



Riprendiamoci la contrattazione



Manovra: grazie alla Cisl nessun taglio agli stipendi

Tagli a stipendi, tredicesime e indennità, riduzione degli organici pubblici, ridimensionamento dello stato sociale. Queste le ricette dell'austerità messe in atto in vari paesi europei per risanare i rispettivi bilanci, dopo gli attacchi speculativi all'euro e il tracollo del debito greco, dopo la decisione della UE di darsi vincoli di governance economica più rigorosi, e con una crisi globale che ancora fa sentire pesantemente le sue conseguenze in tutti i paesi occidentali. L'Italia non fa eccezione rispetto a questo comune scenario, ma grazie al forte impegno della Cisl, gli interventi sono stati ben diversi. Anche in Italia, la manovra finanziaria avrebbe potuto imboccare la strada dei tagli netti in busta paga ai dipendenti pubblici, come in Irlanda e in Spagna, della riduzione delle tredicesime come in Germania, delle migliaia di posti pubblici cancellati entro il 2013 come in Francia, Spagna e Gran Bretagna, o della decurtazione dei fondi per la produttività delle p.a. come già si tentò di fare nel 2008. Ma non sarà così.

Che cosa ha fatto la Cisl?

La manovra finanziaria promossa dal governo e approvata dal Parlamento solleva, come è sempre accaduto negli ultimi anni e con tutti i governi, perplessità notevoli su cui dovremo costringere la politica alla

ragionevolezza. Ma i tagli che avrebbero potuto colpire gli stipendi pubblici sono stati dirottati in buona parte sulla spesa improduttiva - consulenze, sponsorizzazioni, incarichi e poltrone, costi della politica - e sugli emolumenti di quelle categorie non contrattualizzate del pubblico impiego alle quali finora nessuno aveva mai chiesto sacrifici, come magistrati e alti dirigenti (dei quali invece si tiene puntualmente conto, quando si tratta di dimostrare che gli stipendi nel pubblico sono più alti che nel privato!)

Vogliamo ribadire chiaro e forte che non consideriamo affatto giusto il blocco dei contratti del pubblico impiego deciso con il decreto 78/2010. Né consideriamo accettabile la sterilizzazione dei contratti decentrati. Esiste una necessità oggettiva di intervenire per riportare la spesa pubblica sotto controllo, dettata non solo dal trattato di Maastricht e dalla linea del rigore scelta dall'Unione Europea (riportare il deficit sotto il 3% del Pil entro il 2012), ma da considerazioni sulla sostenibilità a lungo termine della macchina pubblica. Occorrono però non interventi-tampone e misure sbilancia-





“Anche in Italia la manovra avrebbe potuto colpire con tagli veri agli stipendi pubblici, come in molti paesi europei. La nostra mobilitazione ha impedito che accadesse”

te di facile attuazione, ma una riorganizzazione strutturale, che non confonda le voci in uscita dalle casse pubbliche e che distingua lo spreco vero e proprio (sperperi, ruberie, spese per consenso e clientele) da quello che invece è investimento produttivo (risorse umane e professionalità in primis).

In queste settimane abbiamo presentato al governo e alle amministrazioni locali una **posizione univoca** che chiedeva rigore nei conti pubblici e nell'utilizzo delle risorse, buona amministrazione nella predisposizione dei bilanci di enti e aziende, un freno efficace all'evasione e all'elusione fiscale. Ma soprattutto di rispondere all'urgenza di mettere in sicurezza le finanze pubbliche partendo dagli sprechi e dalle inefficienze. Abbiamo anche chiesto più responsabilità agli amministratori di regioni, province e

comuni: la scarsa capacità gestionale dimostrata in questi anni da presidenti e sindaci ha impedito che venissero progressivamente accantonate le risorse per rinnovare i contratti e ha promosso invece un utilizzo dei budget di spesa spesso distorto rispetto ai bisogni dei cittadini.

In questo senso il nostro stimolo, responsabile e per questo ascoltato, sostenuto da una grande mobilitazione in tutti i posti di lavoro, ha fortemente condizionato il governo e fatto recepire le nostre priorità. La finanziaria ha infatti drasticamente ridotto la spesa per consulenze e incarichi fiduciari, ha abbattuto i costi degli organi collegiali pletorici, ha cominciato ad aggredire i privilegi dei politici (le missioni all'estero e le spese di rappresentanza) e altri escamotage di mantenimento delle clientele (come le sponsorizzazioni). Su questa base, come abbiamo più volte ribadito, bisogna però costruire un ciclo virtuoso che

Cosa abbiamo chiesto e cosa abbiamo ottenuto

Taglio alle spese inutili	-80% della spesa per consulenze
	-20% della spesa per auto blu
	- taglio alla spesa per sponsorizzazioni, convegni, mostre, pubbliche relazioni
Un contributo al risanamento dei conti da parte di chi ha di più	Taglio agli stipendi di magistrati, prefetti e alte cariche (-5% tra 90mila e 150mila euro, -10% sopra 150mila euro)
Stretta sui privilegi e i costi della politica	-taglio alle missioni in Italia e all'estero
	-taglio alle spese per la partecipazione ad organi collegiali e ai compensi per cda e collegi sindacali
	- criteri più rigidi sull'incompatibilità delle cariche e
	- riduzione del numero dei componenti degli organi
Razionalizzazioni e risparmi della Pa	-piani di utilizzo degli immobili e riduzione dei canoni di locazione
	- limiti alle ordinanze della Pcm
	- limiti alla durata delle emergenze
	- limite rigido alle deroghe in materia di appalti
	- divieto di girofondo (quando non autorizzati dalla legge) e trasparenza sui flussi finanziari
	- limitazione potere di deroga in materia di pubblico impiego con riguardo a disposizioni contrattuali o provvedimenti amministrativi di autorizzazione ai trattamenti economici accessori del personale, nonché ad istituti retributivi oggetto di interventi di contenimento della spesa per il personale del Pubblico Impiego.
Lotta all'evasione fiscale	- soglia più bassa per il redditometro
	- coinvolgimento dei comuni e premio sull'evasione scoperta
	- più tracciabilità dei pagamenti (per i contanti la soglia scende a 5mila euro)
	- regole più rigide per assegni bancari e postali
	- più controlli contro la micro-evasione
Nessuna speculazione sui dipendenti prossimi alla pensione	- nessuna rateizzazione per il trattamento di fine rapporto sotto i 90mila Euro

“Vogliamo fare delle professioni

il fulcro della riqualificazione della P.A.:

dare il giusto valore al lavoro, alle competenze, alla formazione”



cambi la spesa pubblica e consenta di «fare di più con meno». Senza che siano i lavoratori pubblici a pagare per le responsabilità altrui. Ecco perché, ancora una volta - come è successo due anni fa dopo la manovra d'estate quando con impegno e testardaggine abbiamo riportato alla contrattazione gran parte delle risorse tagliate e, con l'accordo del 30 aprile 2009, messo in campo lo strumento per contrattare sempre meglio a livello decentrato - dobbiamo percorrere la via del confronto e della negoziazione. Senza indietreggiare sulle nostre idee, ma senza aver paura di sederci ai tavoli in cui si discutono le soluzioni vere.



Una rivoluzione delle professioni

Sono vent'anni ormai che i governi di ogni colore trascurano il tema della valorizzazione delle professioni interne alle pubbliche amministrazioni. Si sono alternate le maggioranze ma si è sempre preferito ricorrere a esternalizzazioni e appalti invece che dare valore alle risorse presenti e reclutare le nuove competenze necessarie. Noi vogliamo invertire la rotta: vogliamo, pur in un contesto difficile, fare delle professioni il fulcro di una vera e propria rivoluzione nella p.a., che dia finalmente il giusto peso - anche economico - alla formazione, alle competenze e all'esperienza di ciascuno, e nel contempo le utilizzi al meglio per aumentare la qualità e l'efficienza del servizio.

Cosa è successo in Europa?

Nei Paesi Ue tagli veri sul lavoro pubblico

Anche gli altri paesi europei sono alle prese con gli effetti della crisi, e in molti casi le misure di austerità hanno inciso ben più profondamente che in Italia, tagliando spesso in modo brutale gli stipendi dei dipendenti pubblici.

Irlanda

I tagli alle retribuzioni già effettuati prima dell'ultima manovra ammontavano al 14% dello stipendio mensile. La finanziaria 2010 aggiunge nuovi tagli tra il 5 e l'8% secondo il livello della retribuzione, oltre ad una redistribuzione del personale a seguito della razionalizzazione delle agenzie pubbliche e alla revisione delle regole per i congedi per malattia; per la sanità, già sottoposta dal 2008 al blocco del turnover, riorganizzazione dei turni di lavoro e introduzione della retribuzione di risultato. Le progressioni di carriera saranno connesse ai risultati in tutto il pubblico impiego.

I sindacati hanno sottoscritto con il governo un patto che prevede: recupero graduale dei tagli a partire dal 2011, previa verifica dei risparmi ottenuti; conferma della moratoria sulle assunzioni; cooperazione dei sindacati nella riorganizzazione dei servizi; salvaguardia dei diritti pensionistici acquisiti e tutele per i dipendenti in caso di esternalizzazioni.

Grecia

Il piano di austerità ha comportato il congelamento da subito e per tre anni di stipendi e pensioni dei pubblici dipendenti e tagli fino al 10% delle indennità. Tredicesima e quattordicesima sono state ridotte e spetteranno solo a chi ha un reddito mensile al di sotto dei 3.000 euro lordi o una pensione sotto i 2.500. Successivamente a questo primo pacchetto è stata decisa una ulteriore riduzione dell'8% di tutti gli emolumenti (retribuzione, indennità, buonuscita).

Dei dipendenti che andranno in pensione ne verrà sostituito uno su cinque; nel contempo il divieto di collocare nuovi assunti nelle pubbliche amministrazioni tramite agenzie di lavoro temporaneo sarà sospeso per tre anni. Entro il 2013, l'età pensionabile passerà a 65 anni per le donne e il limite minimo per andare in pensione a 60 anni per tutti, mentre il periodo contributivo minimo da 37 a 40 anni entro il 2015. La pensione verrà calcolata in base ai contributi versati nell'intera vita lavorativa e non più solo degli ultimi cinque anni.

Francia

La spesa pubblica sarà congelata al valore assoluto attuale fino a fine 2012, il che comporterà una riduzione del 10% in tre anni delle spese di funzionamento di ciascun ministero, comprese quelle per rappresentanza, missioni all'estero e collaboratori. Per i sussidi sociali si prevede una riduzione del 10% nei prossimi 3 anni. L'aumento della spesa sanitaria fino al 2013 non dovrà superare il 2,9%.

Gli organici pubblici dovranno ridursi di 34 mila unità all'anno per tre anni, per un taglio complessivo di centomila posti. Nel pacchetto di riforme della PA già varato prima di questa manovra si prevede anche la mobilità (possibilità di ricollocazione a seguito di esuberi) dei funzionari pubblici. La riforma delle pensioni prevede l'aumento graduale dell'età minima pensionabile da 60 a 62 anni. Per avere la pensione piena serviranno 41 anni e mezzo, e non più 40, di contribuzione. Entro dieci anni dovranno adeguarsi anche i dipendenti pubblici, per i quali



“Percorrere la via del confronto senza indietreggiare sulle idee, ma senza aver paura di sederci ai tavoli!”



già la riforma del 2003 aveva avviato un allineamento della durata della contribuzione.

Spagna

Le misure che riguardano il settore pubblico comprendono: riduzione di almeno il 5% degli stipendi di tutti i dipendenti a partire dal 1° giugno e congelamento per il 2011; sempre per il 2011 sospensione della rivalutazione degli importi delle pensioni e del regime transitorio relativo al pensionamento parziale. Una massiccia riduzione degli organici avverrà tramite blocco parziale del turnover da qui al 2013. Per il 2010 il governo ha tagliato drasticamente (da 15 mila a duemila) posti a concorso, comprese le progressioni interne. Agli enti locali saranno chiesti risparmi aggiuntivi per 1.200 milioni di euro, che si sommeranno alla riduzione per 6.045 milioni tra 2010 e 2011 dei trasferimenti statali. Inoltre saranno sospese alcune disposizioni di sicurezza sociale, come la retroattività delle richieste di prestazioni per la non autosufficienza e l'una tantum per i nuovi nati.

Gran Bretagna

Sono stati attuati tagli nei bilanci dei dicasteri di Industria, Trasporti, Amministrazioni locali, Tesoro e Welfare per un totale del 25% delle spese, tra blocco del turnover, tagli a consulenze, contratti di fornitura e note spese dei funzionari. Le agenzie parastatali vedranno ridotti i propri budget di circa 513 milioni e alcune saranno abolite. Questo potrebbe comportare la perdita di ol-

tre 600 mila posti di lavoro da qui al 2015.

Chi resterà in servizio con uno stipendio superiore a 21 mila sterline l'anno avrà la busta paga congelata per due anni. Inoltre si prospetta un incremento della contribuzione previdenziale mensile dei pubblici dipendenti, a parità di importo della pensione.

Germania

La manovra riduce la spesa pubblica nell'immediato di 11 miliardi di euro (-3,8%), ma punta ad arrivare in quattro anni a 80 miliardi. L'applicazione dei tagli di spesa è lasciata a ciascun ministero; per i funzionari pubblici di carriera si prevede comunque un taglio degli organici per 10-15 mila posti tramite blocco del turnover e la conferma della decurtazione della tredicesima dal 60 al 30% dello stipendio mensile, introdotta nel 2006 come misura temporanea e che avrebbe dovuto essere recuperata nel 2011.

Questo significherà una riduzione tra il 2,5% e il 5% rispetto alla retribuzione attesa. Per la sicurezza sociale è in vista un ridimensionamento delle indennità di disoccupazione e degli assegni familiari, mentre per la sanità potrebbero lievitare dal 14,9 al 16,9% i costi delle polizze assicurative a carico degli iscritti.



Le misure di austerità nei paesi europei

Paese	Debito in % PIL	Austerità settore pubblico
Germania	81 %	Taglio 2,5% stipendi PI (no recupero tredicesime) Taglio 10/15 mila posti nel PI Taglio assegni familiari e sussidi disoccupazione
Francia	83.6 %	Taglio 100 mila posti in 3 anni nel PI (turn over 50%) Blocco spesa pubblica per 3 anni Taglio 10% spese correnti amm. centrali
Gran Bretagna	79.1 %	Taglio 600 mila posti di lavoro nel PI Blocco per 2 anni stipendi sopra 21 mila sterline Blocco turn over ministeri ed enti locali Taglio 25% alle spese di alcuni ministeri
Spagna	64.9 %	Taglio 5% stipendi PI Blocco parziale turn over Risparmi da ee. loc. per 1.200 mln e rid.trasf. statali per 6.045 mln
Irlanda	66.5 %	Taglio stipendi PI 5-8% (in precedenza già 14%) Blocco turn over PI
Grecia	124.9 %	Blocco stipendi PI per 3 anni Taglio 10% indennità Riduzione 13° e 14° Ulteriore taglio 8% di tutti gli emolumenti del PI Turn over 1:5 nel PI Aumento età pensionabile Riduzione enti pubblici



“La priorità è iniziare già da settembre una nuova fase di discussione, analisi e concertazione nei posti di lavoro”



Dopo la pausa estiva sarà pressing per far ripartire la contrattazione decentrata:

sostenere le professioni con retribuzioni e contratti di 2° livello

La pressione che abbiamo coraggiosamente esercitato sulla politica ha fin qui permesso di re-indirizzare molti degli interventi sulla spesa pubblica. E' un risultato che la Cisl può rivendicare al proprio operato. Ma la nostra azione non si è fermata e non si fermerà a questo. Al contrario vogliamo partire da qui per rilanciare il tema vero della riqualificazione della spesa e della valorizzazione del buon lavoro pubblico.

Da subito, dopo la pausa estiva, saremo ancora impegnati in ogni posto di lavoro, con la stessa convinzione e la stessa determinazione, per costringere governo e amministratori a riprendere la contrattazione integrativa nelle oltre 9.500 amministrazioni del Paese: la vera leva del cambiamento, della partecipazione e della difesa delle retribuzioni.

Ancora una volta, come abbiamo fatto due anni fa, vogliamo recuperare con la contrattazione le risorse per i giusti aumenti di salario che la manovra economica ha bloccato.

Riportare alla contrattazione le risorse sottratte agli sprechi e alle disorganizzazioni e destinarle a migliorare i servizi e a pagare meglio il lavoro dei dipendenti e professionisti pubblici.

Il 30 aprile del 2009 abbiamo sottoscritto, insieme alla confederazione, un accordo sui nuovi assetti contrattuali che rendesse più efficace e più puntuale questo meccanismo, rafforzando il coinvolgimento dei lavoratori e del sindacato nel promuovere amministrazioni più moderne e veloci, migliorando la qualità del lavoro. Di quell'accordo ora pretendiamo l'applicazione da parte di ogni ente e azienda. E lo faremo presente, continuando la nostra mobi-



lizzazione in maniera sempre più incisiva, tanto ai ministri titolari di dicastero, quanto ai presidenti di regioni e province, ai sindaci e agli amministratori di ogni ordine e grado a cui abbiamo indirizzato una richiesta formale di confronto.

Non si tratta solo di portare a compimento il progetto di nuove relazioni sindacali, ma

anche di costruire una nuova etica pubblica, per un nuovo modo responsabile di fare contrattazione, che veda coinvolti sindacato, politica e dirigenza, con l'obiettivo di utilizzare bene i soldi delle tasse di cittadini e imprese. Un modello coerente con le li-

nee guida del “Codice della partecipazione” redatto dal Ministero del welfare sulla base dell'avviso comune con le parti sociali del 9 dicembre 2009, con un duplice obiettivo: individuare le best practices che contribuiscano al coinvolgimento alla responsabilizzazione delle parti sociali, sia a livello centrale che decentrato, e nello stesso tempo aumentare la produttività coinvolgendo i lavoratori nei risultati economici dell'impresa e mettendo in busta paga il valore del maggior impegno profuso. Questo deve valere anche per il settore pubblico.

La Cisl Fp è pronta e chiede a Governo, ministri, presidenti di regioni, sindaci e amministratori, la disponibilità a confrontarsi su scelte talvolta difficili per portare a termine una vera riorganizzazione della macchina pubblica. Anche rispetto a temi delicati (numero di servizi e dirigenti, consulenze, esternalizzazioni, appalti, auto blu, spese improprie) e a scelte difficili (flessibilità, mobilità, trasparenza, performance, valutazione).

La priorità è iniziare già da settembre una nuova fase di discussione, analisi e concertazione nei posti di lavoro, una nuova fase di protagonismo del sindacato e di responsabilità della politica: per dare ai cittadini i servizi che chiedono e ai lavoratori il giusto riconoscimento del loro impegno.

La protesta di Regioni e autonomie locali dimostra che avevamo ragione: occorre vigilare che la stretta sui trasferimenti colpisca gli sprechi e non i lavoratori

Le alte grida di indignazione e protesta che si sono alzate da parte di Regioni, Province e Comuni rappresentano non solo il segno di quali poteri e interessi sono stati toccati dalla manovra, ma anche di quale potenziale dirompente si sarebbe potuto scatenare sui salari dei lavoratori pubblici. La realtà è che la spesa pubblica va riqualificata anche a livello locale, tanto più nella prospettiva del federalismo (demaniale, municipale, fiscale) avviato dalla legge 42/2009 e dai provvedimenti in discussione (codice delle autonomie e fabbisogni standard). Non ci sono alternative ad una diversa assunzione di responsabilità da parte delle classi dirigenti territoriali, e all'introduzione di criteri (costi standard) e sanzioni (fallimento politico ed ineleggibilità) per regolare e valutare la gestione amministrativa e politica. Anche la Corte dei Conti non ha dubbi: “è l'ampio segmento della finanza decentrata – con particolare riferimento ai suoi attori principali (Regioni, Province e Comuni) – che è andata assumendo una sempre maggiore rilevanza, sia per la sua vasta dimensione nei diversificati ruoli che svolge, sia per i notevoli segni di criticità che hanno via via caratterizzato qualità ed efficienza della relativa



“Come abbiamo fatto dopo il d.l.112 del 2008, vogliamo recuperare con la contrattazione le risorse per i giusti aumenti di salario che la manovra economica ha bloccato”

spesa”. Molte risorse pubbliche sono state destinate non a riqualificare o ampliare i servizi locali ma a mantenere ed allargare la struttura amministrativa delle Regioni e degli enti locali, ripartita in numerosissimi organismi: autorità, enti, agenzie, commissioni, comunità, società miste, istituti. Tutti, o quasi, centri di spesa autonomi destinati spesso a finanziare stipendi, gettoni ed emolumenti vari per una pletora di amministratori, manager, consiglieri e consulenti.

Ecco perché possiamo dire che avevamo ragione e che è necessario intervenire sulla spesa pubblica improduttiva. Ora la riduzione dei trasferimenti da un lato e l'accresciuta responsabilità ed autonomia finanziaria e fiscale che sarà assegnata agli enti locali, impongono a Regioni,

Comuni e Province una gestione più oculata delle risorse su cui il sindacato dovrà vigilare.

D'altro canto il confronto sui bilanci degli enti locali e la contrattazione decentrata non possono non affrontare

il tema delle politiche del personale, strettamente connesse all'erogazione e alla qualità dei servizi. Il modello di welfare e la coesione sociale sono tanto più tutelati quanto più le istituzioni locali si impegneranno ad investire risorse per valorizzare la professionalità ed il lavoro dei dipendenti pubblici. In questo senso va sottolineato come l'accordo stipulato tra

“Le risorse pubbliche sono state destinate non a riqualificare i servizi locali ma ad allargare le strutture con organismi, autorità, enti, agenzie, commissioni, comunità, società miste, istituti.”

Anci, Upi e Governo, vada nella stessa direzione, prevedendo il riconoscimento a Comuni e Province della massima autonomia nella gestione delle risorse umane, specie per quegli enti che hanno una spesa di personale virtuosa. Ma nondimeno occorre che emerga con

chiarezza in ogni realtà quante risorse gli enti intendono investire sulla valorizzazione del personale. Al processo di rilancio del decentramento di funzioni, compiti e titolarità verso gli enti locali e le Regioni deve corrispondere un parallelo insediamento del sindacato nel territorio. Il riconoscimento del ruolo negoziale va riconquistato, consolidato, concordando procedure di confronto sulla programmazione, sulla verifica, sul controllo delle politiche di spesa e di entrata. Il miglioramento delle funzioni pubbliche richiede infatti un concorso coordinato: delle disposizioni contrattuali, delle procedure, della contrattazione, del sistema dei controlli, delle strutture, dei modi di comunicazione con i destinatari dei servizi e dell'esercizio dei diversi e distinti livelli di responsabilità.

“E' necessario un momento forte di discontinuità nella gestione dei bilanci e nella organizzazione delle amministrazioni”

E' però necessario un momento forte di discontinuità nella gestione e nell'organizzazione delle amministrazioni.

Lo stesso governatore

Draghi ha sottolineato come siano necessarie per le autonomie locali “modifiche sostanziali alla loro organizzazione e articolazione territoriale”, al fine di evitare che le riduzioni di budget si ripercuotano negativamente sui servizi di welfare ai cittadini o sui lavoratori in servizio. Siamo convinti che sia così, e lo diciamo da tempo. Siamo convinti che ci sia una fetta di spesa pubblica inutile ancora da eliminare, che ci siano forme più efficaci e meno costose di fornire i servizi (come i consorzi di attività fra i piccoli comuni) e modelli organizzativi più efficienti da introdurre all'interno delle singole strutture. In questo senso la battaglia contro gli sprechi, le ruberie e il malaffare deve ancora proseguire, anche con il contributo e la denuncia responsabile del sindacato. Ma soprattutto si deve rilanciare anche in forme nuove, l'azione partecipativa e contrattuale delle parti sociali. A partire dai dipendenti e professionisti pubblici e dalla contrattazione integrativa e decentrata.



La nostra azione continua più forte e determinata: idee chiare per la ripresa di settembre



Non ci siamo fermati e non ci fermeremo nella nostra azione sindacale finché questi nodi non saranno risolti. Abbiamo chiesto un confronto a Governo, Regioni, Upi, Anci e gli amministratori a tutti i livelli perché vogliamo un nuovo accordo su obiettivi concreti:

Un nuovo “contratto quadro” sulle Relazioni Sindacali nel lavoro pubblico

E' necessario, dopo l'entrata in vigore del d. lgs. 150/2009, fare chiarezza e definire il coordinamento con il modello contrattuale sancito dall'Intesa del 30 aprile 2009. Occorre rielaborare il sistema di relazioni sindacali nel settore del lavoro pubblico, al fine di ricondurre ad organicità le disposizioni spesso non coordinate e, nello stesso tempo, favorire una fase transitoria delle norme sgombrando il campo dalle pronunce contraddittorie (sentenze, pareri, decreti) dei diversi tribunali o dalle interpretazioni troppo superficiali ed allarmistiche. Si tratta insomma di definire una lettura coerente delle norme legislative.

Lo strumento non può che essere quello contrattuale: sia perché è corretto che siano le parti a definire le regole dei loro rapporti, sia perché la nuova disciplina legislativa e contrattuale prefigura un modello contrattuale bipolare coordinato in base alla specializzazione di ruolo ed all'integrazione degli istituti.

Il punto di partenza dell'opera di riorganizzazione delle regole è rappresentato dalla ricognizione del modello di relazioni sindacali previsto nella legislazione vigente da integrare con le regole previste dall'Intesa del 30 aprile 2009, per evidenziare le possibili incongruenze interne e per individuare possibili nuovi assetti in via interpretativa senza necessità di ricorrere a modifiche legislative. Definire gli spazi e i luoghi della contrattazione integrativa e decentrata e precisare meglio le regole permette di ricercare tutti quegli strumenti e quelle soluzioni necessarie per far partecipare al meglio il sindacato e i lavoratori insieme alle amministrazioni a questa fase di qualificazione ed ottimizzazione della spesa pubblica.

Più contrattazione integrativa: dai risparmi di spesa le risorse per retribuire il buon lavoro pubblico

In attesa di rinnovi dei contratti nazionali, deve continuare in ogni ente la contrattazione integrativa prevista dai ccnl dei comparti pubblici. Grazie

all'azione della Cisl è stato possibile non ridurre il salario dei lavoratori e non prevedere quei tagli sul salario accessorio introdotti invece in alcune manovre economiche degli altri paesi europei; ora bisogna aumentare il salario con la contrattazione decentrata integrativa.

E' a livello decentrato e integrativo infatti che si possono collegare più efficacemente i risparmi di gestione e il recupero virtuoso di risorse con l'aumento della produttività e la remunerazione del buon lavoro pubblico. In linea non solo con le previsioni dei contratti nazionali dell'ultimo biennio, ma anche con quanto previsto dalle leggi finanziarie 2009 e 2010 (che riprendono il protocollo del 30 ottobre 2008), il d.lgs. 150

(art. 27) è esplicito nell'attribuire una quota dei risparmi sui costi di funzionamento della macchina pubblica - derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione - a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto, nonché ad incrementare i fondi per la contrattazione integrativa. Un principio che la Cisl ha fortemente voluto alla base del nuovo modello contrattuale (punto 4.3 dell'accordo 30 aprile 2009), laddove la premialità è definita in termini di risultati riferiti a incrementi di produttività, qualità, efficacia, innovazione, efficienza organizzativa e miglioramento della performance delle amministrazioni, oltre che in termini di risparmi di gestione di ogni singolo ente.



Eliminare le consulenze le esternalizzazioni: no alle fonti di spreco, sì agli investimenti sulle risorse interne

Il recupero di spesa improduttiva, deve essere indirizzato in primo luogo al taglio delle consulenze, degli incarichi fiduciari e delle esternalizzazioni. Solo in pochi casi esse sono giustificate al di là delle ragioni clientelari o di spoil system che negli anni hanno determinato una inaccettabile moltiplicazione dei costi. Noi crediamo che sia il momento di cambiare strada e decidere finalmente di scommettere sulle tante ottime risorse interne alle amministrazioni. In una nuova prospettiva di efficienza e qualità dei servizi è indispensabile pensare a pagare bene i lavoratori che si impegnano utilizzando le risorse risparmiate sulla spesa inutile. Risorse già disponibili ma oggi male utilizzate, che possono tornare alla

“Le persone che progrediscono nella vita sono coloro che si danno da fare per trovare le circostanze che vogliono e, se non le trovano, le creano”

(G.B.Shaw)



contrattazione.

In generale è necessario, a partire dall'applicazione di alcune soluzioni già introdotte con la manovra economica, ricercare il recupero virtuoso di risorse con l'aumento della produttività delle strutture pubbliche.

La ricerca dell'efficienza nell'utilizzo della spesa pubblica richiede che le risorse siano impegnate con oculatezza, che si realizzi un piano di ammodernamento, che si intervenga con una stretta su sprechi e cattiva gestione.

Servizi più efficienti con più controllo sociale nella spesa pubblica, la sfida della partecipazione

La valutazione sull'utilizzo della spesa pubblica deve partire dal "controllo sociale" sulla gestione degli enti e dei servizi.

Ciò significa che è essenziale rilanciare la partecipazione dei lavoratori all'interno delle singole amministrazioni, così come è necessario valorizzare il contributo di tutti gli stakeholder (cittadini, imprese, parti sociali) alla definizione delle politiche pubbliche. Il primo impulso all'aumento di appropriatezza ed efficienza delle prestazioni, deriva infatti dalla coincidenza di interessi tra chi produce servizi pubblici (e vuol produrre sempre meglio) e chi quei servizi li riceve (e pretende più qualità a costi più limitati).

Partecipazione e controllo sociale sulla spesa – a partire dal livello decentrato del singolo ente, agenzia o azienda – sono i presupposti di una migliore progettazione, organizzazione, gestione e controllo sulle attività di interesse pubblico. Chiediamo l'istituzione di un organismo di "controllo e partecipazione sociale" che sia riunito almeno 2 volte l'anno, con i rappresentanti delle parti sociali e dei cittadini.

Valorizzare le professioni certificando le competenze

In un quadro di attese crescenti da parte di cittadini ed imprese, le amministrazioni pubbliche devono scommettere sulle professioni e le professionalità che ne costituiscono il capitale umano. Occorre un sistema di certificazione delle

competenze anche per il pubblico impiego, come quello previsto dalle linee guida per la formazione nel 2010 sottoscritte da Governo, Regioni e parti sociali, che indicano l'obiettivo di uno sviluppo centrato su "ciò che una persona sa fare". E occorre pensare ad un percorso di riorganizzazione professionale modellato sui nuovi servizi e i nuovi fabbisogni.

Per questo è necessario attivare subito un Osservatorio sulle professioni, un tavolo di confronto permanente per stabilire quale parte del lavoro pubblico serva alle comunità, come si possa migliorare, quali professioni siano essenziali per garantire migliori prestazioni ai cittadini, come sia possibile remunerare meglio i dipendenti pubblici rilanciando produttività e qualità dei servizi.

Solo così sarà possibile rendere virtuoso quel sistema di valutazione della performance organizzativa che a norma del d.lgs. 150 deve riguardare anche (art. 8) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali.

Insomma il processo di modernizzazione e di adeguamento delle Pubbliche Amministrazioni ai nuovi bisogni della società italiana è legato all'applicazione di strumenti contrattuali nuovi, i cui capisaldi irrinunciabili sono la partecipazione e il decentramento decisionale.

Strumenti che con il nuovo modello contrattuale possono generare attraverso gli spazi della contrattazione locale, la nuova efficienza del sistema pubblico e di welfare.

Un nuovo capitolo di impegno

per un sindacato che rappresenta le persone e il loro mestiere, con buon senso, coraggio ed etica pubblica.

Niente politica, niente bugie ai colleghi!