



Punto Contratti



Ci siamo!

è tempo di

+ contrattazione + diritti + rappresentanza + partecipazione

Attivo interregionale delle delegate e dei delegati della Funzione Pubblica Cgil

+ L'intervista a Serena Sorrentino segretaria generale Fp Cgil, sui prossimi appuntamenti e sulle iniziative messe in campo dalla Fp Cgil

Un contratto all'insegna della partecipazione

In calendario abbiamo tre attivi interregionali, un attivo sulla sanità, un altro sugli enti locali e, infine, uno dedicato ai medici. Un

mele pieno di iniziative con un tratto comune: il protagonismo delle lavoratrici e dei lavoratori. Ci siamo?

Certo che sì. Dopo molti anni abbiamo riaperto la stagione dei rinnovi contrattuali per tutti gli addetti ai servizi pubblici (che lavorano per le pubbliche amministrazioni o che lavorano in regime privatistico ma per garantire servizi pubblici). Questo per noi era un obiettivo primario: non lasciare nessuno indietro e garantire a tutti che il contratto nazionale tornasse ad avere una funzione sia di valorizzazione economica che professionale, in un quadro di regole sulla contrattazione e la rappresentanza che desse un ruolo alle Rsu e che rimettesse al centro della funzione della contrattazione temi quali: diritti, tutele, benessere organizzativo e sviluppo professionale. L'accordo del 30 novembre 2016 ha tracciato alcune opzioni che vanno in questa direzione, poi abbiamo avuto i decreti di modifica del Testo unico sul pubblico impiego e la discussione sulla legge di Bilancio. Ora bisogna tradurre i propositi e la normativa in testi contrattuali, provando a ridurre la disuguaglianza tra pubblico e privato. La scelta della Fp è stata quella di promuovere, attraverso un percorso che ci porterà a parlare con quasi cinquemila delegate e delegati dei nostri settori, la condivisione delle scelte da fare nelle prossime settimane. Partiamo da documenti unitari in tutti i settori ma la velocità dei cambiamenti che intervengono nelle trasformazioni del lavoro sono tali che occorre aggiornare costantemente le proposte, da lì

continueranno le assemblee nei luoghi di lavoro. Questi devono essere contratti che si misurano con la sfida prioritaria di migliorare le condizioni di lavoro e ridare dignità alle persone che lavorano nei servizi pubblici che hanno ingiustamente pagato un prezzo sacrificando salari e professionalità. Ancora una volta saranno le delegate e i delegati ad essere protagonisti di questi appuntamenti e come sempre faremo una 'bella differenza'.

Qual è lo stato dei rinnovi e quali sono in sintesi le priorità della Fp Cgil?

All'appello manca il tavolo sulle Funzioni Locali ma le trattative sono riprese per Sanità e Funzioni Centrali per i pubblici, e poi per Sanità privata, Saep e Cooperazione. Nel pubblico si discute della parte normativa in attesa che la certezza della dotazione economica che arriverà dalla legge di Bilancio ci dia modo di avviare

anche la parte economica; nel privato siamo più o meno in linea avendo individuato i grandi aggregati con cui procedere: rapporto di lavoro, relazioni sindacali, classificazione, retribuzione e fondi. Aggiorniamo costantemente lo speciale 'Punto Contratti' quindi si può monitorare ciò che accade per ogni settore.

Come detto, per noi la parte economica e la parte normativa hanno pari peso. Sicuramente c'è il tema degli orari di lavoro, della salute e sicurezza, dell'ampliamento dei permessi e congedi e le misure di conciliazione, la revisione dei profili professionali, la semplificazione dei fondi per la contrattazione decentrata e il loro utilizzo, il ritorno pieno della contrattazione sul posto di lavoro per garantire migliori condizioni di lavoro. Ci sono poi temi fuori dal perimetro

strettamente contrattuale che riguardano il potenziamento dell'occupazione e la lotta al precariato che per noi camminano di pari passo.

Per anni ci siamo mobilitati contro le imposizioni della legge Brunetta, ora finalmente ridiamo centralità alla contrattazione. La partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori per cambiare la Pa è la chiave?

Ci proviamo. È la sfida nelle sfide. Superare la legge Brunetta sia nel riequilibrio tra legge e contrattazione che su performance e valutazione è un passo importante verso la ricontrattualizzazione. Ora gli istituti del rapporto di lavoro e le relazioni sindacali sono pienamente materia contrattuale. Starà però a noi anche essere capaci di innovare il tema della 'partecipazione sindacale' e per quello che ci riguarda anche le forme di democrazia nei luoghi di lavoro. Rinnoviamo i contratti anche per migliorare i servizi ai cittadini e per potersi prendere meglio cura delle persone ma per farlo bisogna rimettere al centro i diritti delle persone che lavorano. Qualità del lavoro per noi è qualità del servizio, per cui vogliamo che tutti partecipino.

Sul fronte dei rinnovi che per brevità identifichiamo come privati cosa ci puoi dire?

Proviamo a far camminare insieme pubblico e privato. Per la Fp rimane in campo la proposta delle filiere di settore (stesso lavoro, stessi diritti, stesso salario). Sappiamo che non è né immediata né semplice ma lavoriamo in questa direzione. Il primo risultato significativo è aver riunito i rappresentanti datoriali della Sanità privata allo stesso tavolo. Nel privato si soffre di più la pervasività del dumping contrattuale, del precariato, dei diversi modelli di

Ci sono tutte le condizioni per arrivare alla firma

Intervista a Marianna Madia

Ministro per la Semplificazione e la Pubblica amministrazione

Le trattative per i rinnovi contrattuali sono avviate, lo stanziamento nella legge di Stabilità 2018 (in attesa del varo definitivo) c'è, l'accordo del 30 novembre tra governo e sindacati indica una direzione. Insomma, ci siamo?

Il Governo ha mantenuto tutti gli impegni assunti, sia quelli economici che quelli di riforma normativa. Siamo giunti alla conclusione di un percorso iniziato sin dall'insediamento del Governo Renzi: dall'accordo sui comparti di contrattazione, alle risorse economiche progressivamente stanziate nelle precedenti leggi di Bilancio. Con quella attualmente in discussione alle Camere abbiamo stanziato le ultime risorse necessarie e assicurato la salvaguardia degli 80 euro. segue a pag. 4

segue a pag. 4

Nuovo ordinamento per riconoscere il lavoro



Un lavoro di armonizzazione degli istituti normativi e salariali contenuti nei tre precedenti ccnl - ministeri, agenzie fiscali ed enti pubblici non economici - ha anticipato la stesura della piattaforma

Il nuovo contratto delle amministrazioni centrali (quasi 240.000 addetti) risente del recente riassetto dei comparti della pubblica amministrazione ed è chiamato a disciplinare le aree negoziali in precedenza appartenenti ai ccnl ministeri, agenzie fiscali ed enti pubblici non economici. Ciò ha richiesto un lavoro di armonizzazione degli istituti normativi ed economici contenuti nei tre precedenti contratti, che va oltre l'esigenza di applicare gli incrementi contrattuali tabellari previsti dall'intesa del 30 novembre 2016, sottoscritta da Governo, Cgil, Cisl e Uil, e ribadita anche nell'atto d'indirizzo per la riapertura dei tavoli di contrattazione presso la Presidenza del Consiglio del dipartimento della Funzione pubblica. "Il ccnl del nuovo comparto ricopre un ruolo fondamentale per dotare il Paese di una Pa efficace ed efficiente - sostiene Florindo Oliverio, capo area contrattazione Funzioni centrali Fp Cgil -, che sappia rappresentare un'eccellenza nel garantire i diritti dei cittadini e nel soddisfacimento dei bisogni delle imprese, facendo delle politiche del personale e del reclutamento un piano strategico di sviluppo qualitativo delle proprie risorse, ponendosi l'obiettivo di reclutare le migliori risorse e professionalità messe a disposizione dal sistema scolastico e universitario e formarle agli obiettivi e alla mission istituzionale. Perciò, il nuovo contratto dovrà prevedere apposite sezioni speciali in grado di cogliere le specificità della condizione lavorativa

relativa ai comparti confluiti". Questi, i capitoli fondamentali della piattaforma: in primis, l'aggiornamento dell'attuale sistema di relazioni sindacali, definendo ambiti e materia di contrattazione diversificati e non sovrapponibili tra 1° e 2° livello. Secondo i sindacati, "il sistema dev'essere riordinato con l'obiettivo di temperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale, con l'esigenza d'incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e la qualità dei servizi erogati". Il contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno deve tornare ad essere a tutti gli effetti la forma contrattuale normale, ma nel contempo il ccnl dovrà definire istituti finalizzati al massimo utilizzo di forme di flessibilità come part time, telelavoro, smartworking, per conciliare tempi di vita e di lavoro. L'attuale ordinamento professionale necessita di una profonda revisione, imposta dai cambiamenti dei processi di lavoro dell'ultimo decennio, che hanno acuito il fabbisogno di nuove figure professionali. Per i confederali, l'obiettivo è "definire una puntuale mappatura dei fabbisogni professionali, superando una diffusa inadeguatezza organizzativa e tecnologica degli uffici. In più, dovranno strutturarsi procedure di crescita professionale, con il ricorso a procedure riservate, al personale già in servizio, dei posti di area superiore, nella misura del 20% delle facoltà assunzionali, a seguito della definizione

dei piani di fabbisogno triennale di personale, e ancora con il ricorso alla riserva del 50% dei posti oggetto di reclutamento dall'esterno". Il nuovo ordinamento dovrà informare la nuova struttura della retribuzione, riconoscendo l'esperienza e la professionalità acquisita e sviluppando sistemi di valutazione delle competenze. Sulla classificazione, si confermano tre aree d'inquadramento professionale. "Nel disegnare il nuovo ordinamento - osserva il sindacalista -, la nostra proposta tiene conto delle differenti realtà afferenti ai tre ccnl confluenti e interviene su tre aspetti centrali del rapporto di lavoro alle dipendenze della Pa: organizzazione, produttività e retribuzione, da considerarsi come parti integranti di un processo che vede nello sviluppo delle relazioni sindacali partecipative lo strumento da cui dipende l'innovazione organizzativa e il miglioramento della qualità dei servizi e della produttività del lavoro". Il nuovo ccnl dovrà altresì tutelare e valorizzare la contrattazione integrativa ai diversi livelli di ente, amministrazione e posto di lavoro. I sindacati ritengono che in misura prevalente i fondi per la contrattazione decentrata siano destinati alle incentivazioni per la produttività. Infine, per la parte economica, le tre sigle concordano sulla necessità di riconoscere aumenti retributivi sullo stipendio tabellare attualmente in godimento dal personale, sulla base delle risorse definite dall'accordo del 30 novembre 2016, per un ammontare a regime di 85 euro. ■

enti locali

Un problema di risorse

Premesso che non c'è ancora un documento definitivo per il rinnovo contrattuale degli enti locali (complessivamente sono quasi 470.000 gli addetti), ma solo un'ossatura della piattaforma a grandi linee, in quanto è tuttora in corso la discussione di merito tra i sindacati del pubblico impiego di Cgil, Cisl e Uil, sono tre gli argomenti fondamentali che affronteranno nell'ambito della vertenza negoziale: le relazioni sindacali, la semplificazione nella costituzione e nell'uso delle risorse, il ripristino dell'autonomia negoziale. Sul primo punto, le questioni aperte sono molte, e scaturiscono tutte dalla modifica del rapporto tra la legge e la contrattazione, avvenuto con l'approvazione della riforma della pubblica amministrazione da parte del Governo Renzi (n° 124/2015), più comunemente nota come legge Madia. "Noi chiediamo d'intervenire sulle esternalizzazioni di attività dei servizi e di sviluppare la negoziazione in forma aggregata, al fine di potenziare la contrattazione di secondo livello, con contratti territoriali da favorire, con incentivi per tutti gli enti che scelgono questa forma di

negoziazione su scala locale", afferma Alessandro Purificato, capo area funzioni locali Fp Cgil. Altro capitolo-chiave, quello attinente alle risorse. Il relativo fondo (voce di bilancio a disposizione della trattativa locale) prevede una parte fissa, di cui il sindacato chiede di aumentarne il peso, perché in questo modo si semplificano le cose e nello stesso tempo si riducono le continue contestazioni da parte del ministero dell'Economia e delle finanze e della Corte dei Conti. Per quanto riguarda la parte variabile, invece, sempre la Fp Cgil chiede che vengano portate fuori le voci di derivazione normativa come quelle delle funzioni tecniche. Altri punti importanti, che attengono sempre all'utilizzo delle risorse, concernono la classificazione del personale e il sistema indennitario (di turno, reperibilità, ecc). "Le indennità dovrebbero ridursi da sette a quattro - puntualizza il dirigente sindacale -, in modo da semplificare il quadro e ridurre il rischio di contestazioni, oltreché valorizzare al meglio soprattutto il personale ai livelli più bassi, con responsabilità sempre più importanti e complesse attribuite ai lavoratori. Ad esempio, si

potrebbero accorpate le indennità di rischio e di disagio e rimetterne la disciplina alla contrattazione di secondo livello. Anche in tema di classificazione, è previsto il passaggio a un sistema da quattro a tre categorie, con un'unica area della scuola dell'obbligo". Inoltre, i sindacati si battono per uno sviluppo economico per chi ha raggiunto i livelli apicali dell'attuale sistema di classificazione. È un problema molto sentito, perché, in assenza di soluzioni, il personale sarebbe a fine carriera. Un'altra strada possibile alla semplificazione del sistema di classificazione e a quello indennitario è da ricercarsi nell'accertamento dell'indennità di comparto con il tabellare. Andranno previste norme specifiche per i settori educativi (scuola dell'infanzia e asili nido) e il personale di polizia locale e municipale. "Il nostro 'tallone d'Achille' è costituito dalla riduzione dell'autonomia negoziale di Il livello che il settore ha subito in questi anni. Durante la tornata contrattuale, cercheremo di recuperare questa autonomia che nel comparto era assai sviluppata", conclude l'esponente Cgil. ■



Le indennità dovrebbero ridursi da sette a quattro, in modo da semplificare il quadro e ridurre il rischio di contestazioni, valorizzando al meglio soprattutto il personale ai livelli più bassi

Ridare valore a tutto il sistema



© PIXABAY

Al primo punto del loro documento unitario, i sindacati sentono l'assoluto bisogno di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi sanitari. L'obiettivo è un contratto innovativo

Sono 470.000 e 130.000 gli addetti del comparto della sanità pubblica e privata, per un totale di circa 600.000 unità, che attendono il loro rinnovo contrattuale rispettivamente da otto e dieci anni. "Dobbiamo assolutamente invertire la china, riconquistando il ccnl che per troppo tempo ci è stato ingiustamente negato, peggiorando le condizioni economiche e negando i diritti a lavoratrici e lavoratori. L'obiettivo è un contratto innovativo che 'interpreti' il lavoro che è cambiato e che cambierà, restituendo valore a tutto il sistema sanitario", afferma Michele Vannini, capo area del comparto sanità della Fp Cgil. Perciò, al primo punto della loro piattaforma, i sindacati sentono l'assoluto bisogno di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi sanitari, uscendo dalla logica punitiva che ha contraddistinto tante delle ultime norme in tema di rapporto di lavoro che vanno, di conseguenza, profondamente riviste. "Nello stesso tempo, va rivisto il ruolo della contrattazione - rileva l'esponente Cgil -, portando in carico alle aziende le materie attribuite solo formalmente al confronto, su cui, di fatto, non può incidere, potenziandone l'incisività per riallineare l'assetto organizzativo ai rapporti di lavoro, per garantire diritti, tutele ed esigibilità, per permettere la partecipazione dei lavoratori al

governo dei processi di riordino, per recuperare e reinvestire le risorse a parità di spesa complessiva e, quindi, per produrre vera innovazione". Serve anche un sistema di relazioni sindacali che rafforzi gli istituti della partecipazione, che sancisca definitivamente l'esigibilità della contrattazione e che governi l'implementazione di sistemi di valutazione attenti alla performance organizzativa, piuttosto che a quella individuale, superando gli interventi legislativi che negli anni hanno remato contro. "Bisogna introdurre il diritto per tutti i lavoratori ad avere opportunità professionali - aggiunge il dirigente sindacale -, attraverso un sistema condiviso e regolato di valorizzazione delle competenze, delle esperienze, dell'autonomia e della responsabilità reali, che superi le rigidità degli attuali sistemi professionali o ordinamentali, ormai avulsi dai contenuti concreti del lavoro". Da innovare poi il sistema di classificazione e gli incarichi, adeguandoli alla reale professionalità espressa, per ridurre il fenomeno del dumping contrattuale e salvaguardare l'inquadramento e il salario del personale, interessato da eventuali processi di mobilità, prevedendo sempre la partecipazione del sindacato alle scelte generali e ai percorsi di attuazione. Insomma, per le tre sigle, ci vuole un contratto che tratti il tema

dei diritti e delle opportunità in chiave migliorativa, affronti il problema dei fabbisogni e degli standard di personale; riconosca e regoli tutti le professionalità, comprese quelle nuove e necessarie al sistema. In tema di condizioni di lavoro, il blocco del turnover, il perdurare di una situazione di costante diminuzione d'investimenti economici sul personale e sull'adeguamento degli organici ai reali fabbisogni, hanno determinato in questi anni importanti situazioni di disagio organizzativo e ripercussioni sulla qualità dei servizi erogati. Anche per questo, sono aumentati i fenomeni di stress occupazionale e burn out, fino ai sempre più frequenti fenomeni di mobbing, realizzati anche attraverso la totale noncuranza organizzativa delle direzioni strategiche. Secondo i sindacati, quindi, è necessario costruire percorsi che favoriscano il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, con particolare attenzione alle pari opportunità; l'incrocio fra la realizzazione dei fabbisogni individuali di crescita e il raggiungimento degli obiettivi organizzativi; una corretta politica sugli orari che garantisca il recupero psicofisico; soluzioni idonee al tema dell'invecchiamento dei lavoratori; investimenti concreti sulla formazione, che deve essere realmente un diritto per tutti. ■

cooperazione sociale e terzo settore

Relazioni da rilanciare

Attorno alla loro professionalità, le lavoratrici e i lavoratori del settore operano per il benessere della comunità, intervenendo in tantissimi settori: assistenza domiciliare, servizi residenziali per anziani e disabili, servizi alla prima infanzia, servizi di accoglienza migranti e lotta alle dipendenze. Questi, solo alcuni esempi delle attività che si effettuano nei posti di lavoro che fanno capo al comparto. "Sono lavoratori e lavoratrici - spiega Michele Vannini, capo area comparto Ssaep della Fp Cgil - che svolgono la propria attività qualificata in servizi pubblici gestiti attraverso appalti o convenzioni, con retribuzioni e diritti minori rispetto ai loro colleghi pubblici". In tale ambito, il sindacato si occupa della tutela degli addetti che garantiscono servizi per il bene dell'individuo e della collettività. Per farlo, esercita la contrattazione seguendo innanzitutto i rinnovi dei ccnl, intervenendo anche con la contrattazione di secondo livello e lottando per garantire la salvaguardia dell'occupazione nelle procedure dei cambi d'appalto. Nello specifico, il settore si occupa delle problematiche che attengono i contratti collettivi di

Agidae (associazione gestori istituti dipendenti dell'autorità ecclesiastica), Aias (associazione italiana ambiente e sicurezza), Anaste (associazione strutture terza età), Anffas (associazione famiglie di persone con disabilità intellettiva e relazionale), Anpas (associazione pubbliche assistenze), Avis (associazione volontari italiani del sangue), Cooperative sociali, Misericordie, Uneba (Unione istituzioni e iniziative di assistenza), Valdesi, per un totale di circa 500.000 addetti. Veniamo ai punti principali della piattaforma unitaria, presentata da Fp Cgil, Cisl Fp e Fpl Uil. In primis, si chiede un sistema di relazioni sindacali che rilanci il protagonismo di lavoratori e lavoratrici, implementi il ruolo delle rappresentanze aziendali e il diritto all'informazione, valorizzi la contrattazione integrativa, prevedendo esplicitamente materie come l'organizzazione del lavoro, gli orari e i turni. Per quanto riguarda la malattia, i sindacati vogliono l'estensione in tutti i contratti dell'integrazione al 100% dell'indennità e l'esclusione dal periodo di comportamento delle malattie gravi e delle terapie salvavita. Sulla classificazione del personale, i confederali rivendicano la valorizzazione di

tutte le professionalità, a partire dal riconoscimento e dal corretto inquadramento dell'operatore socio-sanitario. In tema di tutele e diritti, le richieste delle tre sigle contemplano la garanzia del diritto allo studio, la formazione ecm (educazione continua in medicina) senza ulteriori costi per i lavoratori, permessi per la formazione dei lavoratori stranieri, norme di tutela per la popolazione lavorativa anziana. Anche in materia di maternità e congedi parentali, ci si batte per l'estensione a tutti i ccnl della retribuzione al 100% dell'astensione obbligatoria, mentre a proposito di welfare contrattuale, l'obiettivo è previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa per tutti gli addetti del comparto. Al capitolo sull'orario, Cgil, Cisl e Uil parlano di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, di normare i tempi di vestizione, i riposi, la reperibilità, la banca delle ore e la banca etica. Infine, la parte economica. Garantire il potere d'acquisto e il riconoscimento professionale di tutti i lavoratori, oltretutto ridurre le distanze salariali esistenti fra i contratti del comparto, adeguando anche il sistema delle indennità: queste, le finalità delle tre organizzazioni. ■



© PIXABAY

Va rilanciato il protagonismo dei lavoratori, implementando il ruolo delle rappresentanze aziendali e il diritto all'informazione, valorizzando la contrattazione integrativa

LA CASSETTA DEGLI ATTREZZI
I servizi per te della Fp Cgil



La nostra app gratuita per conoscere tutti i tuoi diritti. L'enciclopedia dei diritti, le guide tematiche e un esperto a tua disposizione, tutto in una sola app. La trovi su **Apple Store**, **Google Play** e su www.abcdeidiritti.it

FP+
SICURO
IL TUO LAVORO

Per il tuo lavoro non vogliamo rischi, operativa la nuova convenzione assicurativa per gli iscritti alla Fp Cgil



Formazione professionale e sindacale in aula e a distanza con corsi di 'Educazione continua in medicina - Ecm', di preparazione ai concorsi e per l'attività sindacale

Obiettivo, rinnovi chiusi a fine anno

Parla
Sergio Gasparrini
presidente dell'Aran

Tavoli per il rinnovo dei contratti insediati e trattative avviate, ci può fare una stima dei tempi?

Per il contratto delle Funzioni Centrali e della Sanità il tavolo, oltre ad essere stato istruito, ha avviato un primo confronto sugli istituti del rapporto di lavoro. E abbiamo messo in cantiere anche una prima discussione sul nuovo modello di relazioni sindacali. Ci sarà bisogno di fare ancora un numero importante di incontri ma con l'obiettivo di arrivare in prossimità della fine dell'anno con un testo che sia condiviso. Questo ci permetterebbe di combinare l'approvazione della legge di Bilancio - che è prevista più o meno per lo stesso periodo - con il lavoro preparatorio che avremo fatto e di provare quindi a sottoscrivere un'ipotesi di accordo.

Per quanto riguarda, invece, le Funzioni Locali, ho notizia che nell'arco di pochi giorni arriverà l'atto di indirizzo nella sua forma definitiva. Nonostante ciò sarà uno sforzo grosso quello di mettere in fila tutti questi tavoli di contrattazione, ma cercheremo di non lasciare nessuno indietro.

Tanti i capitoli che il prossimo contratto dovrà affrontare. Ritiene, dopo anni di blocco e di tanti cambiamenti, che la contrattazione debba essere preminente su anni di stratificazione legislativa?

Adesso abbiamo un riferimento legislativo che ci permetterà - qualora fosse necessario - di riscrivere le regole che sono state definite attraverso lo strumento della legge. Questo ci tranquillizza per alcuni versi: si è rimesso un po' di ordine nelle competenze tra le fonti ed è più netto il distinguo tra fonte contrattuale e fonte legislativa, sapendo con maggiore certezza che la fonte contrattuale si occupa del rapporto di lavoro e tutto ciò che è connesso ad esso, mentre la fonte

legislativa è più orientata a definire le scelte che riguardano i processi e l'organizzazione delle attività. È vero che la legislazione si è 'appropriata' di temi che erano tipici del rapporto di lavoro in questi anni, ma non credo che ci sarà bisogno di grandi stravolgimenti perché dal 2009 ad oggi i casi sono stati abbastanza limitati.

Proprio in ragione degli anni passati e dei cambiamenti intercorsi, il prossimo contratto non potrà essere una semplice 'manutenzione' di quello che c'è ma una vera e propria 'innovazione'. L'Aran è pronta per questa sfida?

Sì, è una sfida interessante e avvincente. Io credo che sia un'opportunità che va assolutamente sfruttata. L'augurio è che la fretta di raggiungere rapidamente un risultato non comprometta la qualità del lavoro che dobbiamo fare.

Lei sarà ricordato come quel presidente che ha contribuito a riscrivere il capitolo delle relazioni sindacali e della partecipazione. Quale è il punto qualificante che potremmo trovare nel nuovo modello?

Il punto qualificante è che si rintraccia un modo diverso di fare relazioni sindacali rispetto a quello che abbiamo tradizionalmente conosciuto, anche negli anni precedenti alla riforma Brunetta. Si cercherà di coinvolgere le organizzazioni sindacali sulle scelte rilevanti che devono assumere le amministrazioni. Siamo convinti che il confronto sarà l'occasione per ricevere un contributo concreto da parte dei sindacati sulle scelte dei modi attraverso i quali rendere i servizi all'utenza. Questi sono i tratti essenziali del nuovo modello che però dobbiamo ancora sperimentare ed io mi auguro che ci sia condivisione da parte di tutti nel provare a metterlo in campo. ■

dalla prima

Sorrentino

accreditamento delle strutture che provocano riflessi diretti sui trattamenti dei lavoratori e sulle retribuzioni. Il contratto nazionale è il primo grande passo ma insieme, datoriali e organizzazioni sindacali, stiamo provando a scrivere un avviso comune che indichi l'urgenza di rivedere le politiche nazionali e regionali su sanità e welfare, che tra tagli e privatizzazioni sono profondamente in crisi e che invece continuano a rappresentare una delle poche politiche di sviluppo e opportunità occupazionali.

C'è un tema che riguarda i rinnovi ma c'è, altrettanto importante, un tema che riguarda il superamento del precariato nella Pa. Quali sono le richieste del sindacato?

Sicuramente sblocco del turn over e riduzione delle forme contrattuali atipiche da poter utilizzare sono iniziative che vanno nella direzione giusta. Meno precarietà e meno esternalizzazioni possono tradursi in più servizio pubblico. In questa direzione le politiche che rimettono al centro i piani dei fabbisogni offrono un'opportunità. Siamo sempre però alla logica dell'intervento, seppur importante, ordinario. La Pa ha perso in questi anni oltre 330 mila addetti e nei prossimi anni ne perderà per effetto del turn over fisiologico anche di più. C'è bisogno di un piano straordinario di potenziamento dell'occupazione stabile e qualificata nei servizi pubblici. Diciamo che il primo passo è stato fatto ma per noi

questo rimane il tema cruciale sul quale misurare il cambiamento. Dagli Ircss ai Centri per l'impiego, dai precari della giustizia agli idonei dell'814 dei Vigili del fuoco, e potremmo continuare, si è ricorso molto al precariato nel pubblico. A tutte queste persone va data una risposta e noi continueremo ad essere al loro fianco fino a che ogni vertenza non sarà risolta. A dicembre presenteremo il nostro primo rapporto sul lavoro nelle pubbliche amministrazioni dove metteremo in luce come la composizione dell'attuale platea di dipendenti e l'evoluzione dei processi organizzativi nei settori pubblici rendono quella dell'occupazione una vera e propria emergenza. ■

dalla prima

Madia

A questo punto le condizioni ci sono tutte: ora spetta alle parti - sindacati e Aran - lavorare a oltranza per arrivare quanto prima alla sottoscrizione del contratto. L'accordo del 30 novembre 2016 ha rappresentato indubbiamente una tappa fondamentale: non solo la base sui cui costruire il nuovo contratto di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori pubblici, ma anche l'apertura di una fase nuova che supera la stagione della retorica dei 'fannulloni' - al contempo, però, assicurando sanzioni per chi sbaglia, come nel caso delle truffe sulla presenza in servizio - e si preoccupa in primo luogo dei cittadini, mettendo le amministrazioni nelle condizioni di assicurare tempi e regole certe, migliore qualità dei servizi e trasparenza.

La contrattazione torna ad essere centrale superando le rigidità imposte dalla legge Brunetta. È arrivato finalmente il tempo di ridare alle lavoratrici e ai lavoratori pubblici un ruolo da protagonisti?

La scelta di Brunetta e del Governo Berlusconi fu quella di limitare quasi totalmente le relazioni sindacali. Ma questa linea si è rivelata sbagliata: non credo si possa affermare che i cittadini abbiano misurato miglioramenti significativi nella qualità dei servizi o nei tempi di risposta. Noi riteniamo che per il buon funzionamento dell'amministrazione le forme di confronto debbano essere di più e maggiormente flessibili. Occorre considerare che su alcune materie è necessaria la contrattazione, su altre è importante il confronto e altre ancora non possono che essere rimesse all'autonomia dell'amministrazione. L'importante - e lo sottolineo - è evitare ambiguità che creino le condizioni per applicazioni distorte e stalli all'azione dell'amministrazione. Il nuovo sistema di relazioni sindacali si basa su un principio semplice: la legge si occupa di fissare regole generali, mentre il contratto, che è strumento più flessibile, deve disciplinare il rapporto di lavoro all'interno del perimetro fissato dalla legge.

Il sindacato lancia una sfida: fare di questo contratto uno strumento per innovare la Pa, valorizzando le lavoratrici e i lavoratori e investendo sulla partecipazione, e nel contempo offrire servizi migliori ai cittadini. Il governo è pronto ad accettarla?

In primo luogo è il Governo ad aver lanciato questa sfida al sindacato. Sin dall'inizio del mio mandato ho chiesto di mettere da parte le ritualità e di concentrarci reciprocamente nel proporre soluzioni concrete ai problemi dei lavoratori e dei cittadini. In questi anni abbiamo già fatto cose importanti insieme: la riduzione dei comparti di contrattazione; il

confronto costruttivo sul superamento del precariato storico; l'accordo su permessi e distacchi sindacali e certamente la firma del 30 novembre. L'innovazione di rilievo di quell'intesa, oltre alla definizione della parte economica, sta nel fatto che Governo e sindacati assumono reciproci impegni su terreni come l'implementazione della riforma della Pa e l'investimento sulla produttività, anche attraverso il contrasto a fenomeni distortivi come l'assenteismo.

C'è un tema centrale, quello dell'età media nella Pa molto alta e della forte emorragia di personale nei prossimi anni. Il pubblico impiego ha bisogno di forze fresche che diano nuova linfa. Cosa può dirci sulla stabilizzazione dei precari e quali novità ci sono sullo sblocco del turn over?

Il superamento del precariato nella Pa è un tema che ho particolarmente a cuore. Durante gli anni della crisi economica il pubblico impiego ha pagato non solo sul fronte del blocco della contrattazione ma anche su quello del reclutamento. Al blocco del turn over è conseguito un utilizzo improprio del lavoro flessibile. Si è generato un danno ingiusto a migliaia di lavoratori utilizzati in modo illegittimo. Ritengo che il nostro sia stato un intervento di giustizia ma anche di ragionevolezza finanziaria: abbiamo consentito di convertire la spesa sostenuta per contratti precari in spesa sostenibile per contratti stabili. Le amministrazioni non spendono di più, spendono meglio, riconoscendo al contempo i diritti dei lavoratori. In generale sul fronte del reclutamento abbiamo agito in due direzioni: da un lato abbiamo innalzato progressivamente il turn over dei Comuni, il livello istituzionale che più ha sofferto la contrazione delle assunzioni; dall'altro abbiamo ridisegnato il binomio reclutamento-concorsi. Nei prossimi cinque anni si verificherà un picco di pensionamenti, circa 450 mila persone. Consapevoli di ciò abbiamo costruito le premesse per assicurare un ricambio funzionale ed efficace. L'adozione del modello dei fabbisogni consentirà alle amministrazioni di assumere le professionalità davvero indispensabili a erogare servizi; nello stesso tempo, alcune innovazioni necessarie al modo di svolgere i concorsi permetteranno di effettuare selezioni migliori e più efficaci. Per questo nei prossimi mesi faremo due cose importanti: le linee guida per la redazione del piano triennale dei fabbisogni e quelle sui concorsi. In questo modo chiudiamo un cerchio consegnando alle amministrazioni gli strumenti idonei a gestire un ricambio efficace e razionale. ■