

La Contrattazione Integrativa

(Sintesi del lavoro di gruppo di lavoro sulla Contrattazione Integrativa a cura del Compagno Matteo Ariano, coordinatore nazionale INPS, INL).

Al gruppo di lavoro è stato assegnato il compito di analizzare il nuovo sistema di relazioni sindacali introdotto con il CCL del Comparto delle Funzioni Centrali 2016/2018, valutarne le potenziali opportunità e avviare una riflessione condivisa tra strutture territoriali, eletti nelle RSU e struttura nazionale della Federazione su come utilizzare la contrattazione integrativa e i diversi istituti di partecipazione per migliorare le condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, una più efficace gestione dei fondi di contrattazione, l'affermazione del ruolo delle rappresentanze sindacali unitarie elette nello scorso mese di aprile.

Il confronto, molto partecipato, si è in particolare concentrato su alcuni di questi temi rinviando ad approfondimenti successivi, utilizzando il metodo partecipativo qui utilizzato, anche nei singoli territori.

Fondi di risorse decentrate: il CCNL realizza l'obiettivo della semplificazione dei fondi di contrattazione con la previsione del nuovo Fondo Risorse Decentrate a far data dall'1.1.2018 con il consolidamento delle risorse quantificate e certificate dagli organi di controllo al 31.12.2017. Così come cerca di porre un argine all'azione degli stessi organi di controllo prevedendo, in maniera organica e funzionale, tempi e procedure per la certificazione degli accordi decentrati.

Il gruppo di lavoro rileva peraltro la necessità di organizzare momenti formativi per gli eletti nelle RSU e per i rappresentanti territoriali di comparto sulla costituzione dei fondi, su come è possibile incrementare le risorse destinate alla contrattazione integrativa (anche ricorrendo all'uso dei fondi comunitari, cfr. delibera CIPE 51/2017) secondo le previsioni del CCNL, sul loro utilizzo, al fine di rendere più efficace la nostra azione di rappresentanza e migliorare al contempo sia le condizioni di lavoro sia la qualità dei servizi all'utenza.

In relazione al tema del salario accessorio e dei "comportamenti premianti", si è anche ventilata la possibilità di prevedere forme di partecipazione dal basso nel sistema valutativo, così da rendere i lavoratori soggetti attivi di quel sistema.

Rapporti tra livelli di contrattazione e di organizzazione, ruolo delle RSU: nella definizione del nuovo CCNL la Funzione Pubblica CGIL ha perseguito l'obiettivo di far ripartire la contrattazione decentrata, rafforzandola, e dare maggiore peso al ruolo delle RSU. Per questo, ad esempio, relativamente all'utilizzo del Fondo Risorse Decentrate, si è stabilito che "una quota non inferiore al 20% delle risorse destinate ai premi [...] è riservata alla contrattazione di sede" oltre che prevedere la possibilità di attivare, con il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo ulteriori sedi di contrattazione decentrata in particolare per le amministrazioni che hanno una articolazione territoriale articolata anche in livelli regionali, interregionali, distrettuali, di area vasta. È necessario che la contrattazione integrativa agisca le possibilità che il nuovo CCNL offre e, soprattutto, che si incrementi la percentuale di quote di fondo lasciate alla contrattazione delle RSU (la proposta della Funzione Pubblica CGIL all'Aran era di almeno il 50% delle risorse destinate ai premi e ad ogni altra voce direttamente collegata all'organizzazione del lavoro).

La novità del sistema di relazioni sindacali definito dal nuovo CCNL è costituita dagli strumenti di partecipazione. Tra questi assume un rilievo importante, proprio a rafforzamento della contrattazione, in particolare sulle materie escluse per legge e che sono direttamente collegate all'organizzazione del lavoro, l'Organismo paritetico per l'innovazione. Il CCNL ne prevede la costituzione a livello di amministrazione ma non è impedito che la contrattazione integrativa nazionale possa definirne una articolazione anche a livelli diversi. Esso ha il compito di analizzare e fare proposte, ai soggetti titolari della contrattazione integrativa, finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo, della qualità del lavoro e dei servizi. Una nostra presenza qualificata e

attenta in questi Organismi può diventare decisiva per incidere su importanti aspetti dell'organizzazione del lavoro, nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nella disciplina e regolamentazione degli istituti che afferiscono al più generale tema dell'orario di lavoro come per la definizione dei sistemi di valutazione e dei criteri per l'assegnazione degli incarichi. Per questo occorre anche un investimento della Funzione Pubblica CGIL verso le compagne e i compagni che faranno parte di questi organismi.

Per accrescere la capacità di negoziare e di far vivere il nuovo CCNL a ogni livello della nostra organizzazione è fondamentale investire nella partecipazione dei nostri quadri attivi di comparto in tutte le fasi di elaborazione e del processo decisionale del comparto. In tal senso deve andare un percorso di generalizzata riorganizzazione del coordinamento di comparto nazionale e di quelli di singolo ente/amministrazione.

Riorganizzazione che deve interessare ogni livello organizzativo nella individuazione di strutture di coordinamento regionali con il coinvolgimento delle elette e degli eletti nelle RSU.

Il tema della centralizzazione del ruolo delle RSU, per spostare l'asse della contrattazione verso il basso, ripropone con forza quello delle agibilità sindacali e della formazione dei delegati sindacali. Con riferimento a quest'ultimo aspetto, in particolare, diversi neoeletti hanno espressamente chiesto un robusto intervento formativo da parte dell'Organizzazione, così da essere messi in grado di esprimere al meglio le potenzialità insite nel nuovo CCNL. Relativamente alle agibilità sindacali bisogna predisporre a un uso più razionale e ottimizzato di quelle disponibili, anche con l'ausilio degli strumenti tecnologici (videoconferenze e non solo), per permettere un reale coinvolgimento di tutte le espressioni territoriali. Allo stesso modo, anche con la contrattazione integrativa bisognerà provare a "liberare" agibilità per gli strumenti di partecipazione e di relazioni sindacali, laddove possibile sancendo il non utilizzo dei permessi sindacali per tutte le attività di confronto con le amministrazioni.