

Segreteria Nazionale


**SNAD**  
 Sindacato  
 Nazionale  
 Autonomo  
 Difesa

 Prot. n. 1504/S.N./C11  
 (nota redatta a cura di Giancarlo PITTELLI)

Roma, 24 luglio 2002

OGGETTO: rinnovo contrattuale 2002-2005.

 00185 Roma  
 Piazza Dante, 12 int.4  
 Tel. 06-77201726  
 Fax 06-77201728  
 E-MAIL:  
 nazionale@snad.info

**A CONSIGLIERI NAZIONALI**  
**A STRUTTURE IR/R – PROV.LI – AZIENDALI**
**LORO SEDI**

~~~~~

Seguito fg. n. 1377/S.N./C11 del 04.06.2002

Seguito fg. n. 1458/S.N./C11 del 03.07.2002

~~~~~

Il Ministro della Funzione Pubblica ha preannunciato per la corrente settimana, l'invio all'ARAN della direttiva specifica per il comparto Ministeri, nella quale la Funzione Pubblica dovrebbe indicare le linee, le direttive e gli obiettivi che dovranno orientare l'Agenzia nella gestione delle trattative per il rinnovo contrattuale del personale non dirigente dei Ministeri.

Entra dunque nel vivo la tornata contrattuale 2001-2005, dopo la sottoscrizione delle due ipotesi di contratti collettivi quadro (definizione dei comparti e determinazione delle OO.SS. rappresentative) di cui si è detto nelle precedenti informative di questa Segreteria Nazionale a cui si fa seguito con la presente, e che ora sono al vaglio della Corte dei Conti.

Ma l'avvio della tornata contrattuale avviene nel contesto di una situazione che non appare sicuramente incoraggiante. In particolare destano molta preoccupazione due aspetti contenuti nel D.P.E.F. (Documento di Programmazione Economica e Finanziaria) recentemente approvato dal governo:

- la mancata previsione delle risorse da rendere disponibili nella prossima legge finanziaria per i rinnovi contrattuali dei pubblici dipendenti (5,58% pari, per i lavoratori ministeriali, a €100,71 - 195.000 vecchie lire -, secondo gli impegni assunti dal Governo nel protocollo sottoscritto a febbraio scorso con le Confederazioni Sindacali del Pubblico Impiego, e tra queste la CISAL);
- la fissazione dei tassi di inflazione programmata al 1,7% per l'anno in corso e all'1,4% per il 2003, misure estremamente ottimistiche, per non dire irreali, che naturalmente peseranno non poco sull'entità dei rinnovi contrattuali, posto che, in virtù dell'accordo sul costo del lavoro del 1993, gli aumenti contrattuali debbono essere in linea con i tassi di inflazione programmata.

La CISAL ha già preso subito posizione al riguardo per bocca del proprio Segretario Generale, il quale ha dichiarato che la nostra Confederazione non accetta la misura dei tassi fissata dal Governo e ha richiesto la loro rideterminazione per il corrente biennio ed il pieno rispetto dei contenuti economici dell'accordo del 6 febbraio ("protocollo d'intesa Governo-Sindacati"). Tenuto conto che si tratta di questioni essenziali e preliminari all'avvio delle trattative, le Confederazioni sono orientate a richiedere una sorta di "accordo quadro" sugli aspetti più strettamente economici, che faccia da battistrada all'apertura dei rinnovi contrattuali del P.I..

Nel frattempo la nostra Federazione CISAL INTESA sta definendo in questi giorni le linee generali della propria piattaforma. A tal proposito, la Segreteria Nazionale dello SNAD ha già comunicato all'Intesa le linee essenziali e gli obiettivi che, ad avviso della nostra O.S., dovrebbero essere recepiti in piattaforma. In particolare:

1. **sotto il profilo economico:**

- aumenti contrattuali per il prossimo biennio superiori ai tassi di inflazione programmata fissati dal Governo e finalizzati al progressivo allineamento con la media europea delle retribuzioni degli statali (naturalmente dovrà essere anche conteggiato il recupero del differenziale tra inflazione programmata e inflazione reale per il precedente biennio 1999/2001, che deve essere comunque non inferiore all'1,5%);
- incrementi consistenti dei Fondi Unici delle Amministrazioni più penalizzate nel quadro della progressiva perequazione che fino ad oggi ha costituito un impegno clamorosamente mancato;
- incrementi altrettanto consistenti dell'indennità di Amministrazione, in una ottica di progressivo allineamento verso l'alto tra le diverse Amministrazioni, posto che le attuali misure sperequate non sono in alcun modo più accettabili;
- previsioni di sviluppi stipendiali automatici legati innanzitutto alla anzianità di servizio (10/15 anni);
- individuazione di risorse specifiche, extra FUA, da destinare alle riqualificazioni professionali (i cosiddetti "passaggi interni all'area", oggi finanziabili solo con il FUA), anche attraverso la messa in disponibilità di risorse derivanti dalla riduzione massiccia e immediata dello straordinario;
- impegno a creare, per il prossimo biennio, la 14<sup>a</sup> mensilità;
- rideterminazione dei tabellari stipendiali che devono ricomprendere anche la "ex contingenza" (IIS, indennità integrativa speciale);

- la rideterminazione della misura del “buon pasto” e la sua opzionalità da parte dei lavoratori in sostituzione del trattamento alimentare eventualmente fornito dall’Amministrazione d’appartenenza;
- la previsione di posizioni super anche per le posizioni attualmente non previste;
- la previsione di posizioni organizzative anche per altre aree.

2. **sotto il profilo normativo:**

- **consolidamento e potenziamento del livello decentrato di relazione sindacale (nazionale e locale):**
- **piena contrattualizzazione in materia di:**
  - orari di lavoro (articolazioni; tipologie; sistemi di rilevazione): in particolare, va eliminata la previsione della “libertà di iniziativa” dopo trenta giorni di cui all’art. 4, comma 5, del CCNL 16.5.1999;
  - formazione: va configurata come un diritto del lavoratore; deve essere resa obbligatoria, prevedendo sessioni formative permanenti anche di livello decentrato (Ente/Ufficio territoriale) al fine di coinvolgere tutti i lavoratori; inoltre deve essere finalizzata alla progressione economica e di carriera;
  - dotazioni organiche (di Amministrazione e di Ente/Ufficio periferico): la rideterminazione dovrà avere cadenza biennale, mettendo in sintonia gli organici nazionali con quelli di Ente/Ufficio periferico e dovrà far riferimento a tutta l’area professionale e non più alle diverse posizioni;
  - igiene, sicurezza e prevenzione nei posti di lavoro: devono essere messe al centro delle relazioni sindacali e con esse le misure necessarie per facilitare il lavoro dei lavoratori disabili;
  - mobilità del personale: dovranno essere previsti dei veri e propri “bandi di mobilità” a livello di ciascuna Amministrazione, di cadenza almeno annuale e criteri di formazione delle graduatorie assolutamente trasparenti e oggettivi; dovrà in ogni caso essere resa possibile, e non più soggetta alla discrezione dell’Amministrazione, la mobilità intracomparto nel caso di disponibilità nelle dotazioni organiche dell’Amministrazione ricevente;
- **estensione delle materie oggetto di informazione preventiva obbligatoria e di successiva concertazione, con particolare riferimento a:**
  - organizzazione del lavoro e impiego del personale: occorre prevedere strutturare relazioni sindacali periodiche e permanenti, di cadenza almeno trimestrale, a livello di Enti/Uffici periferici, per l’esame congiunto e le conseguenti successive iniziative al riguardo;
  - esternalizzazioni: la scelta di esternalizzare un servizio proprio dell’Amministrazione deve essere obbligatoriamente preceduto dalla concertazione con i soggetti sindacali competenti al fine di valutare ogni possibilità di mantenere quel servizio alla gestione interna dell’Amministrazione stessa;
- **in materia di ordinamento e assetti professionali:**
  - vanno riformulate e meglio dettagliate le declaratorie di area/posizione;
  - va definito che l’accesso dall’esterno è possibile solo nella posizione basale dell’area di riferimento, essendo la progressione intrarea limitata, almeno in prima istanza, al solo personale interno e regolata da criteri riferibili innanzitutto all’anzianità di servizio e poi anche all’arricchimento professionale;
  - dovrà essere abolita l’area A, il personale, attualmente in A1, dovrà essere reinquadrato in B1 tramite corso di riqualificazione obbligatorio;
  - dovrà essere configurata “l’area dei professionisti” prendendo come base di partenza le risultanze conclusive della Commissione paritetica;
- **in materia di partecipazione,** rendere obbligatoria la costituzione e definire meglio il campo d’azione e le competenze dei:
  - comitati pari opportunità;
  - osservatori sui processi di riorganizzazione/ristrutturazione in atto;
- **rivisitazione con eventuale integrazione di alcune norme;** in particolare:
  - dovrà essere rivisto l’istituto delle missioni del personale attraverso un consistente aumento della relativa indennità allineando tra loro le misure economiche e le modalità oggi ancora diverse per le diverse componenti di personale interne alle Amministrazioni;
  - dovrà essere eliminata l’attuale penalizzazione sulla Indennità di Amministrazione nel caso di assenze inferiori ai 15 giorni;

3. **sotto il profilo disciplinare:** rivedere e aggiornare il codice di comportamento; prevedere espressamente sanzioni pesantissime, fino al licenziamento senza preavviso, per i responsabili di azioni di mobbing e di molestie sessuali.

Va infine condivisa e sollecitata al tavolo negoziale la posizione espressa nel primo atto di indirizzo della Funzione Pubblica all’ARAN, sulla opportunità di semplificare e rendere più spedito il sistema contrattuale, anche attraverso la redazione di un “testo unico”, con contestuale abrogazione dei contratti preesistenti, che raccolga tutte le disposizioni contrattuali diventando così la “fonte unica contrattuale” del comparto.

Questi, in estrema sintesi, le linee essenziali che, a giudizio della scrivente Segreteria peraltro sulla scorta delle frequenti e ripetute sollecitazioni venute da iscritti e colleghi, dovrebbero essere contenute nella piattaforma della nostra O.S, e che abbiamo già provveduto a comunicare formalmente alla Federazione INTESA.

Con riserva di ulteriori informazioni, si porgono cordialissimi saluti.

**LA SEGRETERIA NAZIONALE**