



Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche

Coordinamento Nazionale FLP Giustizia



Ministeri e Polizia
Penitenziaria

00187 ROMA – Via Piave 61
tel. 06/42000358 – 06/42010899
fax. 06/42010628

sito internet: www.flpgiustizia.it Email: flpgiustizia@flp.it

Segreteria Nazionale

Informativa n. 46

Roma, 14/05/2007

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO (CCNL) **QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009.** **PRIMO BIENNIO ECONOMICO 2006-2007**

Il punto della



situazione.....

Continuano a pervenire a questo Coordinamento Nazionale istanze e sollecitazioni in ordine alla tematica legata al rinnovo contrattuale.

Al fine di contribuire a fare un pò di chiarezza in merito alle diverse problematiche ancora aperte, si forniscono le seguenti precisazioni e chiarimenti.

Personale interessato.

Il rinnovo contrattuale interessa tutti i comparti del Pubblico Impiego (e tra questi, naturalmente, anche il “comparto Ministeri” comprensivo, ovviamente, del personale del Ministero della Giustizia). Il rinnovo del CCNL riguarda il quadriennio normativo 2006-2009 e primo biennio economico 2006-2007.



Direttiva Aran.

Il Governo ha provveduto ad inviare all'Aran l'atto di indirizzo per il rinnovo dei contratti.

Recentemente erano circolate alcune bozze predisposte dalla Funzione Pubblica, che avevano scatenato vigorose reazioni della nostra Confederazione (Confederazione Sindacati Indipendenti Europei - CSE -) e delle altre, con il preannuncio di uno sciopero generale per il mese di GIUGNO, poiché ritenevamo del tutto inaccettabile il tetto riguardante gli incrementi contrattuali a regime fissato al 4,46% ed i vincoli/limiti estremamente onerosi posti a carico della contrattazione integrativa.

La forte presa di posizione dei sindacati ha indotto a più miti consigli la Funzione Pubblica, che ha di fatto sconfessato le notizie circolate.

In questi giorni il Dipartimento della Funzione Pubblica ha elaborato un testo modificato nelle parti che avevano suscitato le dure reazioni sindacali.

Risorse ed incrementi.

Le risorse disponibili per il biennio 2006-2007:

Anno 2006:

le risorse statuite nella Finanziaria 2006, da parte del precedente Governo, ammontano a 222 milioni di euro che determinerebbero, dal primo gennaio 2006, un incremento pro-capite lordo di circa 11 euro;

Anno 2007:

le risorse stanziata nella Finanziaria 2007, dall'attuale Governo, ammontano a 1.129 milioni di euro (per la precisione trattasi di: € 322 per ulteriori oneri di vacanza contrattuale relativi all'anno 2007 e 807 milioni di euro per l'anno 2007), conseguentemente, l'incremento medio pro-capite corrisponderebbe a circa 40 euro con decorrenza 1° gennaio 2007 (detta somma riassume l'indennità di vacanza contrattuale prevista per il 2006 €11,00);

Anno 2008:

le risorse previste dalla Finanziaria 2007 con decorrenza 1° gennaio 2008 dovrebbero essere pari a 2.515 milioni di euro. In base ai calcoli, ottimistici, fatti da qualche O.S., dovrebbero corrispondere ad un incremento a regime pari a 101,00 €medi lordi pro-capite.



A tal proposito, la nostra Confederazione CSE ha già chiarito che, allo stato, non c'è nessuna sicurezza sul "quantum" effettivo che entrerà a regime nelle nostre tasche per il rinnovo del biennio 2006-2007. Non solo: l' "allungo" all'anno 2008 per chiudere la partita del biennio in corso dimostra quanta ragione aveva FLP, che aveva avvertito sul pericolo della "triennialità" di un rinnovo che dovrebbe essere, invece, biennale 2006-2007.

Pertanto, come si vede, ancora molti dubbi e molte nubi si addensano sull'orizzonte del rinnovo contrattuale dei dipendenti pubblici, ed è onesto che il Sindacato dica ai lavoratori con la massima chiarezza e con la massima trasparenza, i problemi che persistono senza fare alcuna manifestazione a facile ottimismo.

Oggi possiamo affermare che l'intuizione della FLP nel lanciare ripetutamente l'allarme era fondato (vedasi a tal proposito i notiziari FLP nn. 57, 58 e 61 rispettivamente del 28/9/06, del 12/10/06 e del 9/11/06).

Rappresentatività nel Comparto Ministeri.

La FLP confermerà la propria maggiore rappresentatività nei Comparti dei Ministeri, della Presidenza del Consiglio dei Ministri e delle Agenzie Fiscali. Non è poco per una O.S. nata solo pochi anni fa!

Piattaforme contrattuali.

La FLP ha predisposto la bozza d' ipotesi di piattaforma contrattuale che troverete sul sito www.flpgiustizia.it, che prevede, tra le altre cose, la richiesta della quattordicesima mensilità, l'aumento del buono pasto, il raddoppio dei permessi retribuiti da 36 a 72 ore ecc.ecc..

Come al solito attendiamo i vostri preziosi suggerimenti da far pervenire nel più breve tempo possibile, per consentire alla scrivente la stesura della piattaforma definitiva e l'invio della stessa alla parte pubblica, considerato che la prima riunione all'Aran, del comparto ministeri, è stata fissata per il 16 maggio 2007, ore 18,00 (NOTA ARAN ALLEGATA).

Vi terremo informati.

**Il Coordinamento Nazionale FLP Giustizia
(Raimondo Castellana - Piero Piazza)**

aran

AGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGIZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

Servizio contrattazione IV

ARAN - Protocollo in Usata

0004777/07
11/05/2007

Alle Confederazioni sindacali

CGIL - CISL - UIL - CONFSAL
CSE - RDB/CUB

Alle Organizzazioni sindacali

FP/CGIL - CISL/FPS - UIL/PA
CONFSAL/UNSA - FLP - RDB/PI

OGGETTO: Convocazione per l'apertura delle trattative relativa al CCNL del comparto Ministeri per il quadriennio normativo 2006 - 2009 e biennio economico 2006 - 2007.

I sindacati in indirizzo sono convocati per il 16 maggio, alle ore 18,00, presso la sede dell'ARAN per l'apertura delle trattative per la definizione del CCNL di cui all'oggetto.

Il Presidente dell' ARAN
Avv. Massimo Massella Ducci Teri



VIA DEL CORSO 476,
00186 ROMA
TEL. (06) 32.483.1
C.F. 07104250559



Federazione Lavoratori Pubblici
e Funzioni Pubbliche



00187 ROMA – Via Piave 61
tel. 06/42000358 – 06/42010899
fax. 06/42010628

sito internet: www.flp.it Email: flp@flp.it

Segreteria Generale

I POTESI DI PIATTAFORMA

PER IL RINNOVO DEL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL

COMPARTO MINISTERI

QUADRIENNIO NORMATIVO 2006 / 2009
BIENNIO ECONOMICO 2006 / 2007

BOZZA DEFINITIVA
10 MAGGIO 2007



TITOLO I

PREMESSE E RIFLESSIONI

In data 6 aprile 2007 il Governo e le Confederazioni Sindacali maggiormente rappresentative hanno sottoscritto un protocollo di " Intesa sul lavoro pubblico e sulla riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche" ed in questo contesto si colloca la presente piattaforma tesa a definire nel Comparto dei Ministeri i principi posti a difesa del lavoro pubblico, da sempre patrimonio della FLP.

L'assunto dal quale far partire ogni tipo di analisi e di proposta in tema di rinnovo contrattuale è legato inevitabilmente alla condizione economica e sociale nella quale versa il Paese che richiede una attenta valutazione delle dinamiche e degli andamenti della spesa pubblica, al fine di invertire la tendenza che tende a considerare quale costo primario quello determinato dal lavoro pubblico.

Quello che invece la FLP vuol evidenziare prioritariamente è la necessità da un lato di costruire un percorso di lotta agli sprechi ed alla politica di tagli generalizzati e dall'altro di invertire la tendenza a comprimere tutele e diritti dei lavoratori pubblici, dal diritto al rinnovo dei CCNL scaduti a quello relativo alla stabilizzazione dei lavoratori precari della pubblica amministrazione.

Parallelamente, però, la FLP intende richiamare il Governo alla coerenza di intenti programmatori soprattutto in ordine alle grandi sfide che investono la P.A. in tutte le sue articolazioni, dalla lotta all'evasione fiscale ed al lavoro irregolare, ad una nuova politica del lavoro pubblico incentrata sulla operatività e sulla autonomia delle pubbliche amministrazioni in coerenza con scelte concertate sugli organici e sulla formazione del personale.

In questo contesto assume priorità nelle priorità una concreta fase di monitoraggio e di iniziativa tesa ad impedire il ricorso alla esternalizzazione ed alle cessioni di attività del cui svolgimento non sia stata prima accertata la maggiore economicità e l'impossibilità di svolgerla nel ciclo ordinario delle attività di pubblica amministrazione .

Il diritto al rinnovo dei contratti e la difesa del lavoro pubblico

Il diritto al rinnovo dei Contratti nel Comparto Ministeri come negli altri Comparti del Pubblico Impiego, sia nell'ambito del biennio economico di riferimento che in quello del quadriennio giuridico, sono una delle pregiudiziali che la FLP ha da sempre posto ai precedenti Governi e continua a porre all'attenzione della attuale compagine governativa, atteso che la stagione contrattuale sta già facendo registrare un primo significativo ritardo rispetto alla precedente scadenza del 31/12/2005 .



In questo contesto si colloca la politica rivendicativa della FLP che tende ad una difesa coerente del lavoro pubblico e, quindi, di quello svolto dai dipendenti delle Amministrazioni Statali che in questi anni, adeguando il proprio standard di attività e di funzioni alle mutate esigenze dell'utenza in un contesto di continua e, il più delle volte, non contrattata riorganizzazione, hanno di fatto già condiviso una fase di innovazione, di maggiori responsabilità e di carichi di lavoro, alla quale oggi dovrà corrispondere un altrettanto reale riconoscimento di carattere giuridico, normativo e salariale a far capo dal presente rinnovo di contratto.

Appare quindi indispensabile che l'apertura dei negoziati per i rinnovi contrattuali consentano un effettivo recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni in linea con l'inflazione che vada a recuperare altresì lo scarto tra inflazione reale e quella programmata del precedente biennio, non finalizzando il tutto alla contrattazione integrativa e quindi al salario di produttività ma recuperando seccamente sul fronte delle retribuzioni tabellari .

Per un migliore rapporto fra Amministrazioni Statali e cittadino utente

La FLP, organizzazione sindacale del Pubblico Impiego, ha da sempre messo al centro della sua politica rivendicativa la necessità di adeguare politiche salariali alla irrinunciabile esigenza di fornire al cittadino utente servizi efficienti e risposte adeguate.

In questo contesto la FLP se da un lato si è sempre opposta alla vergognosa campagna denigratoria orchestrata da stampa e media contro i dipendenti pubblici ed in particolare i dipendenti statali accusati di ogni tipo di colpa in ordine alle disfunzioni dei servizi resi, dall'altro ha sempre accettato la sfida di una seria e compiuta riforma della macchina burocratica dello Stato che, però, non si modificasse ad ogni stagione politica (leggasi spaccettamenti dei Ministeri) ma, nella sua configurazione fosse considerata il frutto di scelte condivise.

Su questo fronte, una migliore qualità dei servizi all'utenza e l'avvio di concreti processi di innovazione tecnologica delle strutture organizzative, con la connessa riqualificazione e formazione del personale in ogni suo ordine e livello, appare alla FLP il primo banco di prova per una concreta riforma della Pubblica Amministrazione.

Il reperimento dei fondi per una seria riforma del pubblico impiego dovrà avvenire anche attraverso il recupero delle attività esternalizzate e la drastica riduzione delle consulenze che in questi anni sono diventate una costante nelle scelte amministrative dei vari Dicasteri; parimenti dovrà essere sperimentata una nuova ed incisiva fase di monitoraggio e confronto con le parti sociali sulla riorganizzazione delle Amministrazioni Statali, attraverso l'istituzione di Comitati paritetici che abbiano realmente la capacità di intervento e di indirizzo sulle linee di programmazione delle attività, sulle riqualificazione e formazione del personale, sulle politiche degli incentivi, in un costante e proficuo rapporto con le rappresentanze dell'utenza sul territorio nazionale.

TITOLO II

IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

La scelta di una vera modernizzazione della macchina pubblica non può e non deve prescindere da un concreto miglioramento delle relazioni sindacali nel Comparto Ministeri che in questi anni, pur a fronte di contratti collettivi che hanno dettato regole e ambiti di riferimento precisi, sono state caratterizzate da un deficit qualitativo e quantitativo di informazione preventiva e di concertazione sui processi di riforma e riorganizzazione, dalla costante difficoltà nella applicabilità degli accordi e da uno stillicidio di interpretazioni con conseguenti ricorsi e contenziosi di carattere amministrativo, da pesanti ritardi sul fronte della esigibilità economica, a evidenti ed ancora presenti difficoltà nell'avvio di contrattazioni integrative di singola amministrazione.

Questi percorsi, tuttora presenti nelle singole realtà dei vari Dicasteri ed oggetto di ripetute vertenze di livello nazionale, non trovano una doverosa camera di compensazione e necessitano di regole chiare, trasparenti ed applicabili e sanzioni altrettanto chiare per le controparti che sfuggono al confronto operando in termini unilaterali.

In un contesto di rinnovata trasparenza e di fiducia nelle regole e nei percorsi, deve essere potenziata la contrattazione integrativa affinché la stessa diventi una vera e concreta applicazione delle norme contrattuali di primo livello, attraverso la definizione di modalità e tempi precisi per la stipula dei "contratti integrativi", un potenziamento del "sistema di partecipazione", un chiaro ed applicabile percorso in ordine alle clausole per il "raffreddamento dei conflitti", ed il rafforzamento dei "diritti sindacali" al fine di un maggior coinvolgimento e di partecipazione delle OO.SS., condizioni queste tutte necessarie per portare avanti un efficace processo di riforma delle varie Amministrazioni e più in generale della macchina statale.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il sistema delle relazioni sindacali deve essere finalizzato a dare piena e completa attuazione all'art. 40 della D.Lgs. 165, ("La contrattazione collettiva si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro e alle relazioni sindacali"), con riferimento soprattutto al livello decentrato-integrativo, ivi compresi gli Enti e gli Uffici periferici ("posti di lavoro").

A tale scopo, il sistema di contrattazione dovrà prevedere il mantenimento del doppio livello (il primo, collettivo - nazionale, e il secondo, decentrato - integrativo) e il potenziamento di quest'ultimo, con particolare riferimento alla contrattazione di posto di lavoro nelle singole Amministrazioni.

La contrattazione decentrata nazionale, dovrà comprendere i criteri generali e le linee di indirizzo per le seguenti materie :

- § la determinazione delle dotazioni organiche;
- § l'orario di lavoro e gli istituti connessi (flessibilità, turnazioni, orario plurisettimanale, etc.)
- § la mobilità collettiva e la gestione degli esuberanti;
- § i processi di riforma della Pubblica Amministrazione e delle singole Amministrazioni con particolare riferimento alla esternalizzazione di attività e funzioni;
- § la revisione dei profili professionali di singola Amministrazione;
- § il trattamento economico accessorio;
- § la formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione professionale;
- § i buoni pasto;
- § la sicurezza e la prevenzione sui posti di lavoro;
- § fondi per il benessere del personale, fruizione dei servizi sociali, loro organizzazione e gestione;
- § i criteri relativi alle metodologie di valutazione del personale basate su indici e standard .

La contrattazione decentrata locale, dovrà comprendere le seguenti materie:

- formulazione di proposte relative alle dotazioni di Ente, anche ai fini delle definizioni degli organici nazionali;
- articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro e connesse modalità di accertamento;
- distribuzione del FUA anche in applicazione dei criteri fissati a livello nazionale;
- organizzazione del lavoro dei singoli Uffici e dei loro elementi di organizzazione;
- lavoro straordinario;
- banca ore di cui all'art. 27 del CCNI 16.5.2001;
- esternalizzazioni di servizi ed attività proprie degli Uffici territoriali, verifica sulle attività di consulenza;
- attuazione dei criteri per la individuazione del personale da coinvolgere nei processi di formazione interna ed esterna all'Amministrazione;
- attuazione della mobilità collettiva e dei reimpieghi del personale in esubero;
- salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- organizzazione e fruizione delle strutture logistiche e di protezione sociale;
- utilizzo dei fondi benessere del personale;
- istituzione comitati pari opportunità;
- istituzione comitati paritetici fenomeno mobbing;

INFORMAZIONE E PARTECIPAZIONE

Informazione

Deve essere sempre preventiva e resa in tempi certi anche da parte degli Uffici periferici su tutte le materie che hanno comunque attinenza con il rapporto di lavoro, con l'organizzazione del lavoro e con le relazioni sindacali.



In particolare, sono oggetto di informazione preventiva obbligatoria e di eventuale successiva concertazione le problematiche connesse con l'impiego del personale, attraverso la previsione di relazioni sindacali periodiche e permanenti, di cadenza almeno semestrale, a livello di Enti/Uffici periferici, per l'esame congiunto e la eventuale adozione delle più idonee iniziative al riguardo.

Concertazione

Alla richiesta, scritta e motivata, di concertazione proveniente anche da uno solo dei soggetti sindacali titolari delle relazioni sindacali, deve essere in ogni caso dato seguito da parte dell'Amministrazione e in tempi certi, anche nel caso in cui detta richiesta non sia in relazione a comunicazioni/informazioni preventive.

Forme di partecipazione

Estensione agli Uffici periferici dirigenziali delle forme di partecipazione con cui i contratti attuano l'art. 44 del D.Lgs. 165 (Commissioni e/o Osservatori a composizione paritetica) anche ai fini di un adeguato controllo sull'utilizzo del lavoro interinale, del volontariato e dell'appalto di opere e servizi.

Per rendere effettiva la valenza di tali istituti, occorre che la partecipazione sia equiparata all'attività di servizio; in questo modo le Commissioni e/o Osservatori possono diventare un valido strumento che alleggerisce di molto il lavoro, svolto in sede tecnica, della contrattazione.

TENTATIVO DI COMPOSIZIONE DEI CONFLITTI

In caso di conflitto, la parte interessata comunica per iscritto alla controparte la propria intenzione di dare avvio ad un tentativo di composizione

Gli incontri per il tentativo di composizione hanno inizio entro cinque giorni dalla ricezione della comunicazione.

Nel corso della procedura di cui al comma precedente le parti si astengono dall'assumere determinazioni unilaterali.

In caso di mancata composizione dei conflitti sul livello territoriale, al fine di dirimere tali problematiche, possono essere attivati tavoli di confronto ai livelli gerarchicamente superiori, anche su richiesta di una delle parti interessate.

Durante la fase di composizione dei conflitti, le parti non assumono iniziative unilaterali

DIRITTI SINDACALI

Il CCNL dovrà prevedere in particolare:

- diritto di assemblea nei posti di lavoro: innalzamento del tetto disponibile (15 ore retribuite all'anno);
- diritto a locali per le rappresentanze sindacali nei posti di lavoro che impiegano più di 100 dipendenti;
- dovrà essere favorita la partecipazione dei dirigenti sindacali alle trattative decentrate, sia di primo che di secondo livello e su convocazione dell'Amministrazione, del monte ore di permessi retribuiti a disposizione dell'O.S.;
- applicazione integrale della legge 300 in materia di agibilità e di tutela sindacale.
- spazio WEB - Ciascuna amministrazione del comparto dovrà mettere a disposizione delle OO.SS. rappresentative un adeguato spazio web all'interno del proprio dominio

PARI OPPORTUNITA'

E' necessario rafforzare e valorizzare il ruolo del C.P.O. affinché:

- possa essere maggiormente incisivo al fine di assicurare le pari opportunità a tutte le lavoratrici;
- promuova l'eguaglianza sostanziale tra uomo e donna nel lavoro mediante l'adozione di "azioni positive";
- segnali le disparità che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità;
- proponga le più idonee soluzioni per determinare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro finalizzati alla promozione delle lavoratrici;
- svolga un ruolo di impulso per l'attivazione di servizi per i dipendenti in servizio (asili nido, in primo luogo).

E' altresì opportuno istituire C.P.O. anche a livello di Ufficio/Ente con minimo 100 dipendenti e dotarli di risorse e strumenti per il loro funzionamento.

TITOLO IV

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

In relazione agli approdi della Commissione Paritetica Aran/OO.SS. di cui alla relazione del 18.11.2004 con la quale si sono formulate proposte in ordine al riassetto del sistema classificatorio del Comparto Stato, nel confermare nel merito le osservazioni espresse in quel consesso, ed in relazione ai modelli operativi già adottati nel Comparto Agenzie Fiscali e Presidenza del Consiglio dei Ministri, la FLP ritiene non più rinviabile l'individuazione di un nuovo sistema di classificazione del personale che dia adeguate risposte alle accresciute professionalità nonché alle nuove figure professionali del personale delle amministrazioni statali, ridefinendone anche compiti, ruoli e collocazione attraverso le seguenti priorità :

- la scelta di eliminare l'area A quale prima condizione ineludibile per una organizzazione del lavoro rispondente ai modelli degli altri Comparti ed alla luce delle oramai consolidata tendenza delle Amministrazioni a rideterminare le proprie dotazioni organiche riducendo "livelli bassi" e incrementando quelli "medio alti" ;
- la previsione che qualunque tipo di percorso di carriera debba essere finanziato extra FUA, superando la logica inaccettabile di far pagare agli stessi lavoratori le proprie riqualificazioni;
- l'individuazione di posizioni esclusivamente economiche all'interno delle aree che consentano una scorrimento orizzontale legato all'esperienza professionale acquisita, all'arricchimento formativo ed al possesso di titoli professionali e culturali
- una nuova declaratoria di area e nuovi profili professionali da individuare in contrattazione integrativa di ministero per i quali dovrà essere previsto un unico punto di accesso;
- l'individuazione di norme transitorie e di passaggio graduale dal precedente sistema al nuovo in correlazione alla definizione in sede di contrattazione integrativa dei nuovi profili e, di contro, l'immediata applicazione del nuovo ordinamento in riferimento alle fasce economiche e ai sistemi di progressione;
- la connessa definizione di dotazioni organiche di area e non più per posizione economica;
- la previsione di posizioni organizzative anche per le posizioni apicali l'area B.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Leva strategica per una vera riorganizzazione delle Amministrazioni Statali è la formazione continua del personale, alla quale devono essere destinate maggiori risorse anche attraverso un decentramento dei modelli formativi e lo sviluppo di nuove tecnologie che consentano di incrementare capacità e professionalità in una ottica di continuo e progressivo potenziamento delle capacità di risposta e di servizio all'utenza.

La formazione va configurata come un diritto-dovere del lavoratore e pertanto resa obbligatoria, prevedendo a tal proposito sessioni formative permanenti e consequenziali, collocate all'interno dell'orario di lavoro e organizzate principalmente a livello decentrato (Ente/Ufficio territoriale), allo scopo di coinvolgere tutti i lavoratori.

In tale contesto il processo formativo, ricondotto nell'ambito della normale prestazione lavorativa quotidiana, dovrà consentire inoltre l'acquisizione di crediti professionali anche al fine delle progressioni di sviluppo economico.

La contrattazione di comparto dovrà disciplinare il capitolo delle risorse economiche destinate alla formazione; dovrà altresì essere verificata la possibilità di incrementare le risorse destinate alla formazione attingendo dai fondi europei, come già avviene per altri Comparti.

AREA PROFESSIONISTI

Il nuovo ordinamento professionale dovrà in ogni caso prevedere una separata "area dei professionisti", per come previsto dall'art.13, comma1, lettera b) del CCNL 16.2.1999.

In detta "area dei professionisti" andranno a confluire tutti lavoratori inquadrati nelle posizioni economiche C1, C2 e C3 che espletano una attività che richiede l'abilitazione all'esercizio della professione e/o l'iscrizione ad albi professionali

VICEDIRIGENZA

In attuazione dell'art.17 bis del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, si dovrà rapidamente avviare la relativa contrattazione con riferimento al corrente quadriennio normativo.

A regime i passaggi di area verso la Vicedirigenza dovranno avvenire dall'esterno con concorso pubblico, secondo le normative vigenti e nei limiti del 50%, dall'interno con procedure concorsuali - corsi concorsi per prove e titoli.

Occorre altresì prevedere legislativamente che l'accesso alla Dirigenza avvenga nei limiti del 50% dall'area della Vicedirigenza con procedure concorsuali - corsi concorsi per prove e titoli.

MANSIONI SUPERIORI

Il perdurare del fenomeno del mansionismo richiede una revisione delle disposizioni vigenti, al fine di garantire chiarezza di ruolo e di funzioni al personale impiegato e di interrompere i circuiti di vero e proprio sfruttamento tuttora esistenti, chiamando gli Enti e i Dirigenti preposti. alle proprie responsabilità gestionali.

Si rende pertanto necessario introdurre una disciplina che recepisca la ratio delle norme del Codice Civile (art. 2103) vigenti per il settore privato

TITOLO V

RAPPORTO DI LAVORO

PERMESSI RETRIBUITI EX ART.18 CCNL 16.5.1995

La materia dovrà essere rivisitata, assicurando in particolare:

- l'elevazione da 3 a 10 dei giorni di permesso retribuito per particolari motivi familiari personali debitamente documentati, prevedendone anche la frazionabilità su base oraria;
- l'estensione a 10 dei giorni di permesso per la partecipazione a concorsi od esami, al netto delle giornate di viaggio;
- concessione di 3 gg. di permesso per la nascita di ogni figlio;

- la possibilità di fruizione differita rispetto all'evento originatore.

ORARIO DI LAVORO

Dovranno essere recepite con specifico e dettagliato accordo, le problematiche relative all'applicazione, per le Amministrazioni Statali, del Dlgs 66/2003 concernente le direttive europee 93/104/CE e 2000/34/CE sull'organizzazione dell' orario di lavoro.

Dovrà altresì essere stabilita la piena contrattualizzazione della materia, anche in relazione al disposto dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165, assicurando comunque che l'orario contrattuale di lavoro possa articolarsi:

- anche su 4 giornate settimanali, con particolare riferimento ai dipendenti pendolari;
- con programmazione plurisettimanale, prevedendo comunque la possibilità di superamento del limite delle 13 settimane previste dall'art. 2 dell'accordo sulle "tipologie di orario";

PERMESSI BREVI

Aumento della quantità massima concedibile, dalle attuali 36 ore a 72 ore nel corso dell'anno;

ASSENZE PER MALATTIA

Dovrà essere eliminata l'attuale penalizzazione sulla Indennità di Amministrazione nel caso di assenze non ospedalizzate inferiori ai 15 giorni, come da impegni assunti con la dichiarazione congiunta Aran/OO.SS di Comparto relativa al precedente CCNL biennio economico 2004-2005;

FESTIVITA'

Le festività soppresse, a richiesta del dipendente, possono essere fruite anche per frazioni orarie.

MOBILITA'

Mobilità verso altre Amministrazioni

Ai fini del passaggio diretto ad altre Amministrazioni del personale in eccedenza le Parti si impegnano ad attivare gli accordi di mobilità previsti dall'art. 28bis del CCN Integrativo del comparto Ministeri del 22.10.1997, così come integrato e modificato dall'art. 5 del CCN Integrativo 16.05.2001.

La mobilità volontaria all'interno del comparto su istanza del lavoratore interessato deve essere sempre consentita, con le modalità di cui all'art.27 del CCNL 19.02.1999, laddove siano presenti, in modo contestuale, da una parte la condizione di esubero nel profilo professionale d'appartenenza nell'Ente di impiego e, dall'altra, l'accertata disponibilità all'impiego formalizzata con atto scritto da parte dell'Amministrazione ricevente.

L'assegnazione temporanea presso altre Amministrazioni, anche di diverso comparto, è regolata dalle disposizioni contenute nell'art. 4 del CCN Integrativo 16.05.2001.

In particolare, l'Amministrazione si impegna ad acconsentire al passaggio diretto ad altra Amministrazione del lavoratore comandato da almeno 12 mesi.

Mobilità interna all'Amministrazione di appartenenza

Tutti i dipendenti di cui all'art. 1, comma 1, del presente contratto integrativo possono presentare istanza individuale di trasferimento presso uno degli Enti/Uffici dell'Amministrazione, anche ai fini della copertura dei posti vacanti in organico.

Le procedure per dar corso alle domande di mobilità, disposte dall'Amministrazione, dovranno prevedere in ogni caso per l'anno di riferimento:

- il termine temporale perentorio entro il quale l'Amministrazione comunica la situazione delle disponibilità, per posizione economica e per profilo professionale, relativamente a ciascuna sede di lavoro;
- il termine temporale fisso entro il quale i lavoratori interessati potranno produrre istanza di trasferimento;
- il termine temporale fisso entro il quale l'Amministrazione disporrà il trasferimento o darà riscontro negativo.

In caso di più richieste per una stesso Ente/Ufficio, l'Amministrazione dovrà predisporre una graduatoria dei dipendenti che ne hanno fatto domanda sulla base dei seguenti criteri prioritariamente indicati: maggiore anzianità di servizio; incidenza dei carichi di famiglia; anzianità anagrafica.

In deroga alle procedure di cui al precedente comma 2., potranno essere in ogni momento presentate dai dipendenti interessati, e l'Amministrazione dovrà esaminarle e riscontrarle con assoluta priorità, le richieste di trasferimento riconducibili alle seguenti fattispecie:

- personale direttamente o indirettamente interessato ai sensi della legge 104/1992;
- personale direttamente o indirettamente coinvolto in situazioni di particolare gravità adeguatamente motivate e documentate.

NORME DI SCIPLINARI

Dovrà essere rivisto il codice di comportamento allo scopo di promuovere una maggiore tutela del personale ed un più equo regime sanzionatorio attraverso una revisione degli istituti allo scopo di realizzare:

- una maggiore gradualità della sanzione;
- una "normalizzazione" del ricorso all'arbitrato;
- una armonizzazione del trattamento normativo ed economico in vigenza delle procedure cautelari.

Dovranno essere espressamente previste sanzioni pesantissime, fino al licenziamento senza preavviso, per i responsabili di molestie sessuali.

Dovrà essere posta in essere una decisa azione di prevenzione del mobbing attraverso i seguenti strumenti:

- sviluppare e incentivare la formazione e l'aggiornamento del personale in ordine ai diversi aspetti del fenomeno (riconoscibilità; effetti; prevenzione; etc.);
- istituire organismi a composizione paritetica, anche a livello territoriale negli Uffici con numero di dipendenti non inferiore a 100, che individuino le soglie critiche e propongano ipotesi di intervento;

- istituire dei centri di ascolto bilaterali che possano raccogliere ogni utile segnalazione al riguardo e diventare punti precisi di riferimento, anche sul territorio, ai fini dell'emersione del fenomeno.

In ogni caso, dovranno essere espressamente previste sanzioni pesantissime, fino al licenziamento senza preavviso, per i responsabili di azioni di mobbing.

TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO

Per la FLP, priorità fondamentale era e rimane la salvaguardia del potere d'acquisto della retribuzione per i lavoratori del pubblico impiego e, nello specifico, di quelli ministeriali.

Per quanto sopra, l'incremento economico medio a regime per il 2006-2007 non dovrà essere inferiore all'incremento ottenuto nel biennio precedente (5,01%) e la quantificazione degli incrementi medi dovrà essere determinata prendendo a riferimento le retribuzioni reali .

Le decorrenze economiche, come avvenute per il biennio precedente, sono fissate al 1 gennaio di ciascun anno di riferimento.

Trattamento economico fondamentale

Retribuzione tabellare: le risorse disponibili debbono essere destinate in misura non inferiore al 90% agli aumenti retributivi tabellari;

Il CCNL dovrà recare altresì un esplicito impegno delle Parti a realizzare, nel quadriennio 2006-2009, il progressivo allineamento delle retribuzioni del personale statale alle medie retributive europee, come per altro sta già avvenendo per il Comparto Scuola;

Indennità di amministrazione:

- dovrà essere individuato un "fondo" specifico, nell'ambito delle risorse disponibili, allo scopo di raggiungere al termine del quadriennio 2006-2009, la perequazione delle diverse indennità oggi esistenti nel Comparto tra le diverse Amministrazioni;
- dovrà essere perseguita l'equiparazione economica tra le diverse Indennità oggi esistenti tra il personale impiegato all'interno della stessa Amministrazione, utilizzando comunque a tal riguardo risorse extra contrattuali;

Quattordicesima mensilità.

Dovrà essere valutata la possibilità, anche solo a decorrere dal prossimo biennio, di attribuire ai dipendenti del Stato una quattordicesima mensilità, da erogare a giugno di ogni anno, utilizzando a tal riguardo anche risorse provenienti dal FUA.

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Lavoro straordinario

- consistente riduzione nella misura minima dell'80% delle ore effettuate nell'anno 2005 (i risparmi realizzati confluiscono nello specifico "fondo" destinato alla perequazione dell'Indennità di Amministrazione);
- piena contrattualizzazione di tutte le risorse comunque destinate alle prestazioni di lavoro straordinario.

Fondo Unico di Amministrazione

Le risorse del FUA dovranno essere incrementate e perequate tra le diverse Amministrazioni del Comparto. Dovrà altresì essere prevista la possibilità, in sede di contrattazione di secondo livello, di reperire nuove risorse all'interno del bilancio dell'Amministrazione interessata, anche derivanti da risparmi di gestione e dalla vendita di immobili .

Le risorse del FUA sono destinate ad alimentare:

- il "fondo per le particolari posizioni di lavoro": il fondo è destinato a pagare le indennità accessorie legate "all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate obiettivamente ovvero pericolose o dannose per la salute" (art. 45, comma 3°, lettera c), del D.Lgs. n. 165;
- il "fondo di produttività collettivo", eventualmente incrementato dalle risorse che residuano del finanziamento del "fondo specifico per le particolari posizioni", prevedendone la destinazione a progetti di produttività.

A tal proposito, la contrattazione nazionale per la sua distribuzione dovrà essere preceduta da una verifica e quantificazione delle eventuali risorse derivanti dalle economie realizzate nelle spese di gestione del personale.

Il "fondo di produttività collettivo" è destinato a finanziare:

- progetti di interesse nazionale (max il 30% del fondo) legati ai processi di riordino e di modernizzazione in atto nelle singole amministrazioni;
- progetti di di interesse locale ("Fondo di Sede") finalizzati al miglioramento della produttività complessiva e della qualità dei servizi dell'Ente/Ufficio, attraverso il coinvolgimento di tutto il personale in servizio e la possibile suddivisione in sottoprogetti che coinvolgono anche in termini differenziati il personale interessato al loro svolgimento.

Alla contrattazione di livello nazionale vanno demandate:

- l'individuazione delle risorse per il fondo specifico per le particolari posizioni di lavoro" e le scelte sulle fattispecie lavorative da remunerare;
- l'individuazione eventuale di progetti nazionali e la definizione della quota percentuale di fondo ad essi destinata.

Alla contrattazione di livello locale vanno invece ricondotte:

- l'individuazione dei contenuti e degli obiettivi del "Fondo di Sede" e l'eventuale articolazione in sottoprogetti;
- la scelta dei criteri in base ai quali si opererà l'individuazione del personale da adibire ai sottoprogetti;
- la definizione dei criteri necessari a stabilire il raggiungimento (anche parziale) o meno degli obiettivi prefissati;
- la verifica finale in merito al raggiungimento degli obiettivi prefissati, al grado di partecipazione individuale e alla conseguente misura della erogazione.

Relativamente alle assenze del personale coinvolto, si dovrà in ogni caso prevedere, in sede di contrattazione decentrata locale, la soglia minima di assenze che non pregiudica in alcun modo la partecipazione alla realizzazione del progetto ed al raggiungimento degli obiettivi.

Devono in ogni caso essere fatte salve le assenze dal servizio per malattie dipendenti da causa di servizio, per infortunio sul lavoro, per frequenza di corsi professionali dell'Amministrazione, per donazione di sangue, per terapie salvavita, per la legge 104 e per astensione obbligatoria per maternità.

Le risorse destinate al FUA dovranno essere annualmente rivalutate in base alle variazioni del costo della vita.

Pagamento delle spettanze relative al Fondo Unico di Amministrazione

Il premio di produttività dovrà essere corrisposto in tre tranches:

- la prima, delle risorse cosiddette fisse, entro e non oltre il mese di giugno dell'anno di riferimento;
- la seconda, delle risorse cosiddette fisse, entro il 31 dicembre dello stesso anno;
- la terza, riferita alle risorse cosiddette variabili, entro il 30 aprile dell'anno solare successivo a quello di riferimento.

La contrattazione relativa al Fondo Unico va avviata:

- per il livello nazionale, entro il mese di dicembre dell'anno solare precedente a quello di riferimento e possibilmente conclusa entro il successivo mese di gennaio;
- per il livello locale, entro 30 giorni dalla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo sottoscritta a livello nazionale.

Eventuali ritardi nella corresponsione dovuti ad inadempienze o ritardi riferibili all'Amministrazione dovranno essere seguiti dal pagamento delle somme relative agli interessi e alla rivalutazione monetaria.

INDENNITA' DI TRASFERTA

Al personale del Comparto Ministeri dovrà essere ripristinata l'indennità di trasferta e breve missione in analogia a quanto praticato per il personale del Ministero del Lavoro e delle Agenzie Fiscali con il nuovo articolo 1 della legge 266/2005. comma 213 bis.

In quel contesto, dovranno essere introdotte:

- la revisione della disciplina del trattamento di missione stabilendo che il tempo di viaggio è da considerare a tutti gli effetti come orario di lavoro;
- nuove regole sui rimborsi relativi ai trattamenti di missione con la facoltà di scelta da parte del lavoratore del rimborso delle spese a piè di lista o in alternativa il rimborso forfetario;
- la concessione del buono pasto al personale comandato in missione di durata inferiore alle otto ore, che supera comunque le sei ore di lavoro continuativo previste dalla vigente normativa per averne il diritto

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Prevedere e normare la possibilità, per il lavoratore statale con una anzianità di servizio minima di 10 anni, di disporre in qualsiasi momento di una quota parte delle risorse accantonate in conto TFR, nella percentuale massima dell'80%.

BUONI PASTO

Il CCNL dovrà:

- individuare in modo più dettagliato le condizioni previste per l'attribuzione agli aventi diritto, nel quadro dei criteri ispiratori presenti nell'accordo del 23.02.96;
- rideterminare il valore nominale del buono pasto in misura comunque non inferiore a 10 (dieci) euro, destinandovi tutte le risorse già stanziare sui relativi capitoli di bilancio;
- affermare il diritto al buono pasto nel caso in cui si svolga un orario giornaliero superiore alle sei ore, con pausa non inferiore ai 10 minuti e successivo rientro in servizio, estendendo altresì detto diritto anche al personale che svolge turni di almeno 8 ore giornaliere continuative, indipendentemente dalla sua articolazione oraria;
- prevedere che il lavoratore possa, a domanda, fruire del buono pasto in sostituzione del trattamento alimentare assicurato dall'Amministrazione d'appartenenza.

Ulteriori previsioni possono essere disciplinate in sede di contrattazione decentrata, fermo restando il limite dello stanziamento previsto.

Il CCNL dovrà inoltre affermare la piena disponibilità del diritto da parte del dipendente a rinunciare alla pausa dopo le 6 ore, rinunciando in tal caso al buono pasto.

TITOLO VII

ALTRE NORME

SICUREZZA ED IGIENE SUL LAVORO

Il CCNL dovrà prevedere la puntuale applicazione, in ogni posto di lavoro, delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 626/94 e successive modificazioni e integrazioni in materia di prevenzione, sicurezza e salute nei posti di lavoro.

Dovranno inoltre essere regolamentate, anche con successivo e separato accordo, le modalità di elezione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Dovrà inoltre essere prevista la possibilità di attivare le procedure elettorali per la elezione dell' RLS in caso di mancata individuazione in ambito RSU.

ATTIVITA' USURANTI

Individuazione per ciascuna Amministrazione dell'elenco delle attività usuranti in base ai criteri stabiliti dal decreto interministeriale di cui all'art. 59, comma 11, della legge 27.12.1997, n. 449

POLIZZA ASSICURATIVA

Le Amministrazioni Statali si impegnano a verificare la possibilità di prevedere l'istituzione di una polizza assicurativa a copertura dei rischi derivanti dalle responsabilità amministrative, professionali e contabili connesse all'esercizio delle funzioni, con l'esclusione di quelle derivanti da dolo o colpa grave.

LAVORI ATIPICI

E' demandato al livello decentrato nazionale di contrattazione il confronto sui temi relativi ai rapporti di lavoro atipici, con l'obiettivo di fissare nuove norme a tutela .

Non debbono in alcun modo essere previste nuove ed ulteriori forme di lavoro flessibile, posto che quelle introdotte in precedenza appaiono più che sufficienti per le esigenze delle Pubbliche Amministrazioni.

E' comunque necessario che l'introduzione di lavoratori atipici sia rigorosamente definita con le OO.SS. di categoria caso per caso. In particolare, la contrattazione di secondo livello definisce le quantità e le modalità di utilizzo dei:

- L.S.U.;
- lavoratori a tempo determinato;
- lavoratori temporanei - interinali;
- lavoratori con contratto di formazione e lavoro

E' necessario altresì favorire il riassorbimento dei suddetti lavoratori con l'immissione in ruolo e la trasformazione dei relativi contratti a tempo indeterminato, promuovendo a tal riguardo specifici corsi-concorso per l'accesso alla posizione economica iniziale dell'area.

TESTO UNICO

L'ARAN dovrà provvedere a redigere il " Testo Unico" delle disposizioni riguardanti il personale statale, che diventerà così l'unica fonte contrattuale del comparto.

Contestualmente, dovranno essere derogati tutti i contratti preesistenti.