitutto perché si prevede un riallineamento del modello contrattuale del pubblico e del privato, come chiedevamo da anni. Poi perché, con la riforma, tutti i dipendenti dei servizi pubblici saranno messi nelle condizioni di avere tempi e scadenze identiche e finanziamenti sicuri. Ogni governo in carica saprà che deve stanziare in finanziaria risorse certe per rinnovare i contratti, che avranno durata triennale.

Ma soprattutto l'accordo è importante perché contiene un'indicazione forte verso un obiettivo cruciale che è quello di valorizzare il livello decentrato della contrattazione. Ciò significa che le 9.903 amministrazioni oltre al contratto nazionale rinnovato con un indicatore previsionale dell'inflazione nuovo, potranno avere un secondo livello di contrattazione rafforzato e sgravato da una tassazione oggi troppo alta.

Un nuovo modello di relazioni industriali anche per la Pa. Cosa cambierà per i dipendenti pubblici?

Per i dipendenti pubblici le scadenze contrattuali saranno rispettate. È un fatto molto rilevante. Ci sarà contrattazione nazionale e decentrata con le diverse agenzie negoziali, ma nel rispetto dei tempi e senza quella liturgia, tipica delle relazioni industriali di vecchio stampo, che è causa di ritardo nei rinnovi. Inoltre si eviteranno le dinamiche delegittimanti del processo negoziale, che costringono le persone a sentirsi indietro rispetto ad una giusta remunerazione. Ci sarà cioè una miglior difesa delle retribuzioni, che saranno più collegate al merito, e del potere d'acquisto degli stipendi. E una maggiore tempestività nel consentire ai lavoratori di beneficiare dei risultati della contrattazione.

E per le amministrazioni?

Dal lato delle amministrazioni pubbliche invece lo stimolo al cambiamento non si fermerà al solo livello centrale. La contrattazione decentrata aprirà la strada a grandi innovazioni nell'organizzazione del lavoro, delle conoscenze, delle professionalità. Le nuove esigenze del Paese, delle comunità, delle famiglie, dei cittadini e delle imprese, in una fase in cui lo sviluppo è incerto, spingono verso una nuova responsabilità locale che sarà resa esigibile dalla contrattazione di secondo livello. In questo modo avremo l'occasione di modificare l'assetto organizzativo, incentivare modelli sperimentali di lavoro e di valorizzazione delle persone, rilanciare modalità premiali individuali e collettive collegate ai risultati e alla soddisfazione degli utenti. Incidere cioè in modo significativo sulla capacità di risposta delle amministrazioni pubbliche rispetto ai nuovi bisogni.



Anche un nuovo modo di pensare il contratto?

Oggi c'è la consapevolezza che il contratto non deve essere più solo applicativo: c'è una parte nazionale definita a livello centrale, ma c'è anche una parte locale tesa a modificare l'assetto dei servizi offerti e quindi al miglioramento delle professionalità e delle competenze. Il nuovo modello di contratto, di cui con l'accordo abbiamo messo a punto i capisaldi, dovrà tradurre questa consapevolezza in un salario di risultato e di produttività che dia più soddisfazione ai professionisti del comparto pubblico che lavorano nell'interesse della comunità. Ecco perché abbiamo insistito con decisione sugli

incentivi al secondo livello di contrattazione. Migliorando l'impegno si potrà pretendere dallo Stato una riduzione di circa il 20% delle tasse su quel salario accessorio che intendiamo estendere a tutte le amministrazioni.

Un risultato che appare oggi un punto di svolta come lo fu l'accordo del 1993?

Il livello di responsabilità richiamato da questo accordo è, se possibile, ancora maggiore rispetto a quello del '93. Allora l'accordo rispondeva all'urgenza di moderazione salariale espressa da una comunità in difficoltà e di certo rappresentò una decisione di portata storica. Oggi però sappiamo che quella stessa moderazione salariale ha prodotto anche grandi ingiustizie rispetto a chi, dirigenti, personale, professionisti, lavoratori e lavoratrici delle amministrazioni pubbliche, ha messo tanto impegno a mantenere un servizio pubblico di



qualità. Un impegno svolto con volontà e dedizione negli enti, nelle agenzie e nelle aziende, ma che con il modello del '93 non ha avuto e non ha adeguata possibilità di riconoscimento. Noi per primi, come Cisl, abbiamo posto il problema di rimodulare l'assetto della contrattazione e della responsabilità. In particolare nel pubblico impiego, perché oggi non si può più pensare che sia il contratto nazionale il solo mezzo idoneo a valorizzare il buon lavoro pubblico. E nemmeno a regolare il cambiamento locale.

Contrattazione locale anche come esigenza collegata al decentramento?

In una fase in cui la responsabilità pubblica del decentramento, cioè di quel federalismo solidale che noi vogliamo declinare come "responsabilità locale dei diritti e dei doveri", richiede più vicinanza dei servizi pubblici rispetto ai bisogni delle comunità locali, anche il contratto deve prendere una forma diversa. Il contratto nazionale non è infatti lo strumento migliore per definire e regolare il lavoro che si svolge in enti e uffici pubblici con magari 5, 10, 20 dipendenti e che si occupano di assistenza, previdenza o prevenzione. La contrattazione locale invece può favorire la valutazione e l'intervento sull'andamento di ogni singola amministrazione, rendendo essenziale il contributo dei lavoratori al cambiamento.

Alcune sigle sindacali si sono sfilate dall'accordo e hanno rifiutato di firmare. Cosa ne pensa la Cisl?

La Cisl conosce bene la storia del movimento sindacale italiano: è nata 60 anni fa per fuggire da una omologazione sindacale in cui la parte più ideologica e collegata ai movimenti politici decideva la rotta. Ci siamo sempre differenziati per senso di responsabilità e per pragmatismo, ma anche per un'altra virtù: la pazienza di aspettare. Il tempo ci ha dato ragione visto che dal milione di associati di allora siamo arrivati a superare abbondantemente i quattro milioni e mezzo.

E visto che le nostre posizioni, spesso criticate perché troppo innovative, hanno sempre finito per convincere anche gli altri. Sappiamo che è più facile dire alle persone che se le cose vanno male la colpa è di qualcun altro. Più difficile è assumersi, come facciamo noi, la responsabilità di anticipare gli scenari di cambiamento, lavorando per costruire strumenti di governo, di remunerazione e di investimento per lo sviluppo. Sapevamo che sarebbe stato complicato che anche la Cgil firmasse questo accordo. Noi siamo andati avanti senza tentennamenti, utilizzando il tempo non per fare polemiche

ma per costruire il cambiamento nel modello contrattuale. Chi oggi si è tirato indietro, finirà come sempre per ravvedersi, ma con il ritardo che conosciamo.

Da molte parti si auspica che questa riforma apra un nuovo scenario anche rispetto alla situazione economica generale.

Potrà essere la Pa il nuovo volano dello sviluppo?

Noi ne siamo convinti e abbiamo sempre sostenuto con forza questa idea. Anche se c'è una parte importante del Paese, soprattutto tra chi investe e rischia nel privato, che è stata troppe volte delusa dalle promesse di ministri e governi e non crede più a questa possibilità.

La verità è che è possibile far aumentare il prodotto interno lordo attraverso una maggiore efficienza e un uso migliore delle risorse. Questioni come quelle della digitalizzazione e dell'e-government, per esempio, sono progetti complicati che hanno bisogno di essere pensati e realizzati con la determinazione di generare risparmi per le amministrazioni e facilitazioni per gli utenti. Riorganizzando e rendendo efficienti le banche dati, ottimizzando il ricorso alla tecnologia, investendo nella professionalità e soprattutto mettendo in collegamento le tante amministrazioni e chi le dirige si può rendere effettivo l'aumento del valore pubblico. E aumentando il valore pubblico, aumenta il prodotto interno.

La Cisl ha sempre sostenuto che la contrattazione rappresenta la funzione specifica del sindacato.

Cosa cambierà con il nuovo modello?

La responsabilità non sarà più solo quella di un soggetto che tratta a livello nazionale.

Ma i rappresentanti delle Rsu, insieme ai lavoratori, con la riforma avranno più strumenti utili a ridisegnare insieme alla dirigenza e agli amministratori, un nuovo modello amministrativo dell'ente locale, dell'ente previdenziale, assistenziale o dell'agenzia fiscale.

Si aprirà una nuova stagione di protagonismo dei dipendenti e professionisti pubblici. Non saremo più costretti ad aspettare il cambiamento ma potremo metterlo in atto. Avremo cioè nuove opportunità di costruire attraverso la negoziazione, concretamente e con responsabilità, il rinnovamento delle amministrazioni.

Per far crescere il Paese e per avere stipendi più alti, più gratificazione in base alla produttività e più avanzamenti di carriera secondo il merito, come è auspicabile per chiunque spenda una vita nel proprio mestiere.

“ **Non saremo più costretti ad aspettare il cambiamento, ma potremo metterlo in atto. Avremo nuove opportunità di costruire, con la contrattazione locale, il rinnovamento delle amministrazioni** ”

**PER INFORMARE e PER CHIARIRE**

IL PERCORSO VERSO LA RIFORMA DEL SISTEMA CONTRATTUALE

Un accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali che arriva dopo un'attesa durata oltre dieci anni. Quello siglato il 22 gennaio, che traccia i contorni di un nuovo modello contrattuale per pubblico e privato, è il frutto di una lunga riflessione. Ma anche di una lunga serie di tentativi di rivedere il meccanismo messo a punto nel 1993 sotto l'allora governo Ciampi.

Da più di un decennio, le trasformazioni e i mutamenti socio-economici uniti all'internazionalizzazione dei mercati hanno dato segno della necessità di riformare il modello contrattuale secondo un'esigenza di modernizzazione del sistema. Una priorità oggi largamente condivisa, che la Cisl per prima ha sostenuto con convinzione già dalla fine degli anni Novanta.

Parte da qui la storia di un accordo destinato a rappresentare un punto di grande discontinuità nell'assetto del lavoro e della contrattazione. Di un percorso che ha scontato notevoli ritardi e forti contrapposizioni rispetto agli interessi politici, economici e sociali in gioco, ma che oggi ha finalmente acquisito la concretezza di un impegno vincolante.

Per questo riteniamo utile ripercorrere le tappe di quel cammino che ha portato, anche nel pubblico impiego, a gettare le basi di una riforma contrattuale in grado di favorire una equa remunerazione e una giusta valorizzazione delle tante professionalità presenti nelle amministrazioni pubbliche, oltre ad un rilancio dell'efficienza e della qualità dei servizi.

1997

Il rapporto della "Commissione Giugni" evidenzia la necessità di rivedere il protocollo del 23 luglio 1993 in direzione di "un sistema contrattuale più aperto". Le crescenti esigenze di flessibilità richiedono maggiore spazio e articolazione per la contrattazione di secondo livello. Il 1997 è l'anno che vede il lancio del cosiddetto "pacchetto Treu".

1998

Si firma il "Patto di Natale", patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione, che allarga gli spazi di concertazione alla dimensione territoriale, ampliando, di fatto, la capacità d'intervento contrattuale del sindacato sui temi sociali. La revisione della struttura contrattuale sarebbe una logica conseguenza del contesto che si va delineando, ma il 23 dicembre 1998 resterà da questo punto di vista "un'occasione perduta".

2001

L'avvento dell'euro ridisegna completamente la mappa della competitività a livello europeo. La moneta unica, con ancora maggiore nettezza rispetto al patto di stabilità, toglie, infatti, ogni possibilità di recuperi "non virtuosi" di competitività attraverso le svalutazioni monetarie. L'inflazione si è, nel frattempo, stabilizzata facendo venir meno una delle priorità della struttura contrattuale definita nel 1993. Tutti gli elementi di contesto, macro e micro, richiedono un adeguamento del modello contrattuale, ma l'opportunità sfuma.

2003

E' l'anno della legge Biagi e della massima caratterizzazione della Cgil come forza di opposizione politica. La legge Biagi, al di là delle connotazioni del quadro politico, segna anche il momento più evidente (nonostante i numerosi rinvii alla contrattazione) di "invasione legislativa" nel campo della regolazione dei rapporti di lavoro. Dello stesso anno è il decreto legislativo sull'orario di lavoro, che recepisce la

direttiva europea. Diviene chiaro che una struttura della contrattazione troppo rigida presta sempre più il fianco ad interventi di carattere legislativo, ma i moniti della Cisl cadono ancora nel vuoto.

2004

La Cisl formalizza una propria proposta intitolata "Linee guida per la riforma degli assetti contrattuali", i cui contenuti si possono considerare anticipatori del documento finalmente approvato dai direttivi unitari Cgil Cisl Uil del 12 maggio 2008. Si apre un tavolo di confronto formale sindacati-Confindustria, ma l'abbandono da parte di Guglielmo Epifani vanificherà ogni sforzo.

2005

La Confindustria delibera, dopo una serie di uscite informali, un proprio documento ufficiale sulla riforma del modello contrattuale, sfidando il sindacato ad un confronto per il rilancio della competitività e per la valorizzazione del lavoro. La Cisl lancia dal Congresso un ultimatum alla Cgil per una proposta comune sulla riforma della contrattazione (minacciando un percorso autonomo). La discussione riprende, ma ormai i pensieri veri di molti sono già rivolti verso la fine della legislatura e del governo Berlusconi.

2007

L'assemblea organizzativa della Cisl rilancia il tema del modello contrattuale da adeguare: Cgil e Uil si dichiarano disponibili ad avviare un percorso comune da estendere anche alle regole della rappresentanza. Il governo si dichiara disponibile a giocare un ruolo di "facilitatore" nel confronto tra le parti sociali. Il 23 luglio 2007 viene siglato il Protocollo d'intesa, l'accordo triangolare di grande valenza sociale che contiene anche incentivi per lo sviluppo della contrattazione di secondo livello. E' un'ulteriore opportunità per rilanciare l'ipotesi di revisione del modello contrattuale in generale, di cui si torna a discutere.



2008

La Cisl, con un gruppo di lavoro interno, definisce una proposta organica di riforma del modello contrattuale. Si apre il confronto tra le segreterie di Cgil Cisl Uil e si definisce un testo che viene approvato dagli organismi di Cisl e Uil, mentre la Cgil ha bisogno di un supplemento di istruttoria. Si apre anche un tavolo con Confindustria che, dopo un primo abbandono della Uil, definisce un'agenda di lavoro.

Arriva, poi, la crisi di governo e il rinvio del confronto appare scontato. Ma intanto il 12 maggio si svolge la riunione dei direttivi unitari che approva le "linee di riforma per la riforma della struttura della contrattazione" e le nuove regole per la democrazia sindacale e la rappresentanza. Grazie in particolare alla determinazione della Cisl, da quel momento si fanno più ravvicinate le tappe del percorso anche se, cambiato il governo, la Cgil torna su posizioni di più marcata opposizione ideologica e mette in forte discussione l'unità sindacale.

Il 10 ottobre Cisl Uil e Confindustria si accordano su una serie di linee guida. Non si tratta di un accordo separato, ma piuttosto di un documento che farà parte della trattativa generale, condotta con le altre organizzazioni e gli altri soggetti.

Il 30 ottobre viene siglato il Protocollo d'intesa con il governo sulla vertenza generale del pubblico impiego. Il documento contiene l'adattamento al settore pubblico, a decorrere dal 2010, delle linee guida di rinnovamento del modello contrattuale.

Meno di un mese dopo, il 21 novembre, viene raggiunta l'intesa con le organizzazioni imprenditoriali dell'artigianato sulla riforma del modello contrattuale e del sistema bilaterale. Dopo aver convenuto sui contenuti la Cgil rifiuta inspiegabilmente di firmare, dichiarando la necessità di fare verifiche con la propria organizzazione. Più responsabilmente, la valutazione della Cisl è invece positiva visto che il testo coglie pienamente lo spirito della piattaforma unitaria e risponde in modo compiuto ed innovativo all'esigenza di rilancio del sistema di relazioni sindacali nell'artigianato. Nonostante il titolo definisca il documento "linee guida", si tratta di un testo esteso, molto più dettagliato di quello definito con Confindustria, anche se restano diversi aspetti da completare. Sono previsti due livelli di contrattazione, nazionale e regionale; la durata triennale dei contratti; un nuovo indicatore previsionale dell'inflazione che supera l'inflazione programmata; il recupero degli scostamenti entro la vigenza contrattuale; l'incentivazione attraverso decontribuzione e detassazione del secondo livello di contrattazione per redistribuire la produttività a favore dei lavoratori.

Il 4 dicembre si aggiunge un nuovo importante tassello per la riforma del modello contrattuale: l'intesa con la Confapi (piccole imprese). Con il ruolo trainante della Cisl, il negoziato viene condotto unitariamente e porta ad un risultato positivo, ma nella fase finale la Cgil di nuovo rifiuta di condividere il testo conclusivo. L'argomentazione anche in questo caso è assai debole: la presenza di troppe linee di indirizzo su più tavoli non avrebbe favorito la definizione di un nuovo modello universale di contrattazione. Va ricordato che proprio la Cgil all'indomani dell'intesa con Confindustria,

aveva sostenuto la necessità di aprire il confronto con tutte le parti datoriali, dichiarando che avrebbe partecipato a tutti i tavoli con proprie valutazioni. Cosa che puntualmente avviene. L'iniziativa però è saldamente nelle mani della Cisl che al tavolo mira con decisione ad un risultato vero. Il confronto si sviluppa con tutte le controparti datoriali e svolge una funzione propedeutica verso la maturazione diffusa e partecipata di una richiesta rivolta ad un nuovo modello universale, omogeneo nei contenuti portanti ma in grado di cogliere le specificità settoriali e di valorizzare il contributo di tutti i soggetti contrattuali. L'intesa con Confapi, infatti, riesce a rendere concreto il dialogo tra le parti ed il metodo concertativo, individuando temi di confronto su cui costruire posizioni ed iniziative comuni: politiche industriali, innovazione/ricerca, Mezzogiorno, bilateralità e modello contrattuale. Ma anche responsabilità sociale dell'impresa, su cui la Cisl insiste molto.

Sul modello contrattuale, l'intesa rispecchia i contenuti fondamentali già individuati in precedenza: triennialità dei contratti, indicatore previsionale IpcA depurato dalla componente energetica importata, due livelli contrattuali, meccanismo di recupero in caso di scostamento tra inflazione prevista e a consuntivo, copertura economica da scadenza a rinnovo contratto, elemento di garanzia retributiva per i lavoratori che non abbiano percepito erogazioni salariali (aggiuntive rispetto al Ccnl) nell'ultimo quadriennio. Mentre per quanto riguarda il secondo livello va segnalata una formulazione, che consente il pieno sviluppo della contrattazione su base territoriale, aziendale o "di altra natura" (come la filiera o il distretto). Sul sistema bilaterale si gettano le basi per passare ad una reale strutturazione, attraverso la definizione di compiti più precisi e di un flusso di finanziamento dedicato. Viene rafforzato anche il capitolo del welfare contrattuale, con l'impegno a sostenere non solo la previdenza complementare, ma anche altre forme di welfare integrativo. Particolare importanza assume la possibilità di realizzare attraverso la bilateralità l'estensione degli ammortizzatori sociali e il sostegno del reddito anche nelle piccole aziende oggi non coperte dalla cassa integrazione.

Ultima decisiva tappa di avvicinamento è quella del 17 dicembre, quando si raggiunge l'intesa con la Confcommercio e anche i commercianti firmano per il nuovo modello contrattuale. L'accordo rappresenta un'ulteriore spinta verso la definizione di un nuovo modello universale, visto che ricalca gli elementi centrali che hanno caratterizzato il confronto con il mondo imprenditoriale: contrattazione di secondo livello (aziendale e territoriale), bilateralità e rilancio del welfare contrattuale. L'intesa siglata da Cisl e Uil - la Cgil non era presente al tavolo - conferma l'individuazione di un indicatore inflattivo identico a quello degli altri settori e il rafforzamento della contrattazione su base aziendale o territoriale.

2009

E' il passo finale dello storico accordo del 22 gennaio 2009 quando la Cisl con tutte le altre organizzazioni sindacali, salvo la Cgil, sottoscrive con il governo e le associazioni datoriali il documento che costituirà la base delle relazioni industriali del futuro.

RIFORMA ASSETTI CONTRATTUALI

L'accordo quadro per la riforma degli assetti contrattuali è una tappa storica per il pubblico impiego

La Cisl Fp ha firmato l'accordo con il governo perchè la riforma permetterà di:

- **difendere salari e produttività dei lavoratori pubblici**
- **rilanciare l'offerta di servizi pubblici moderni ed efficienti**

In base all'accordo, il modello contrattuale avrà carattere sperimentale per la durata di quattro anni e dovrà prevedere nel settore pubblico

per il livello nazionale:

- **Durata triennale**, sia per la parte economica che per la parte normativa del CCNL
- Un **nuovo indice previsionale dell'inflazione** (costruito sulla base dell'Ipca) **migliorativo rispetto** al tasso d'inflazione programmata
- Il **recupero degli eventuali scostamenti** tra inflazione prevista e quella reale registrata, entro il triennio contrattuale successivo
- La possibilità di definire ulteriori forme di **bilateralità per il funzionamento dei servizi integrativi di welfare**
- La **riduzione dei tempi di rinnovo** del Ccnl attraverso la definizione di tempi e procedure per la presentazione delle richieste sindacali, l'avvio e lo svolgimento delle trattative
- Il riconoscimento di una **copertura economica dei nuovi contratti dalla scadenza dei precedenti, a favore dei lavoratori in servizio alla firma del nuovo contratto.**



per il livello decentrato:

- La **riduzione di tasse e contributi** compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, sulla contrattazione che collega incentivi economici al raggiungimento di obiettivi quantificati di produttività e qualità
- L'applicazione della **contrattazione sulle materie delegate in tutto o in parte dal contratto nazionale** o dalla legge che non siano negoziate ad altri livelli di contrattazione,



**CAMBIAMO INSIEME
IL MODELLO CONTRATTUALE
PER VALORIZZARE
IL LAVORO**