



COMUNICATO STAMPA

Cambiano le regole del 1993

Via libera definitivo alla riforma del modello contrattuale anche nel pubblico impiego

La Cisl Fp: "Garantirà più partecipazione valorizzando la professionalità e aumenterà produttività e qualità dei servizi pubblici"

Firmata oggi l'intesa per dare applicazione nel settore pubblico all'accordo sulla riforma del modello contrattuale. Dopo il via libera interconfederale della settimana scorsa per i comparti privati, la firma di oggi fissa le nuove regole per il pubblico impiego rendendo definitivo l'accordo del 22 gennaio 2009.

Al centro dell'intesa un nuovo sistema partecipativo di relazioni industriali che significherà tempi certi dei rinnovi contrattuali, incentivazione del secondo livello di contrattazione, professionalizzazione dei lavoratori e difesa delle retribuzioni reali, produttività ed efficienza delle amministrazioni pubbliche.

Il nuovo modello contrattuale avrà carattere sperimentale per la durata di quattro anni, a decorrere dal 2010, e sostituirà l'attuale modello in vigore dal 1993. A vigilare sulla corretta applicazione sarà un comitato paritetico di cui faranno parte rappresentanti dei comitati di settore e delle organizzazioni sindacali.

Redditi più tutelati dall'inflazione e più rispondenti a criteri meritocratici, ma anche innovazione, competitività, flessibilità produttiva, gli obiettivi dell'accordo a cui la Cisl Fp ha detto sì con convinzione.

All'interno di un impianto di riforma che vede confermati i due livelli di contrattazione, i contenuti principali dell'accordo riguardano:

- La **durata triennale** sia per la parte economica che per la parte normativa **del Ccnl**, che avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del comparto/area, ovunque impiegati nel territorio nazionale.
- La definizione delle **risorse da destinare agli incrementi** salariali, che avverrà assumendo l'**Ipca** (Indice dei prezzi al consumo armonizzato), depurato dalla dinamica dei prezzi energetici importati, quale parametro di riferimento (valido per il triennio di programmazione) per individuare l'indice previsionale da applicare ad

una base di calcolo costituita dalle voci stipendiali. Il calcolo avverrà nel rispetto dei limiti della programmazione prevista dalla legge finanziaria, l'elaborazione della previsione sarà affidata congiuntamente ad un **soggetto terzo** di riconosciuta autorevolezza e affidabilità.

- La **verifica degli scostamenti** tra inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata, che sarà effettuata dallo stesso soggetto terzo alla scadenza del triennio contrattuale. L'**eventuale recupero** avverrà, previo confronto con le parti sociali e tenendo conto dei reali andamenti delle retribuzioni di fatto dell'intero settore delle pubbliche amministrazioni, nell'ambito del **successivo triennio**.
- Il nuovo e più incisivo **ruolo dell'Aran** e riforma dell'iter negoziale dei contratti, in applicazione della legge 15/2009 ai fini di migliorare l'efficienza e l'efficacia della contrattazione e la tempestività dei rinnovi,
- Il riconoscimento di una **copertura economica alla scadenza dei contratti** a favore dei lavoratori destinatari del rinnovo, definita nel Ccnl nei limiti previsti dalla finanziaria.
- **La regolazione attraverso il Ccnl del sistema delle relazioni sindacali a livello nazionale, territoriale e di amministrazione.** Il Ccnl definisce: la disciplina dei diritti di informazione e consultazione; modelli, regole e procedure degli organismi paritetici; le modalità e gli ambiti di applicazione della contrattazione di secondo livello nonché la relativa tempistica.
- **La definizione di tempi e procedure** per la presentazione delle proposte di rinnovo e per lo svolgimento dei negoziati: apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza, tregua sindacale di quattro mesi dalla presentazione delle proposte di rinnovo, interessamento del comitato paritetico nel caso in cui il contratto non sia rinnovato dopo 6 mesi dalla scadenza.
- La **viggenza triennale del secondo livello di contrattazione**, quale valido strumento per rilanciare la crescita della produttività e l'efficienza del lavoro pubblico, previsto sulle materie delegate in tutto o in parte dal contratto nazionale o dalla legge che non siano negoziate ad altri livelli di contrattazione.
- **La riduzione di tasse e contributi, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica e attraverso misure strutturali, certe e accessibili, sulla contrattazione di secondo livello che collega incentivi economici al raggiungimento di obiettivi, concordati fra le parti, di produttività, qualità, efficienza, efficacia e ad altri elementi rilevanti ai fini del continuo miglioramento della performance delle pubbliche amministrazioni anche in termini di risparmi di gestione.**
- **Premi variabili, previsti dalla contrattazione decentrata, calcolati con riferimento ai risultati** conseguiti in base a programmi concordati per l'incremento di produttività, qualità, efficacia, innovazione, efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della performance delle amministrazioni anche in termini di soddisfazione degli utenti, nonché legati ai risparmi di gestione. Ai premi dovranno essere applicati, gradualmente e compatibilmente con gli obiettivi di finanza pubblica, eventuali trattamenti contributivi e fiscali favorevoli previsti per legge. Gli importi i parametri e i meccanismi per determinare le relative erogazioni saranno definite contrattualmente a livello di singola amministrazione, assicurando piena trasparenza.
- **Possibilità di concordare linee guida utili a definire modelli di premio variabile, con l'obiettivo di favorire la diffusione della contrattazione decentrata,**

- **Possibilità di costituire commissioni paritetiche in sede nazionale con il compito di monitorare e analizzare la contrattazione di secondo livello,**
- **Possibilità da parte del Comitato paritetico di ampliare, modificare o ampliare gli strumenti di incentivazione della contrattazione decentrata.**
- **Potenziamento dei Nuclei di valutazione e dei Secin,**
- **Attendibilità e pubblicità della valutazione su programmi e obiettivi garantita da un soggetto pubblico esterno** (come previsto dalla l. 15/2009) con funzioni di monitoraggio e coordinamento sulle strutture di controllo interne.
- **Valutazione della performance delle singole amministrazioni** come elemento di riferimento per il confronto sulle risorse da destinare alla contrattazione di secondo livello
- Conferma dell'interesse a definire uno specifico accordo quadro per rivedere e aggiornare le **regole sulla rappresentanza**

L'accordo per la riforma contrattuale nel pubblico impiego costituisce un obiettivo fortemente voluto dalla Cisl Fp. E' infatti il frutto del coraggio e della responsabilità di un sindacato riformista impegnato da sempre sul fronte dell'innovazione.

Riportare la contrattazione nel pubblico impiego al centro dell'impegno sindacale, vuol dire difendere meglio gli interessi dei lavoratori pubblici, ma anche quello dei cittadini e delle comunità che chiedono servizi migliori e più efficienti.

Roma, 30 aprile 2009