



# La Piattaforma 2014

PUBBLICO

.COM

PROGETTO OCCUPAZIONE MODERNIZZAZIONE

# Una tendenza da invertire

- **In Europa** (e non solo) il pubblico impiego ha pagato un prezzo elevato per le conseguenze della crisi, soprattutto a livello retributivo: ovunque limiti ai salari, riduzioni di organico, in molti casi addirittura licenziamenti (Grecia, Irlanda, Portogallo)
- **In Italia:** blocco della contrattazione, congelamento fondi per il salario accessorio, limiti al turn-over

**Il lavoro pubblico ha funzionato da bancomat per il risanamento...  
E le retribuzioni sono rimaste ferme!**

# I costi sociali del risanamento

Non riguardano solo i **dipendenti pubblici**, senza contratto dal 2009,

Ma anche i **cittadini**: i tagli lineari non hanno eliminato gli sprechi né ridotto i costi della burocrazia. Per la Pa è sempre più difficile svolgere il ruolo di:

- Supporto a persone, famiglie e imprese,
- Garanzia della convivenza, del benessere e della coesione sociale,
- Volano dello sviluppo economico

**Negli ultimi 20 anni, tante manovre ma nessuna riorganizzazione e nessuna riqualificazione della spesa pubblica. Ecco perché dobbiamo invertire la tendenza!**

# I numeri parlano chiaro...

## Il pubblico impiego è:

- il settore in cui il 100% dei lavoratori è in attesa di rinnovo contrattuale dal 2009,
- il settore con la più alta durata della vacanza contrattuale (46 mesi),
- l'unico settore in cui non c'è stato aumento retributivo

**Ma a cosa è servito?**

## Nel confronto con l'Europa, poi:

Il **pubblico impiego** pesa nell'economia italiana meno che nei paesi Ue: vale il 10,6% del Pil (contro il 12,8 del Belgio, il 13,2% della Francia, l'11,1% della Spagna, il 10,8% del Regno Unito)

- La **riduzione degli organici** in Italia è stata più rapida che negli altri paesi: nel 2010 siamo scesi a 5,8 dipendenti pubblici ogni 100 abitanti (contro 6,5 in Spagna; 9,2 nel Regno Unito; 9,4 in Francia) e a 14,4 dipendenti pubblici ogni 100 occupati
- La **spesa pro-capite** per dipendente pubblico continua a ridursi, in controtendenza rispetto ai concorrenti europei

## ... ma i conti non tornano

- se i dipendenti pubblici sono diminuiti (-5,7% dal 2008 al 2012),
- se la spesa per il lavoro pubblico, che rappresenta solo il 20% della spesa della Pa, continua a scendere (vale 165 miliardi, 74 miliardi se si escludono dirigenti e contratti di diritto pubblico),

### Perché la spesa pubblica continua a crescere?

Dove vanno a finire quegli 801 miliardi che ogni anno escono dalle casse dello Stato?

Perché non si chiudono i rubinetti della spesa per acquisti interessati, affitti inutili, consulenze fasulle, appalti poco chiari,... e cattiva organizzazione del lavoro?

# Ue: le leggi non aiutano la contrattazione

Anche sulla **regolamentazione del rapporto di lavoro pubblico** la tendenza europea è negativa, in particolare riguarda:

- Il riassorbimento nella legge di materie prima affidate alla contrattazione (soprattutto materie a rilevanza economica)
- Procedure di decisione unilaterali a scapito dei processi di partecipazione e contrattazione

E nel **rapporto tra i livelli di contrattazione**:

- Il contratto nazionale perde forza
- Il legame tra primo e secondo livello tende ad allentarsi

# Un contratto nazionale più forte

- Che garantisca **diritti economici e normativi** omogenei su tutto il territorio nazionale, promuovendo il livello integrativo
- Che faccia **chiarezza sulla vigenza dei contratti** decentrati e sui rapporti tra dirigenti ed Rsu
- Che **completi la legge** sui criteri della mobilità e promuova soluzioni contrattuali e organizzative dirette all'integrazione tra amministrazioni
- Che **spinga i processi di riorganizzazione** della Pa, rilanciando la qualificazione del personale, la riconversione dei profili, lo sviluppo delle professionalità
- Che **apra il percorso verso i ccnl di filiera** prevenendo i fenomeni di dumping sociale, professionale e salariale tra i lavoratori, assicurando l'integrazione tra i soggetti coinvolti nel sistema dei servizi pubblici (che ormai include terzo settore, privato e privato sociale)



# Parola d'ordine: riprendersi i contratti

In Italia, in questi anni, la **contrattazione decentrata** è stata **valorizzata**, pur confermando il ruolo essenziale del contratto nazionale.

Il secondo livello ha acquistato ruolo sia in **materia retributiva** che di **organizzazione del rapporto di lavoro**.

Per questo occorre riconquistare la piena agibilità contrattuale.

**E spingere di più sulla contrattazione di ente e territorio.**

# Relazioni sindacali più avanzate

L'obiettivo è **ridisegnare un sistema** che riaffermi il ruolo della contrattazione collettiva e di relazioni sindacali basate sulla partecipazione, la condivisione e la responsabilità.

Un modello che tenga insieme **l'efficienza e l'efficacia** dei servizi con **l'investimento nelle professionalità**.

In particolare occorre superare il d.lgs. 150/09 e riportare nell'ambito della contrattazione **l'organizzazione del lavoro**. Vale a dire tutte le decisioni operative e gestionali che incidono sul funzionamento della struttura amministrativa, l'organizzazione delle risorse professionali, gli strumenti di **valorizzazione del personale** (formazione, orari ...) e di sostegno alla **motivazione e alla partecipazione**.

# Puntare sul secondo livello

- Per **rispondere alle nuove esigenze** di qualificazione dei servizi attraverso la valorizzazione dei lavoratori.
- Per **integrare e distribuire le risorse** ottenute attraverso i piani di razionalizzazione triennali, combinando la crescita retributiva con il risparmio sulla spesa improduttiva.
- Per **assicurare la massima trasparenza** sulla gestione e sul controllo della spesa degli enti
- Per **ampliare le azioni di razionalizzazione** sotto ogni profilo: di processo, di costo, di organizzazione
- Per **rafforzare il ruolo partecipativo** delle relazioni sindacali anche rispetto alle ipotesi di internalizzazione dei servizi e ai rapporti con le società partecipate

# Far crescere la partecipazione

**Nelle relazioni sindacali, attraverso:**

- Gli obblighi di trasparenza finanziaria, gestionale, organizzativa delle amministrazioni
- Modalità di confronto mirate a governare e ridurre appalti, consulenze, esternalizzazioni...
- L'alleanza tra il lavoro pubblico e le istanze sociali del territorio

E attraverso **il sostegno a strumenti innovativi** di coinvolgimento delle associazioni di utenti, di tutela giudiziaria, di concorso dei cittadini al governo della cosa pubblica

# Una valutazione diretta all'eccellenza

Proporre **sistemi di valutazione** che riconoscano le “eccellenze” della Pa e sviluppino i criteri già previsti nei CCNL

- **Definendo strumenti** di orientamento all'utenza anche in funzione dell'anticorruzione e della “customer satisfaction”
- **Introducendo indicatori di performance** che tengano conto del grado di soddisfazione dei fruitori dei servizi pubblici e, nel settore sanitario, del grado di appropriatezza delle prestazioni
- **Promuovendo la digitalizzazione** come canale per la valutazione dei servizi.
- **Individuando le modalità di valutazione** della performance organizzativa attraverso i Ccnl per renderla funzionale all'organizzazione e non all'esercizio di un potere gerarchico privo di riscontri in termini di utilità sociale.

# Valorizzare il capitale umano

La priorità è **puntare sul capitale umano** e adeguare l'ordinamento del personale alle esigenze di una Pa avanzata, in grado di rispondere alle nuove esigenze del Paese. Attraverso:

- Un **sistema di carriera flessibile**, corrispondente alla crescita delle competenze e all'esperienza maturata sul campo, che sappia valorizzare il miglioramento professionale dei lavoratori
- Una ***cabina di regia*** che a livello nazionale, interregionale e intercompartimentale (come quella decisa con il Protocollo firmato insieme a Delrio e D'Alia) sia in grado di esercitare un governo partecipato dei percorsi di mobilità e di salvaguardia del posto di lavoro nel riordino istituzionale

- Contratti che rilancino la **formazione permanente**, anche ricorrendo ai fondi europei e alla bilateralità
- Una **formazione professionale** resa obbligatoria e pregiudiziale a qualsiasi percorso di mobilità
- Una contrattazione che tenga conto delle **differenze di genere** e intervenga su: organizzazione del lavoro, parità di condizioni e di opportunità, tutela della maternità e della paternità, oneri di assistenza e cura verso anziani e disabili, bilanci di genere, conciliazione vita-lavoro
- Il **superamento dei limiti al turn-over** e del **ricorso improprio al lavoro flessibile**, definendo nel Ccnl: nuove regole per il reclutamento, la programmazione di nuove assunzioni, soluzioni per attrarre giovani e nuove professionalità
- Politiche per la **salute e la sicurezza** nei luoghi di lavoro, il **benessere organizzativo**, la **prevenzione dello stress lavoro-correlato**

# Le linee guida per il rinnovo contrattuale

- Integrazione del sistema delle relazioni sindacali con quello della trasparenza, estendendo la **partecipazione su materie strategiche**: appalti, esternalizzazioni, costo delle funzioni, integrazione tra amministrazioni, profili professionali, riqualificazione e aggiornamento, metodologie di lavoro alternative (telelavoro), tipologie contrattuali (tempo determinato, somministrazione, apprendistato); procedure di semplificazione...
- **Decontribuzione e defiscalizzazione** del salario accessorio attraverso risorse derivate da lotta agli sprechi, riconoscimento dei risultati, riorganizzazione del lavoro



# Le linee guida per il rinnovo contrattuale

- **Adeguamento dei principali istituti contrattuali:** inquadramento verso profili ampi, percorsi di carriera e nuovi profili professionali, formazione, criteri condivisi per la mobilità, tipologie di lavoro innovative, logica dei piani di razionalizzazione e attribuzione di una parte dei risparmi alla contrattazione collettiva