

Per un nuovo sistema di classificazione

Il ritardo nell'insediamento e nei lavori della commissione paritetica prevista dall'art. 12 CCNL potrebbe determinare un'oggettiva sovrapposizione con l'apertura della fase di rinnovo del prossimo CCNL 2019-2021, modificando così quello che doveva essere un lavoro istruttorio da consegnare alla sede nazionale di contrattazione nella scrittura di un vero e proprio capitolo dello stesso nuovo CCNL. A maggior ragione, e guardando agli obiettivi assegnati alla riscrittura del nuovo sistema di classificazione dallo stesso art. 12 del CCNL, non appare accettabile la riduzione, che da parte dell'ARAN si vorrebbe fare della riforma dell'ordinamento, a semplice (e non oneroso) intervento di manutenzione.

L'istituzione del comparto delle FF.CC., l'assenza negli ultimi dieci anni di qualsivoglia aggiornamento dell'organizzazione strutturale del lavoro e della sua definizione ordinamentale, senza rispondere e adeguarsi ai cambiamenti nell'organizzazione, nella natura e perfino nella consistenza delle Amministrazioni pubbliche, richiede un ridisegno e profonde trasformazioni, non limitati e scoordinati interventi.

Per questo si attribuisce al lavoro della Commissione paritetica una grande importanza e tutta l'organizzazione è chiamata a un importante lavoro di discussione e partecipazione che definisca una proposta in grado di rispondere all'esigenza di innovare il lavoro pubblico e, al tempo stesso, di riconoscere la sua qualità, il suo valore professionale, la sua istanza di equità e trasparenza.

Si impone, intanto, la necessità di un'analisi attenta dell'attuale e articolata situazione di differenziazione fra gli ordinamenti nelle amministrazioni che sono confluite nel nuovo comparto. Senza addentrarsi troppo in una disanima delle ragioni che, nel tempo, hanno portato all'attuale situazione, e delle "storie diverse" che ciascuna amministrazione ha narrato in questi ultimi 10 anni, importa avere consapevolezza della complessità di qualsivoglia operazione di allineamento fra queste realtà e della necessità di procedere con soluzioni che siano, al tempo, "sagge" ma anche nette e condivise.

L'art. 12 prevede la possibilità che per alcuni istituti si debba ricorrere alla regolamentazione in apposita sezione contrattuale, soluzione che permetterebbe di procedere con gradualità all'unificazione completa dei sistemi di classificazione.

Alla commissione paritetica, e alla contrattazione, spetta il compito di disegnare gli elementi principali del nuovo sistema, di costruire gli strumenti che ne permettano lo sviluppo nel tempo e di definire anche i contorni della fase di prima applicazione.

Si propongono tre obiettivi principali:

- la definizione di un nuovo ordinamento su tre aree professionali, con l'individuazione di una nuova prima area e la confluenza dell'attuale prima nell'attuale seconda;
- una verifica delle declaratorie delle aree e l'intervento ad aggiornarle in rapporto all'innovazione e ai cambiamenti intervenuti nell'organizzazione e nelle mutate competenze e professionalità dei lavoratori;
- un nuovo sistema di riconoscimento delle competenze, delle responsabilità e dell'esperienza che possa produrre inquadramenti retributivi corretti e mobilità professionale con criteri massimi di oggettività e trasparenza, anche separando nettamente e attribuendo valore tanto agli elementi di valutazione discrezionale (previsti per legge) quanto agli elementi di valutazione oggettivi come l'esperienza professionale maturata. Per questo si ribadisce il principio che la progressione economica debba incardinarsi sull'esperienza acquisita e sulla formazione

(obbligatoria) affidando all'inquadramento il compito di riconoscere specifiche competenze professionali, responsabilità e complessità, secondo una griglia di valutazione contrattata e verificata.

Un tale cambiamento dell'architettura ordinamentale e classificatoria impone che si presti la massima attenzione alla fase di primo inquadramento che si intende affidare, definiti i criteri generali, alla contrattazione integrativa, nazionale di amministrazione e decentrata per sedi di lavoro. Una volta definiti i criteri di assegnazione dei profili professionali nelle nuove aree di aree di inquadramento, si tratterà, ad esempio, di come verificare e definire la nuova posizione di inquadramento per il personale in servizio, corrispondente alle attività effettivamente svolte, così come sarà necessario, riscritti i parametri dell'inquadramento aziendale che riconosca compiti di responsabilità di particolare peso e temporanei, definire in contrattazione integrativa procedure, regole e valutazione che rendano trasparente la procedura di inquadramento conseguente. Resta fermo l'impegno che, nella fase di prima applicazione, i nuovi inquadramenti debbano almeno garantire le attuali retribuzioni di fatto.

Lo schema di contrattazione proposto è il seguente:

I tabellari corrispondenti all'inquadramento professionale (comprensivi dell'inquadramento d'esperienza) sono definiti nel CCNL – Parte generale; i tabellari corrispondenti all'inquadramento economico su valutazione di posizione sono definiti nel CCNL – Sezione specifica; gli elementi retributivi corrispondenti all'inquadramento aziendale, le indennità aggiuntive corrisposte per effetto della valutazione di posizione e il sistema indennitario, sono oggetto della Contrattazione Collettiva Integrativa Nazionale di Ente/Amministrazione; la retribuzione accessoria correlata alla performance organizzativa e individuale e ogni altro elemento retributivo variabile legato all'organizzazione del lavoro è oggetto della contrattazione collettiva integrativa di posto di lavoro e sede di RSU.

Una volta definita un'intesa su ordinamento professionale e sistema di classificazione, si dovrà prevedere un monitoraggio degli effetti e della sua efficacia a raggiungere gli obiettivi assegnati. Tale monitoraggio andrà affidato ad apposito tavolo paritetico da prevedere nel CCNL.

Verso il CCNL Funzioni Centrali 2019-2021

Nell'illustrare e sottoporre alla consultazione i contenuti del CCNL 2016-2018, abbiamo affermato con forza che consideravamo quell'intesa, su vari istituti, un primo e significativo passo verso una più efficace risposta alle istanze del lavoro pubblico, ignorate o disprezzate in dieci anni di assenza di contrattazione.

Questo orientamento vale soprattutto per gli istituti retributivi, dal trattamento fondamentale all'aggiornamento delle indennità. A questo si aggiunga la necessità di finanziare il nuovo sistema di classificazione che, se coerente con la nostra impostazione, non potrà realizzarsi "a tassi invariati".

Si conferma, pertanto, la giustezza della scelta di aver concentrato tutte le risorse disponibili (85 euro pro-capite corrispondenti al 3,48% del monte-salari) sui trattamenti "tabellari" e dello strumento dell'"assegno perequativo" per i livelli economici più bassi che ha permesso, per la durata della vigenza contrattuale" di poter usufruire – appunto – dell'aumento medio degli 85 euro.

Pertanto, la missione affidata su questo capitolo al rinnovo del contratto è più complessa e comporterà da subito una riflessione e un orientamento sulle risorse necessarie a rendere visibile ed esigibile l'ulteriore passo avanti da compiere su più sentieri.

1. L'elemento perequativo della retribuzione andrà consolidato su tutti i livelli interessati, per soddisfare un'esigenza di equità anche ai fini della sua piena quiescibilità e pensionabilità. Questa azione sarà utile anche per contribuire alla base di calcolo per la futura quantificazione degli aumenti di risorse necessarie ai rinnovi contrattuali.

2. Andranno definiti aumenti della retribuzione contrattuale per proseguire nel recupero del potere d'acquisto. Si segnala, come riferimento utile a questo fine, che nel periodo che va dal 2016 alla metà del 2018 l'inflazione registrata è di poco superiore al 2%.

3. Si dovrà assegnare una certa quantità di risorse a finanziare l'istituzione e il funzionamento del nuovo sistema di classificazione. Questo nodo andrà affrontato, e potrà determinare i suoi effetti, già nella fase di discussione in commissione paritetica ex art. 12, dove probabilmente si riproporrà la posizione ARAN su una lettura minimalista, e a costo zero, della riforma dell'ordinamento. Si dovrà comunque procedere a una quantificazione del costo eventuale, anche attraverso simulazioni sui possibili effetti del nuovo sistema, soprattutto per la fase di prima applicazione. A questo proposito, non tutte le innovazioni che si propongono potrebbero determinare aumenti di costo nell'immediato e questa considerazione richiede, appunto, la migliore definizione di possibili scenari.

Questi obiettivi comporteranno, comunque, scelte diverse e un diverso approccio al capitolo delle risorse necessarie al rinnovo del CCNL

Sul tema degli istituti del rapporto di lavoro, andranno individuati e rafforzati gli attuali capitoli e si propone, come priorità, l'implementazione di politiche di genere (su cui pure abbiamo realizzato importanti acquisizioni nel CCNL 2016-2018) che rimuovano tutti gli ostacoli ancora presenti, anche nel comparto, alla parità di trattamento per retribuzioni e carriere. Si propone un lavoro di confronto e di proposta cui chiamare i CUG e le OO.SS. firmatarie del contratto presenti nelle commissioni per l'innovazione.

Per un intervento di eventuale miglioramento del sistema di relazioni sindacali sarà determinante la verifica delle esperienze che, ai vari livelli previsti dal CCNL, si stanno facendo e si faranno nei prossimi mesi. Comunque ogni eventuale intervento sul sistema dovrà andare nella direzione del rafforzamento della contrattazione nei posti di lavoro. In

ogni caso si ritiene necessario implementare gli strumenti e le agibilità che permettano alle RSU di svolgere appieno il proprio ruolo di rappresentanza e contrattazione.

Aprire una nuova stagione di contrattazione integrativa

Il CCNL 2016-2018 del Comparto delle Funzioni Centrali ha definito un nuovo sistema di relazioni sindacali.

Dopo il blocco dei Contratti e della Contrattazione dal 2010, infatti, la preconditione indicata dall'accordo del 30 novembre 2016 tra governo e CGIL, CISL, UIL, per poter avviare la stagione dei rinnovi contrattuali in tutti i comparti pubblici era rappresentata dalle modifiche legislative necessarie a rimuovere gli ostacoli dettati dalla legge Brunetta e dalle trasformazioni subite dal decreto legislativo n. 165/2001.

La Funzione Pubblica CGIL ha espresso un giudizio articolato sui decreti nn. 74 e 75 dello scorso anno. Le modifiche apportate dal parlamento con il nuovo Testo Unico del Pubblico Impiego non sempre sono andate coerentemente nella direzione da noi richiesta per un rilancio pieno della contrattazione, in particolare sul tema dell'organizzazione del lavoro, degli uffici, dei servizi.

Per questo il negoziato con l'Aran ha avuto il primario obiettivo, pur nel vincolo noto di dover definire norme contrattuali non in contrasto con quelle di legge, di ristabilire un corretto equilibrio tra norma pattizia e norma legislativa in materia di rapporto di lavoro ma anche di provare a dare strumenti di relazione al secondo livello sulle materie che la legge ancora affida alla competenza esclusiva della dirigenza.

È questo il caso dell'attivazione dei nuovi istituti di partecipazione, l'Informazione (riformata rispetto al CCNL 2006-2009), il Confronto, l'Organismo paritetico per l'innovazione, l'introduzione forzata, tra le materie della Contrattazione Integrativa, di un punto relativo ai "riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi".

Nella nostra visione strategica proprio gli strumenti della partecipazione dovranno essere a supporto e rafforzare la Contrattazione. Per questo sarà importante affermare da subito la piena esigibilità dell'Informazione come definita nel CCNL. Per questo assume funzione e ruolo fondamentale l'Organismo paritetico per l'Innovazione.

A partire dal lavoro di oggi dovremo riempire di contenuti quegli istituti, stabilire il loro nesso con la Contrattazione, pensare a come investire e formare nostre competenze in essi, nell'ottica non di indebolire ma al contrario di rafforzare il ruolo e la funzione delle RSU e la Contrattazione.

Vi è poi il tema di come anche noi riscopriamo (e formiamo) la capacità di promuovere, attraverso la contrattazione di secondo livello, avanzamenti rispetto al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, in particolare rispetto agli istituti normativi che attengono ai diritti individuali, alla gestione delle risorse destinate alla contrattazione, all'organizzazione e agli orari di lavoro.

Più sapremo (e riusciremo a) sviluppare una contrattazione realmente "integrativa" e non solo "decentrata", più avremo la condizione per produrre miglioramenti nel rinnovo contrattuale 2019-2021.

In particolare sarà necessario predisporre piattaforme per i prossimi contratti integrativi di ente/amministrazione utili a sviluppare e declinare le materie già assegnate alla contrattazione, prevedendone anche opportuni demandi alla contrattazione di posto di lavoro sede di RSU come adeguate articolazioni, per livelli e materie, in quelle amministrazioni con diverse e plurime articolazioni territoriali (regionali, distrettuali, di polo, eccetera).

Definire materie e applicazioni contrattuali nel contratto integrativo con durata triennale e l'impianto economico utile a rendere coerente l'uso delle risorse disponibili con l'esercizio finanziario di riferimento (evitare la definizione degli accordi sui FUA con due o più anni di ritardo).

Attivazione degli Organismi paritetici per l'innovazione definendone modalità di funzionamento, materie, processi di monitoraggio, analisi, valutazione e processi di elaborazione di proposte utili al miglioramento del benessere organizzativo.

La possibilità di sviluppare/forzare la contrattazione per intervenire sia sui modelli organizzativi sia sulla concreta esigibilità degli istituti del rapporto di lavoro a partire dall'utilizzo delle materie legate ai regimi degli orari.

La proceduralizzazione dell'istituto dell'informazione anche prevedendo meccanismi sanzionatori nei casi di inadempienza delle amministrazioni.