



Prot. n. 310/07/NDM

Roma, 19 luglio 2007

Ai Segretari Regionali e  
Territoriali CISL FP

Ai Coordinatori Generali SAS  
di Ministero

- LORO SEDI -

Cari Amici,

come a tutti voi noto, presso la nostra sede nazionale si è svolta lunedì scorso una riunione con il gruppo dirigente periferico e con i coordinatori nazionali di ministero per una prima analisi dei contenuti dell'ipotesi di CCNL comparto ministeri (parte normativa 2006/2009 e biennio economico 2006/2007) sottoscritta sabato 14 luglio u.s.

Anche in relazione al dibattito e ai quesiti che sono emersi nel corso della citata riunione, la presente circolare si propone di offrire elementi di riflessione e di confronto. Senza escludere la possibilità di un ulteriore incontro, magari ai primi di settembre, per una valutazione complessiva e ad un tempo più analitica. In previsione di ciò, e tenuto conto che il testo, per la parte che riguarda il sistema di classificazione, necessita, per il suo più compiuto apprezzamento, di una esplicitazione esaustiva, stiamo approntando delle apposite schede esemplificative.

Evitando le facili autocelebrazioni, e sforzandoci, invece, di restare il più possibile oggettivi e realistici proponiamo una nostra analisi muovendo da una domanda abbastanza scontata che poniamo a noi stessi: perché la CISL FP ritiene che la sottoscrizione dell'ipotesi di CCNL rappresenti un risultato importante per i lavoratori ministeriali?

L'ipotesi sottoscritta:

1. ha – sostanzialmente – recepito i *pilastri rivendicativi* contenuti nella nostra piattaforma unitaria;
2. accoglie pienamente l'accordo del 29 maggio u.s. per la parte economica;
3. realizza concretamente i principi fondamentali contenuti nel memorandum sul lavoro pubblico che, ricordiamo, è stato fortemente voluto dalla CISL (si veda al riguardo quanto stabilito per le relazioni sindacali in materia di riorganizzazione, esternalizzazione, reinternalizzazione, valutazione);

4. in definitiva, e per quanto riguarda in particolare il sistema di classificazione, si colloca all'interno di un percorso che è iniziato "due contratti fa", alla cui costruzione/evoluzione la CISL FP ha contribuito in maniera determinante dimostrando di saper intercettare le novità ma anche di saper individuare le giuste soluzioni meglio e prima degli altri.

Sul piano dei risultati concreti che l'ipotesi di CCNL ha prodotto, possiamo distinguere come segue:

**Per la parte economica:**

- un beneficio economico complessivo pari a euro 101, di cui 91 euro su tabellare (B3) e la restante parte (10 euro circa) sulla produttività:
- decorrenze: dall'1/1/2006 verranno corrisposti euro 8.07; dall'1/1/2007, euro 40.86 (comprensivi degli 8.07 di cui sopra); dall'1/2/2007, euro 101 circa (comprensivi di 40.86 di cui sopra).

(Come noto, la differenza tra euro 40.86 ed euro 101 sarà, in applicazione dell'accordo del 29 maggio u.s., disponibile quindi a finanziaria 2008 approvata)

- indennità di amministrazione: alla luce della sua configurazione quale elemento fondamentale della retribuzione utile ai fini previdenziali e assistenziali, l'ipotesi di CCNL realizza un primo tangibile e significativo passo verso la perequazione riallineando all'Amministrazione della Difesa (con un'indennità pari a euro 206.94 su B3) quelle altre Amministrazioni per le quali era prevista un'indennità di importo inferiore. Possiamo in proposito affermare che è stato raggiunto un obiettivo di storica importanza per la CISL FP proprio in quanto pone rimedio ad una sostanziale ingiustizia, inammissibile poiché discriminatoria rispetto a migliaia di lavoratori. Di seguito, gli incrementi medi mensili :
  - lavoro: euro 20.01
  - comunicazioni 5.00
  - ex finanze 10.00
  - ex tesoro e bilancio 10.00
  - difesa 14.99
  - ex ambiente 42.54
  - ex pubblica istruzione 42.88
  - politiche agricole 43.36
  - affari esteri 43.49
  - ex beni culturali 47.75
  - salute 53.28
  - interno 15.00

Rimane forte l'impegno della CISL FP sulla natura giuridica dell'indennità, per il suo riconoscimento in quota A ai fini del trattamento di quiescenza; ciò che del resto è stato ribadito nella dichiarazione a verbale unitaria allegata al contratto.

**Per la parte normativa:**

- Ordinamento professionale: il sistema di classificazione del personale rappresenta uno dei principali punti di novità dell'ipotesi siglata. Esso si articola su tre aree: prima area (ex area A) con tre fasce economiche, seconda area (ex

area B) con sei fasce economiche; terza area (ex area C) con sette fasce economiche. Ma la vera svolta è costituita dalle dinamiche economiche (progressione all'interno delle aree) e dalle dinamiche professionali (progressioni tra le aree) che il nuovo sistema di classificazione rimette in moto e accelera. In sintesi, gli altri capisaldi sono: la ricomposizione dei processi lavorativi, la dotazione organica di profilo, le fasce retributive con le modalità di progressione economica, l'unico accesso al profilo che si identifica con la posizione giuridica. Insomma, tutto viene rimesso in movimento. Fatto storico per i lavoratori ministeriali che in tempi ragionevoli possono aspirare a miglioramenti economici e professionali. **(Come detto, sulla materia sono in preparazione schede analitiche ed esemplificative che vi invieremo entro pochi giorni)**

- **Elevate professionalità:** fuor di retorica dobbiamo dire che su questa materia abbiamo mantenuto, e manteniamo, come CISL FP, una grande attenzione. Come più volte detto, abbiamo pressantemente incalzato la controparte affinché si possa giungere in tempi brevi al superamento degli ostacoli giuridico-finanziari che si frappongono all'utilizzo delle risorse già stanziare (15 milioni per il 2006 e 20 milioni per il 2007) per la vicedirigenza. Per queste ragioni abbiamo valutato opportuno rinviare la soluzione del problema alle code contrattuali previste per il prossimo mese di gennaio, inserendola, per l'importanza che riveste, al primo posto delle questioni che dovranno essere risolte con la contrattazione integrativa di gennaio.
- Sistema di valutazione: su questo punto occorre esser molto chiari anche perché, è evidente, la materia esige una compiuta esplicitazione. Innanzitutto va detto che già il contratto vigente disciplina la materia (art. 2 CCNL 1998/2001) con la differenza che l'ipotesi appena siglata prevede:
  - la partecipazione del sindacato in ogni fase del processo valutativo. A partire dalle proposte di progetti-obiettivo e piani di lavoro, passando attraverso la partecipazione del valutato, per concludere con l'assistenza di un rappresentante sindacale nel processo di contraddittorio in caso di valutazione negativa;
  - la valutazione dovrà tenere in debito conto le risorse finanziarie e strumentali assegnate;
  - meccanismi incentivanti la produttività collettiva e di risultato, i cui criteri di individuazione/graduazione sono affidati alla contrattazione integrativa;
  - vengono contrattualmente introdotti concetti quali la soddisfazione dell'utente e la "carta dei servizi" che impegna la singola Amministrazione nei confronti dei cittadini-utenti rispetto alle prestazioni/servizi da essa resi ai cittadini-utenti. La carta dei servizi si rivela indispensabile per quantificare e comprendere il livello di soddisfazione del cittadino-utente;
  - Un valore centrale e strategico acquista la formazione a tal punto che parleremmo in questo caso di un "diritto alla formazione", nel senso che sono i lavoratori stessi a invocarne titolarità.

*In definitiva, quello che occorre segnalare su questo punto è che il sistema di valutazione così come si è riusciti ad impostarlo, può costituire, se giocato bene, un'opportunità (anziché una preoccupazione). Per meglio dire può rappresentare un momento di protagonismo per il sindacato, ma anche di soddisfazione sia per il lavoratore (che riceve incentivi e rafforzamenti in termini motivazionali) e sia per il servizio che può*

*così assicurare migliore qualità e, conseguentemente, dunque, per l'utenza che può accrescere il proprio livello di soddisfazione.*

- Missioni: per le trasferte superiori alle sei ore giornaliere si è riusciti ad ottenere il diritto al buono pasto (art. 28 comma 1). Su questa materia richiamiamo la dichiarazione congiunta n. 1 con cui le parti impegnano il Governo per una definitiva soluzione legislativa al problema del riconoscimento, al personale inviato in missione, della relativa indennità, come per altro già avvenuto per particolari categorie di lavoratori.
- Assenze per malattie: con il comma 5 dell'art 28 si è ottenuto di considerare i giorni di assenza per la convalescenza post ricovero (ricovero domiciliare certificato dalla ASL) non soggetti alla decurtazione dell'indennità di amministrazione.
- Polizza sanitaria: con la contrattazione integrativa e attraverso l'utilizzo delle risorse previste nel bilancio di ciascun Ministero alla voce provvidenze, benessere e salute dei lavoratori, potrà essere prevista la stipula di apposita polizza sanitaria integrativa delle prestazioni del S.S.N. anche per la copertura del rischio di premorienza (art. 28 comma 3).

In definitiva, l'intero contratto è innervato da una filosofia chiara: **valorizzazione delle professionalità (aprendo a prospettive di miglioramento economico, professionale e di carriera) e innalzamento della qualità dei servizi**. Un sindacato responsabile, maturo che accetta la sfida della modernità - con i suoi incalzanti e rapidi cambiamenti - realizza la sua ragione di essere quando riesce a coniugare il rafforzamento delle tutele e dei diritti dei lavoratori che rappresenta, con le mutate esigenze e il mutato quadro sociale ed economico.

Per altro verso, non c'è nessuno di noi che non si sia reso conto di quanto forte sia stato (e continuerà ad esserlo) l'attacco mass-mediatico nei confronti delle pubbliche amministrazioni e di conseguenza dei lavoratori pubblici. Come non c'è nessuno di noi che non si sia reso conto di quanto appetibile sia il mondo dei servizi pubblici, specie per quella fetta di imprenditori che non sanno cosa è il rischio di impresa e che trovano (con gli agganci giusti) molto economicamente vantaggioso "accaparrarsi" fette sostanziose di servizi pubblici con poco investimento e sicuri profitti. Come, infine, non c'è nessuno di noi che non abbia consapevolezza che dietro un utente c'è, nella quasi generalità, un lavoratore, un pensionato, un disoccupato e via dicendo.

Non è perciò un caso che proprio la CISL FP, prima degli altri scenda in campo e rivendichi alla controparte la necessità che una maggiore qualità dei servizi è possibile ed anche auspicabile ma occorre dare risposte adeguate alle esigenze di valorizzazione dei lavoratori. Ovviamente, le cautele adottate sono state molteplici: basta scorrere l'ipotesi di CCNL soffermandosi su quanto stabilito per le relazioni sindacali o con la norma sulla esternalizzazione.

In considerazione di tutto ciò, ci pare conseguente affermare che questa ipotesi di CCNL può davvero tradursi in un'opportunità, o se preferite, in un potenziamento del ruolo sindacale, in uno con le più opportune risposte alle attese dei lavoratori.

Per il resto, fa parte del “gioco contrattuale” , con i suoi tempi, le sue contrapposizioni, con le sue rigidità e a volte mediazioni necessarie, prendere delle cose e lasciarne altre (almeno temporaneamente). Sicchè il confronto con la controparte per alcuni istituti di comprensibile interesse per i lavoratori è solo rinviato alle prossime code contrattuali di gennaio. E tra queste citiamo come certe:

- Elevate professionalità
- Rivisitazione delle forme flessibili di lavoro;
- indennità di trasferta;
- malattia
- regimi orari di lavoro
- mobbing
- superamento del blocco delle estensioni dei giudicati

Un saluto fraterno.

IL SEGRETARIO NAZIONALE  
(Nino Di Maio)