

Caro Presidente,

siamo ormai alle dichiarazioni conclusive di questa trattativa partita con grandi difficoltà il 10 maggio dello scorso anno e che, dopo 17 mesi vede oggi, finalmente, il suo epilogo.

Credo ti vada riconosciuto il merito di aver impresso un cambio di passo importante che, sono convinto, saprai proseguire anche per avviare e concludere i rinnovi contrattuali che ancora mancano all'appello per chiudere la vigenza 2016/2018: quelli della dirigenza delle Funzioni Locali e quelli, di comparto e dirigenza della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Così come ringrazio il prezioso lavoro svolto dai tuoi collaboratori sempre orientato a trovare le soluzioni tecniche e formali anche nei nodi più complessi di questa vicenda contrattuale.

Dato atto di ciò, però permettimi, a nome della CGIL e della Funzione Pubblica CGIL, che qui rappresento, di esprimere alcune considerazioni utili a dare conto della nostra firma convinta di questa ipotesi di accordo per la quale, sono convinto, ti impegnerai a ottenere tutte le autorizzazioni del caso per la sua stipula definitiva senza modificazione alcuna.

Come ti è noto la nostra organizzazione sindacale attribuisce ad ogni contratto collettivo nazionale di lavoro un alto valore politico, sociale, culturale ed economico.

Un contratto che non sta coerentemente dentro la società che cambia e che non cerchi di mettere in valore le sue trasformazioni ha vita breve e stenta nel vedersi applicato.

Per questo il nostro approccio a questa trattativa è stato fin dalle sue battute iniziali rivolto ad affermare e valorizzare la funzione e il ruolo della dirigenza pubblica, riconoscendone, proprio con lo strumento contrattuale, le necessarie autonomia e responsabilità nei confronti del decisore politico, rimarcando il valore della dirigenza pubblica utile all'ammodernamento delle amministrazioni pubbliche, a partire da quelle centrali.

Per questo abbiamo chiesto da subito che il nuovo CCNL ridefinisse un sistema di relazioni sindacali in grado di far ripartire la contrattazione e improntato alla massima partecipazione delle organizzazioni di rappresentanza della dirigenza nelle scelte strategiche di enti e amministrazioni. Per questo abbiamo rivendicato un compito fondamentale nella definizione di un sistema di tutele, prima ancora che dei dirigenti, del loro ruolo e della loro funzione. Per questo abbiamo chiesto di utilizzare tutti gli strumenti di partecipazione, fino alla contrattazione integrativa, nella definizione di criteri oggettivi, trasparenti ed effettivamente legati al merito, per l'assegnazione degli incarichi.

E poi ci premeva rendere i precedenti CCNL confluiti nella nuova Area delle Funzioni Centrali più coerenti con l'impianto normativo che vige nel paese quanto a diritti individuali e soggettivi, quei diritti di cittadinanza che corrispondono alla necessità di assicurare maggiori tutele delle condizioni di salute come per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Oggi possiamo dire che quegli obiettivi li ritroviamo dentro questa intesa.

Sul capitolo delle relazioni sindacali abbiamo raggiunto un obiettivo importante con l'istituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione anche per le lavoratrici e i lavoratori di questo contratto. In queste ore in cui si sprecano le rivendicazioni di primogeniture credo di poter attribuire a questa parte del tavolo il merito di aver insistito perché anche per dirigenti e professionisti delle Funzioni Centrali vi fosse un luogo dove dare il proprio contributo per migliorare la qualità del funzionamento delle amministrazioni e, di conseguenza, anche per migliorare la qualità dei servizi resi a cittadini e imprese.

Così come credo abbiamo fatto un buon lavoro per rendere concreto ed esigibile quanto affermato nei commi 1 e 2 dell'articolo 3 in cui si definiscono gli obiettivi del sistema di relazioni sindacali, quale "strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti". Concretezza e esigibilità che si realizzano anche grazie all'articolo 30 bis sul "trattamento economico del personale in distacco sindacale" che, lungi

dall'apparire prosaico, realizza concretamente gli obiettivi costituzionali di riconoscimento del valore sociale e della libertà della rappresentanza sindacale. Quell'articolo, infatti, a nostro giudizio, impedisce il perpetuarsi di un'azione discriminatoria nei confronti di quanti, certo dal lato della rappresentanza del lavoro, si mette comunque a disposizione del miglioramento del funzionamento delle amministrazioni pubbliche. Per questo crediamo che da questo tavolo venga un contributo utile che auspichiamo il governo sappia cogliere e mettere a sistema per l'intero mondo dei servizi pubblici.

Ma questa intesa, come dicevo, realizza quell'ammmodernamento normativo che nella società è già avvenuto. Penso agli articoli sui congedi per le donne vittime di violenza, a quello sulle unioni civili, come anche a quegli articoli che danno risposte a quanti incontrano la precarietà imposta da condizioni di salute pesanti, come nel caso dell'estensione dei periodi di assenze retribuite in caso di gravi patologie, i permessi per visite specialistiche, terapie e esami diagnostici, l'introduzione anche qui delle ferie solidali.

Questa intesa ha dovuto fare i conti anche con numerose complessità. In primis quella di mettere assieme, in un unico contenitore storie contrattuali e organizzazioni del lavoro assai differenti. Le differenze organizzative oggi non sono nemmeno riconducibili alle dimensioni dei vecchi comparti per come li abbiamo conosciuti nel passato.

Le differenze vivono tra Ministeri e Agenzie Fiscali e Enti pubblici non economici e all'interno stesso di questi raggruppamenti di amministrazioni o enti.

La complessità rappresentata da questa nuova definizione di Area di contrattazione è calata su complessità già esistenti all'interno delle vecchie aree come per il caso della vecchia Area VI, che teneva assieme dirigenti, con responsabilità gestionali e manageriali (per dirla in estrema sintesi e me ne scuso), con professionisti la cui attività è naturalmente ad alto contenuto prestazionale il cui riconoscimento non può prescindere dal codice deontologico tutelato dalla normativa ordinistica.

Alle prime due complessità se n'è poi aggiunta una terza, rappresentata dalla richiesta di una parte del tavolo, suffragata (per carità) da una norma di legge, di prevedere un'ulteriore specificazione nell'ambito di questo contratto per i dirigenti delle professioni mediche e sanitarie del Ministero della Salute e dell'Agenzia Italiana del Farmaco. Su cui dirò più avanti.

Relativamente ai dirigenti esprimiamo un giudizio complessivamente positivo. In particolare vogliamo qui evidenziare il buon risultato raggiunto con la definizione della clausola di salvaguardia che riconosce un meccanismo di tutela delle retribuzioni in caso di attribuzione di incarico, cui è destinato un valore economico inferiore a quello precedentemente ricoperto, quando il cambio di incarico non è determinato da una valutazione negativa del dirigente e non solo in caso di riorganizzazione degli enti. Una norma, questa, che va nella direzione di impedire un uso improprio della legittima discrezionalità nell'assegnazione degli incarichi, che fa il paio con lo strumento del confronto stabilito per la definizione dei criteri cui informare il conferimento e la revoca degli stessi. Con questa norma contrattuale sostanziamo di più e meglio il diritto all'incarico stabilito dalla norma di legge.

Così come ci pare importante il segnale che diamo ai dirigenti di quest'Area con la distribuzione delle risorse disponibili in un'ottica di avvicinamento delle retribuzioni tra dirigenti di I e II fascia sia pur nei vincoli dettati dalla incomunicabilità dei fondi tra amministrazioni che afferiscono al comparto Stato rispetto a quelle del cosiddetto comparto Non-Stato. È un primo passo verso il superamento della particolarità della previsione legislativa delle due fasce che, nell'ambito della più complessiva dirigenza pubblica, permane, per legge, unicamente nell'ambito delle Funzioni Centrali e che determina oggettiva limitazione al principio di mobilità per questa dirigenza.

Altro versante su cui esprimiamo soddisfazione per l'approdo cui siamo giunti quello relativo alla sezione dei professionisti ex EPNE. Qui, com'è noto, avevamo l'obiettivo di superare

l'attuale contingentamento tra I e II livello retributivo che stabilisce rispettivamente nel 60 e nel 40 per cento la distribuzione inquadramentale di questo personale nei rispettivi enti. Dalla trattativa abbiamo appreso che negli enti vive una inadempienza contrattuale peraltro datata. Anche qui siamo riusciti ad avviare un percorso di avvicinamento delle retribuzioni (incrementando maggiormente gli incrementi del I livello) e la dichiarazione congiunta n. 7, unitamente all'impegno del Presidente Naddeo, ci mettono nelle condizioni non solo di raggiungere da subito le percentuali previste da anni ma anche di aprire un confronto con i singoli enti per ridefinire un più coerente assetto ordinamentale per queste lavoratrici e questi lavoratori.

Se fin qui abbiamo potuto evidenziare i punti di soddisfazione ci corre però l'obbligo di evidenziare la criticità che rileviamo. Essa riguarda il capitolo dei dirigenti medici e delle professioni sanitarie del Ministero della Salute e dell'AIFA.

Unitariamente con i colleghi di CISL, UIL e UNADIS abbiamo presentato una nostra dichiarazione a verbale in proposito.

Probabilmente interessi di parte e corporativi hanno messo in ombra il fatto che il mondo delle amministrazioni pubbliche è un mare magnum assai diversificato con l'obiettivo di capitalizzare qualche risultato in termini di consenso, magari utile a giocare un ruolo su altri tavoli e in altri contesti. E poi (perché tacerlo?) l'azione lobbistica su più tavoli e non solo contrattuali, complice la logica democratica dei numeri (che noi non intendiamo disconoscere assolutamente), ha fatto sì che in questo contratto fosse svilita la funzione dirigente, che vive all'interno delle amministrazioni centrali dello stato in maniera diversa da quella di una azienda sanitaria o (meglio?) ospedaliera, in nome di una mortificante rivendicazione di uniformità al contratto del Servizio Sanitario Nazionale. Da un anno e mezzo abbiamo messo in guardia dai rischi di una rivendicazione sbagliata o quanto meno mal posta. Le rivendicazioni economiche sono tutte legittime e non ci vedono contrari per partito preso. Abbiamo da tempo imparato però, anche sulla nostra pelle e sulla carne viva dei lavoratori che rappresentiamo, che le maggiori richieste economiche non possono giustificare (o peggio, legittimare) la mortificazione di funzioni, ruolo, di professionalità o, cosa ancor più grave, i diritti delle persone in carne e ossa. Per dirla con uno slogan: il soldo non può cancellare i diritti.

Ci si è imbarcati nella rivendicazione impraticabile dell'indennità di esclusività (si badi bene, dell'indennità non del riconoscimento di funzione e ruolo) per finire alla negazione della funzione dirigente all'interno di un ente in cui i problemi posti da quella categoria di lavoratori erano e sono ben'altri. Una rivendicazione che peraltro nasce in un rapporto non sempre trasparente da parte di una amministrazione che ha recitato più parti in commedia contemporaneamente. Al netto dei guasti che questa decisione ha comportato, comporta e comporterà, sull'altro pezzo che subirà effetti, l'AIFA.

Con il precedente governo in carica il gioco lobbistico ha prodotto uno scambio (forse inconfessabile?) che, in cambio di visibilità garantita con lo stanziamento di 3,9 milioni di euro a valere dal 1 gennaio 2019, le lavoratrici e i lavoratori già incardinati nell'organizzazione con funzioni e ruolo dirigenziale fosse declassata a forza lavoro la cui prestazione si potesse misurare esclusivamente in tempo di lavoro.

Ciò che sconcerta, ancora in queste ore, è la più completa sordità di alcune organizzazioni sindacali, autonome e corporative, nei confronti di quanti da giorni e ancora in queste ore lamentano e denunciano questa mortificazione e ingiustizia.

Ecco. Noi non ci sentiamo di condividere alcuna responsabilità rispetto a questa scelta. Sapremo spiegare i perché e i per come delle soluzioni contrattuali individuate. Certo non starà a noi dar conto del modo di rappresentare di altri. Possiamo solo ribadire che la nostra vocazione è quella di rappresentare il lavoro, in tutte le sue forme e con tutte le sue peculiarità.

I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro sono sempre il risultato di punti di mediazione o, se preferite, di incontro tra le parti al tavolo.

Pur con questo neo (che però confidiamo, con il tempo e la verifica sul campo, saremo in grado tutti di recuperare), la CGIL e la Funzione Pubblica CGIL sottoscrivono oggi questa ipotesi di accordo impegnandosi a registrare il massimo di condivisione possibile da parte delle lavoratrici e dei lavoratori che consulteremo nei tempi utili alla stipula definitiva.

E annunciamo fin d'ora la volontà, coerentemente con quanto stabilito dal presente CCNL, di lavorare al rinnovo per la vigenza 2019/2021, chiedendo al governo di rendere disponibili le risorse per realizzare completamente gli obiettivi che non ci è stato possibile realizzare con la vigenza 2016/2018.

Grazie