

VERBALE ASSEMBLEA DEL 5 MARZO 2019 Dipartimento Protezione Civile

Il giorno 5 marzo 2019 si è tenuta presso la sede di Via Vitorchiano della Presidenza del Consiglio dei Ministri l'assemblea degli iscritti e simpatizzanti della Fp CGIL.

I partecipanti hanno preso atto della circolazione di un documento di origine non conosciuta che rappresenterebbe le linee di indirizzo del Governo per il CCNL 2016-2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Un documento che non fornisce alcuna indicazione sulle risorse disponibili e sulla relativa copertura per fare fronte al rinnovo contrattuale, né in merito all'adeguamento della retribuzione almeno alla perdita del potere di acquisto intervenuta in 10 anni di vacanza contrattuale; nulla di tutto ciò, ma solo un riferimento alla stabilizzazione della retribuzione prevista all'articolo 18 del CCNI. In compenso, si rileva un atteggiamento provocatorio, che delinea una retribuzione fondata sul "comportamento" del dipendente, con gli immancabili riferimenti alla "meritocrazia", parola così svuotata di senso da essere ormai solo l'inutile ornamento di qualsiasi documento sulla pubblica amministrazione.

Quale che sia l'attendibilità di tale documento, i presenti all'Assemblea hanno approvato all'unanimità l'allegato documento, coerente con la piattaforma elettorale RSU, che delinea i principi fondamentali e le proposte specifiche per l'avvio della contrattazione.

L'assemblea ha dato mandato alla Fp CGIL di condividere queste proposte con le altre organizzazioni sindacali, prioritariamente con le altre organizzazioni confederali (CISL e UIL) come punto di partenza per la costruzione di una piattaforma comune.

APPROVATO ALL'UNANIMITA'

Segue allegato

Premesse

La proposta della Fp CGIL in merito alla contrattazione di comparto parte da alcune premesse fondamentali già contenuti in altri CCNL siglati dalla CGIL CISL UIL e altra OO.SS che regolamentano le aree della salute, dei permessi, relazioni sindacali, insomma dei diritti che riguardano tutti i Comparti.

Nello specifico per il Comparto PCM, in coerenza alla piattaforma RSU, proponiamo al confronto e alla discussione i seguenti 4 punti che costituiscono principi a cui ispirarsi e ulteriori 12 punti per la successiva fase di contrattazione:

- a. uguale lavoro deve essere retribuito in uguale misura e con uguali criteri; proprio per questo principio, si deve riconoscere l'articolata organizzazione della PCM e le specificità organizzative e professionali dei diversi dipartimenti, Uffici e strutture che la compongono;
- b. il comparto della PCM è il luogo ideale dove sperimentare strumenti innovativi nella P.A. per adeguare i contratti alle mutate condizioni del mondo del lavoro e della società per l'equilibrio vita-lavoro ed un servizio più efficiente all'utenza;
- c. la contrattazione nazionale (di primo livello contratto PCM) e decentrata (di secondo livello centrata sulle diversità organizzative dei 18 dipartimenti, 24 Uffici, 2 unità tecniche e 7 strutture di missioni) sono lo strumento fondamentale per promuovere la professionalità e la qualità della vita nei luoghi di lavoro, e non solo strumento di adeguamento economico;
- d. occorre superare la differenza tra il lavoro formalmente descritto nel contratto di lavoro e quello effettivamente svolto in molti ambiti della PCM.

Contrattazione nazionale

1. La stabilizzazione della quota di salario accessorio corrispondente alla quota fissa riconosciuta ai sensi degli articoli 15 e 18 del CCNL attualmente in vigore con conseguente aumento delle voci salario accessorio come base di calcolo ai fini della pensione. Aumenti ulteriori delle retribuzioni non possono essere uno scambio da tradurre in un aumento di ore di lavoro.
2. Il salario deve essere legato alla produttività, non alle ore di lavoro così come tutte le indennità accessorie. Si devono trovare in sede contrattuale gli strumenti per la misurazione della produttività.
3. Nessuno incremento dell'orario ordinario (che sarebbe, tra l'altro, in direzione opposta a quanto previsto nel CCNL delle funzioni centrali).
4. Individuazione Posizioni Organizzative successive e coerenti ad analisi organizzative delle linee di attività.
5. Lavoro agile: incremento delle soglie relative alla partecipazione, ampliamento delle ore previste e suo utilizzo per la gestione delle attività svolte in regime di reperibilità con riconoscimento delle relative indennità (incluso straordinario). Superamento della fase sperimentale.
6. Analisi organizzativa dei processi lavorativi per valutare l'eventuale superamento delle categorie A e B, sulla base di criteri oggettivi. Stabilizzazione del personale precario.
7. Riconoscimento di specifiche indennità di funzione, come previsto in altri CCNL siglati.
8. Istituzione dei profili professionali polivalenti: all'uopo costituzione di una commissione paritetica per la loro definizione (vedi CCNL funzioni centrali).
9. Istituire la previdenza complementare per il personale di comparto.
10. Prevedere n ambito contrattuale un percorso che coinvolga i datori di lavoro della PCM quali interlocutori per l'individuazione di istituti contrattuali atti allo svolgimento dei compiti dei dipartimenti della PCM, anche in situazioni non ordinarie.
11. Introduzione del diritto alla disconnessione dai sistemi telematici, connesso alla regolamentazione della reperibilità e all'utilizzo del lavoro agile.
12. Introduzione di un'assicurazione professionale per attività svolte nell'ambito dei compiti di ufficio.