

CONTRATTO VERO O LIBERO MERCATO?

Dall'esame degli atti di indirizzo per il rinnovo dei contratti dei dipendenti pubblici e in particolare per quanto riguarda il comparto delle Funzioni Locali, appare evidente che la spinta del governo Draghi va nella direzione di dare peso a tutto l'apparato normativo messo in cantiere dal ministro Brunetta oltre 10 anni fa e oggi sonoramente ribadito, pur senza l'aggressivo monito verso i presunti "fannulloni".

La bozza finora circolata esalta tutte le peculiarità previste da Brunetta a partire dalla funzione selettiva del sistema di valutazione (utile per reprimere, ma anche per far avanzare di carriera) e fino allo spostamento delle risorse accessorie sugli istituti premiali.

L'aumento contrattuale resta invece ancorato al tasso d'inflazione edulcorato (e anche meno). E quanto già erogato a titolo di elemento perequativo finirà per rimpolpare i nostri stipendi, anche se solo sulla carta.

Sgb ritiene che si debba produrre un cambiamento di rotta nella gestione di tutti i contratti dei pubblici dipendenti a partire dal **riconoscimento di talune specificità professionali** che per le loro caratteristiche professionali, o per le previsioni, mai onorate dei precedenti contratti relativi alle autonomie locali. Si tratta in particolare del riconoscimento della categoria D almeno per le figure dell'insegnante della scuola dell'infanzia, dell'educatore dell'asilo nido, degli ufficiali di anagrafe e di stato civile, delle strutture a diretto rapporto con il cittadino, così come di quei profili legati alla sicurezza informatica (come ben insegna il recente hackeraggio nei confronti della Regione Lazio). E si tratta di una esigenza minima che proviene da chi opera in condizioni estreme rispetto a cui l'annunciata revisione dell'ordinamento professionale (prevista dal CCNL 2016-2018) non ha prodotto un fico secco.

Parallelamente **vanno ampliati gli spazi assunzionali** delle amministrazioni locali provvedendo allo stesso tempo a garantire il **ripristino dei meccanismi di progressione verticale per il 50% dei posti, ma con procedure semplificate e alternative rispetto al concorso pubblico.**

Ma l'atto d'indirizzo entra nel dettaglio di alcuni aspetti quale quello relativo alla possibilità di ridurre la pausa pranzo a 10 minuti (anziché 30) rinunciando però al buono pasto, mentre ne traslascia completamente altri, importantissimi, quale la regolazione dello smart working.

Non ci sembra affatto lecito barattare il buono pasto in cambio di 20 minuti in più di tregua, ma è ancor peggio lasciare la regolazione dello smart working alla completa discrezionalità di questo o quel dirigente. Per questo non possiamo che rinviare – per gli aspetti di dettaglio – a quanto già puntualizzato a seguito del 2° Congresso SGB del 2020 reperibile qui:

<https://www.sindacatosgb.it/wp-content/uploads/2021/02/relazione-sul-lavoro-agile-versione-definitiva.pdf>

Infine, va detto che l'ipotesi di riordino professionale ha previsto solo l'istituzione di un'area quadri (o della vicedirigenza). Ciò potrebbe avrebbe senso solo se si permettesse a tutte le qualifiche precedenti di compiere un salto in avanti, a partire dalla ricollocazione della cat. A in cat. B, B in C e C in D.

Non si tratta di sognare, ma di farci sentire per pretendere il riconoscimento di ciò che già sono le nostre mansioni di fatto: cominciando dallo sciopero del prossimo Ottobre e proseguendo con le RSU del 2022.



RINNOVO CONTRATTUALE FUNZIONI LOCALI:**ERA TUTTO SCRITTO 10 ANNI FA**

Pochi giorni fa un quotidiano nazionale ha reso noto l'atto di indirizzo per il rinnovo contrattuale del personale del comparto delle funzioni locali del 14 Luglio 2021.

Naturalmente si tratta per ora solo di una bozza, ma essa si muove nel solco di quanto già fissato nei documenti di politica economica, nelle linee guida stabilite tra il ministro Brunetta e la servile compagine della solita "aristocrazia sindacale" con il Patto del 10 Marzo 2021. Vediamolo più nel dettaglio.

➤ Risorse

A regime, ovvero nel 2021, ultimo anno di contratto, sono previsti 774,02 milioni di Euro (aumento del 3,78%) al lordo degli oneri riflessi (che lo stesso documento calcola al 37%), destinato a 429.754 dipendenti (con riferimento al 31/12/2018). Si tratta quindi di un aumento medio lordo mensile pari a Euro 87,28 (per 13 mensilità).

A queste somme occorre aggiungere il riassorbimento dell'elemento perequativo (variabile da 2 a 29 Euro mensili). Cioè somme che già vengono corrisposte seppure solo per 12 mensilità.

Ovviamente una parte di queste risorse sarà destinata al cosiddetto salario accessorio che per sua natura sarà accessibile solo a pochi secondo i criteri del sistema di valutazione.

➤ Sistema di classificazione del personale

Al pari degli atti preliminari che sopra abbiamo citato, anche per le funzioni locali si prevede di andare a costituire una sorta di area quadri pescando nell'area delle posizioni organizzative, che restano confermate nella loro attuale struttura e pagamento (a carico degli enti avendo già sottratto risorse dal fondo per il salario accessorio con la precedente contrattazione 2016-2018), ma da cui – verranno premiati coloro che "...abbiano dimostrato maggiori competenze organizzative e gestionali e/o tecnico-specialistiche..." (cit. test.). Non è dato sapere da quale fonte prenderanno i soldi per rafforzare questi ruoli.

Resta invece del tutto irrisolta la questione della revisione dell'ordinamento (neanche citata) sebbene l'art. 11 del precedente CCNL avesse costituito una commissione paritetica con il compito di:

a) prevedere la revisione dell'attuale classificazione del personale; a tal fine sarà operata una verifica delle declaratorie di categoria in relazione ai cambiamenti dei processi organizzativi e gestionali ed una conseguente verifica dei contenuti dei profili professionali in relazione ai nuovi modelli organizzativi;

b) effettuare una analisi di alcune specificità professionali, ai fini di una loro valorizzazione, con particolare riferimento al personale educativo e scolastico ed agli avvocati degli uffici legali, anche attraverso la previsione di specifiche sezioni contrattuali;



c) effettuare una analisi degli strumenti per sostenere lo sviluppo delle competenze professionali e per riconoscere, su base selettiva, il loro effettivo accrescimento.

In sostanza passa tutto in cavalleria salvo la costituzione dell'area quadri. Particolarmente ignobile il fatto che nei confronti del personale dei nidi e delle materne e degli ufficiali d'anagrafe questa presa in giro dura ormai da 20 anni (basta spulciare i diversi rinvii operati con tutti i contratti a partire dal 1999).

➤ **Progressione economica orizzontale**

L'obiettivo di semplificare la procedura di progressione auspicata nell'atto d'indirizzo non può che trovarci favorevoli, ma resta il fatto che la facilitazione viene intesa come utilizzo del sistema di valutazione individuale. In sostanza applicazione alla lettera dei principi statuiti da Brunetta 12 anni fa e da lui ribaditi in questo nuovo governo.

➤ **Risorse per il salario accessorio**

Anche in questo caso si parla di semplificare la costituzione e l'utilizzo delle risorse per il salario accessorio.

Probabilmente molti dei problemi sono derivati dall'intervento ispettivo della Ragioneria Generale dello Stato o dalle sezioni di controllo della Corte dei Conti e si cerca di correre ai ripari, ma è certo che se si vogliono trovare "pacificamente" le risorse per l'area quadri occorre lasciare alle amministrazioni un po' di briglia sciolta per finanziarle. Tant'è che in uno dei passaggi si ribadisce ancora una volta di "...concentrare la contrattazione di secondo livello sulle risorse destinabili al miglioramento delle performance organizzative di ente e individuali, nonché sulla premialità legata all'acquisizione di esperienza e competenza professionale..."

➤ **Welfare contrattuale**

In questo breve capitolo si trova la trasformazione del welfare iniziato con il precedente contratto nazionale. In primis stabilendo di non porre limiti al suo finanziamento e poi ancorando i risparmi conseguenti ai cd. piani di riorganizzazione (già previsti con il D.L. 95/2012 – governo Monti – e ribaditi nel 2018 dal governo Renzi) in strumenti del welfare integrativo.

La formula magica è tagliare personale pubblico per finanziare servizi privati (pagati con risorse pubbliche).

➤ **Lavoro agile**

Nonostante tale modalità di lavoro (seppur trasformata) sia stata largamente utilizzata durante la fase emergenziale della pandemia (e in parte ancora in corso) l'atto di indirizzo non spende tante parole al riguardo. Si preoccupa solo di ribadire che non potrà essere una materia su cui contrattare, ma solo su cui possa procedersi a qualche adattamento rispetto alla prestazione effettuata in presenza.

➤ **Altro (Formazione, pausa pranzo, etc.)**

C'è veramente poco altro. Per la formazione si usa qualche roboante parola, ma non si individua alcun impegno – normativo o economico – per farla essere realmente una leva di miglioramento delle prestazioni della P.A. verso i cittadini. Rispetto alla pausa pranzo la gentile



concessione ha a che fare con la riduzione della pausa a 10 minuti... Però perdendo il buono pasto!

Preoccupante invece l'incremento dei contratti di lavoro flessibili senza alcuna limitazione o riserva.

CONCLUSIONI

L'esecutivo guidato da Draghi, riconfermando alla guida del ministero della funzione pubblica Renato Brunetta, ha riaffermato i principi che già erano contenuti nella lettera da lui inviata al governo Berlusconi quando era prossimo alla guida della Banca Centrale Europea, ovvero (per chi lo avesse dimenticato) questi erano i suoi propositi:

1a) È necessaria una complessiva, radicale e credibile strategia di riforme, inclusa la piena liberalizzazione dei servizi pubblici locali e dei servizi professionali. Questo dovrebbe applicarsi in particolare alla fornitura di servizi locali attraverso privatizzazioni su larga scala.

b) C'è anche l'esigenza di riformare ulteriormente il sistema di contrattazione salariale collettiva, permettendo accordi al livello d'impresa in modo da ritagliare i salari e le condizioni di lavoro alle esigenze specifiche delle aziende e rendendo questi accordi più rilevanti rispetto ad altri livelli di negoziazione. L'accordo del 28 Giugno tra le principali sigle sindacali e le associazioni industriali si muove in questa direzione.

c) Dovrebbe essere adottata una accurata revisione delle norme che regolano l'assunzione e il licenziamento dei dipendenti, stabilendo un sistema di assicurazione dalla disoccupazione e un insieme di politiche attive per il mercato del lavoro che siano in grado di facilitare la riallocazione delle risorse verso le aziende e verso i settori più competitivi...

2a) Ulteriori misure di correzione del bilancio sono necessarie. [...] È possibile intervenire ulteriormente nel sistema pensionistico, rendendo più rigorosi i criteri di idoneità per le pensioni di anzianità e riportando l'età del ritiro delle donne nel settore privato rapidamente in linea con quella stabilita per il settore pubblico, così ottenendo dei risparmi già nel 2012.

Inoltre, il Governo dovrebbe valutare una riduzione significativa dei costi del pubblico impiego, rafforzando le regole per il turnover (il ricambio, ndr) e, se necessario, riducendo gli stipendi.

3. Incoraggiamo inoltre il Governo a prendere immediatamente misure per garantire una revisione dell'amministrazione pubblica allo scopo di migliorare l'efficienza amministrativa e la capacità di assecondare le esigenze delle imprese.

Negli organismi pubblici dovrebbe diventare sistematico l'uso di indicatori di performance (soprattutto nei sistemi sanitario, giudiziario e dell'istruzione). C'è l'esigenza di un forte impegno ad abolire o a fondere alcuni strati amministrativi intermedi (come le Province).



Per questo (e altro ancora) invitiamo tutti i lavoratori del comparto Funzioni Locali a mettersi in contatto con le nostre strutture per sostenere le nostre rivendicazioni e dare più forza e sostegno alla campagna per le prossime RSU del 2022.

