



INTESA
SEGRETERIA GENERALE

PIATTAFORMA
PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO DI LAVORO DEL
COMPARTO MINISTERI

QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 / 2005
BIENNIO ECONOMICO 2002 / 2003

(ottobre 2002)

CISAL INTESA
Segreteria Generale
Via degli Scipioni, 110 - Roma
tel. 06 3211436 – 3213750 fax 06 233225013
e-mail: info@cisalintesa.it

1. PREMESSA

Il D.Lgs. 3.2.1993, n. 29 sulla “Razionalizzazione dell’organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego”, come successivamente modificato e integrato dai DD.LLgs.: 18.11.1993, n. 470; 23.12.1993, n. 546; 4.11.1997, n. 396 e 31.03.1998, n. 80, ha costituito una vera e propria svolta di portata storica che ha “privatizzato” il rapporto di pubblico impiego pur nel quadro di una sua riconosciuta e ribadita “specificità” e “specialità”.

La nostra O.S., come noto, ha espresso a suo tempo forti dubbi e perplessità in merito alla reale efficacia della privatizzazione del rapporto d’impiego dei pubblici dipendenti. E’ ben vero che l’esperienza sul campo ha poi dimostrato come fossero seriamente fondati e giustificati quei dubbi e quelle perplessità; ma è altrettanto vero che il processo di privatizzazione è oramai un fatto irreversibile, rispetto al quale i pronunciamenti di principio o le condanne generali avrebbero un mero valore propagandistico, senza prospettiva alcuna rispetto a un “ritorno alle origini” che è oggi completamente fuori dalla realtà.

L’irreversibilità del processo deve essere colta anche da noi come un dato oramai acquisito, a partire dal quale il Sindacato può e deve porsi come soggetto positivo e interlocutore credibile, per poter efficacemente incidere nel processo riformatore e per contribuire ad orientarlo nella giusta direzione.

Nelle intenzioni del legislatore, la privatizzazione introdotta dal D.Lgs. 29 non poteva avvenire che in forma graduale, prevedendosi per questo un periodo transitorio di passaggio dalla disciplina pubblicistica a quella privatistica.

L’art. 72 – comma 1 – del D.Lgs. 29, come modificato dall’art. 36 del D.Lgs. 546, attribuiva alla contrattazione collettiva il compito di completarne il passaggio, attraverso la riscrittura, nell’arco di due contratti di comparto, delle regole del rapporto di lavoro pubblico. Ciò al fine di “renderle più simili a quelle del lavoro privato, ma soprattutto in modo da accrescere l’efficienza delle Amministrazioni, razionalizzare il costo del lavoro pubblico, flessibilizzare l’organizzazione degli uffici e la gestione del personale, fornire ai dirigenti gli strumenti gestionali necessari per realizzare gli obiettivi di ciascuna unità organizzativa”. In una parola, modernizzare la Pubblica Amministrazione e renderla più aderente alle esigenze dei cittadini.

A distanza di più di sette anni dall’entrata in vigore del primo contratto collettivo sottoscritto in data 16.5.1995, si registra nei lavoratori una forte e diffusa sensazione di insoddisfazione per i risultati, non propriamente esaltanti, che ne sono derivati dall’entrata nel sistema privatistico e dall’applicazione dei nuovi istituti contrattuali ad esso comunque connessi ed intrecciati.

Su questo ha pesato indiscutibilmente un certo ritardo “culturale” che si è registrato nel “pubblico” ai fini dell’assimilazione e della approvazione di norme e forme tipiche del sistema privatistico; ma vi è stata soprattutto una scelta sbagliata e inopportuna in merito ai contenuti e ai gradi di assimilazione che ha prodotto, come risultato, l’estensione ai pubblici dipendenti delle norme più restrittive in atto nel rapporto di lavoro privato e non anche, come pur avrebbe dovuto essere, di quelle più favorevoli che i lavoratori privati continuano ad avere nei confronti dei colleghi in servizio nelle pubbliche amministrazioni.

Solo per fare un esempio, non si può tendere strategicamente alla parificazione dei due regimi contrattualistici se poi continuano ad operare deroghe sostanziali in materia di TFR o di impiego in mansioni superiori; se non si avvia un'opera di modifica "sostanziale" dell'assetto funzionale dei pubblici dipendenti allo scopo di dare loro certezza dei percorsi professionali e prospettive economiche sicure; se non si rendono disponibili risorse adeguate per incrementare e valorizzare la retribuzione legata alla produttività collettiva.

Queste contraddizioni dovranno trovare evidentemente una loro composizione o/e una loro mediazione all'interno del nuovo contratto collettivo. Proprio per questo la stagione contrattuale che si va ad aprire rappresenta l'ultimo banco di prova su cui si misurerà la reale intenzione riformatrice delle controparti, avendo come obiettivi importanti la valorizzazione del ruolo professionale del pubblico dipendente e il rafforzamento del sistema delle relazioni sindacali, ai fini del miglioramento complessivo e della modernizzazione della macchina amministrativa pubblica.

Ma il presente quadriennio contrattuale, tenuto conto che l'opera di sistemazione normativa di tipo privatistico è stata di fatto portata a compimento con l'ultimo contratto integrativo del 16.5.2001, dovrà servire in primo luogo ad interrompere la tendenza, in precedenza registrata, a fare contratti in perdita e, in secondo luogo, ad avviare una profonda rideterminazione dei livelli retributivi dei pubblici dipendenti, andati incontro in questi ultimi anni ad una progressiva e consistente perdita nel proprio potere di acquisto (oltre 8 milioni di vecchie lire nel periodo 1993/2000, dato ISTAT), eroso dall'inflazione e dall'assenza di una apprezzabile dinamica retributiva.

Sono dunque queste le principali questioni che devono essere poste al centro della tornata contrattuale: aumenti retributivi che guardano all'Europa, così come sta già avvenendo per il comparto scuola; progressivo abbattimento delle sperequazioni esistenti (tra Amministrazione e Amministrazione, ma anche in ambito stessa Amministrazione), per dare finalmente concreta attuazione al principio dell'equità retributiva.

Sulla scorta delle predette considerazioni in premessa, la Federazione INTESA ha elaborato la presente piattaforma per il rinnovo contrattuale, con riferimento al 2002-2005 per la parte normativa e al biennio 2002/2003 per la parte economica.

2. LINEE RIVENDICATIVE

2.1 CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente piattaforma è riferita al personale del Comparto Ministeri con contratto a tempo indeterminato soggetto alle disposizioni del D.Lgs. 29/93 e successive modificazioni ed integrazioni.

E' altresì riferibile anche al personale con contratto di lavoro a part-time, tempo determinato, telelavoro e di formazione.

2.2 SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Gli obiettivi fissati dalla legge per le Amministrazioni dello Stato debbono essere perseguiti anche attraverso un sistema delle relazioni sindacali che sia stabile e che a sua

volta serve a raggiungere la piena contrattualizzazione delle materie inerenti il rapporto di lavoro.

Lo sviluppo della contrattazione sindacale come strumento attraverso cui perseguire gli obiettivi amministrativi, avendo riguardo agli obiettivi fissati nel protocollo d'intesa fra Governo e Sindacati del 6.2.2002, dovrà essere attuato sia a livello nazionale di Comparto che decentrato di Amministrazione.

2.3 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il sistema delle relazioni sindacali deve essere finalizzato a dare piena e completa attuazione all'art. 40 della D.Lgs. 165, ("La contrattazione collettiva si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro e alle relazioni sindacali"), con riferimento soprattutto al livello decentrato-integrativo, ivi compresi gli Enti e gli Uffici periferici ("posti di lavoro").

A tale scopo, il sistema di contrattazione dovrà prevedere il mantenimento del doppio livello (il primo, collettivo – nazionale, e il secondo, decentrato – integrativo) e il potenziamento di quest'ultimo, con particolare riferimento alla contrattazione di posto di lavoro nelle singole Amministrazioni.

Le materie oggetto di contrattazione per entrambi i livelli dovranno ricomprendere in particolare:

- l'organizzazione del lavoro;
- la determinazione delle dotazioni organiche;
- l'orario di lavoro e gli istituti connessi (flessibilità, turnazioni, orario plurisettimanale, etc.), ivi comprese le modalità di accertamento;
- la mobilità collettiva e la gestione degli esuberanti;
- la formazione professionale;
- le pari opportunità;
- i diritti sindacali e le relazioni sindacali;
- le implicazioni organizzative dei processi di riforma dei Ministeri;
- la revisione dell'ordinamento professionale;
- il trattamento economico fondamentale e la retribuzione accessoria;
- la formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione professionale;
- i buoni pasto;
- la sicurezza e la prevenzione sui posti di lavoro;
- la previdenza complementare.

2.4 INFORMAZIONE E FORME DI PARTECIPAZIONE

- **Informazione**: su tutte le materie che hanno comunque attinenza con il rapporto di lavoro, con l'organizzazione del lavoro e con le relazioni sindacali, deve essere sempre preventiva, anche da parte degli Uffici periferici, e deve essere resa in tempi certi. In particolare, sono oggetto di informazione preventiva obbligatoria e di eventuale successiva concertazione le seguenti materie:
 - impiego del personale: occorre prevedere e strutturare relazioni sindacali periodiche e permanenti, di cadenza almeno semestrale, a livello di Enti/Uffici periferici, per l'esame congiunto e la eventuale adozione delle più idonee iniziative al riguardo;

- esternalizzazioni: la scelta di esternalizzare un servizio proprio dell'Amministrazione deve essere obbligatoriamente preceduto dalla informazione preventiva e dalla successiva concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 8 del CCNL 16.5.99, al fine di valutare ogni possibilità di mantenere quel servizio alla gestione interna dell'Amministrazione stessa.

Dovrà in ogni caso essere previsto quanto segue:

- il requisito della informazione deve assurgere ad elemento di efficacia dell'atto emanato: l'atto viziato deve dunque considerarsi inefficace e quindi privo di effetti fino al momento del perfezionamento del requisito dell'informazione;
 - per i termini immotivatamente trascorsi, deve essere previsto un adeguato regime sanzionatorio;
 - in caso di inadempienza, si deve attivare un intervento arbitrale;
 - la richiesta per attivare da parte sindacale l'interpretazione autentica del contratto deve essere obbligatoriamente soddisfatta in tempi certi.
- **Partecipazione**: estensione agli Uffici periferici dirigenziali delle forme di partecipazione con cui i contratti attuano l'art. 44 del D.Lgs. 165 (Commissioni o/e Osservatori a composizione paritetica) anche ai fini di un adeguato controllo sull'utilizzo del lavoro interinale, del volontariato e dell'appalto di opere e servizi.
Per rendere effettiva la valenza di tali istituti, occorre che la partecipazione sia equiparata all'attività di servizio; in questo modo le Commissioni e/o Osservatori possono diventare un valido strumento che alleggerisce di molto il lavoro, svolto in sede tecnica, della contrattazione.
 - **Esame congiunto**: alla richiesta, scritta e motivata, di esame proveniente anche da uno solo dei soggetti sindacali titolari delle relazioni sindacali, deve essere in ogni caso dato seguito da parte dell'Amministrazione e in tempi certi, anche nel caso in cui detta richiesta non sia in relazione a comunicazioni/informazioni preventive.

2.5 DIRITTI SINDACALI

Il CCNL dovrà prevedere in particolare:

- diritto di assemblea nei posti di lavoro: innalzamento del tetto disponibile (15 ore retribuite all'anno);
- diritto a locali per le rappresentanze sindacali nei posti di lavoro che impiegano più di 100 dipendenti;
- la partecipazione dei dirigenti sindacali alle trattative decentrate, sia di primo che di secondo livello e su convocazione dell'Amministrazione, dovrà essere consentita al netto del monte ore di permessi retribuiti a disposizione dell'O.S.;
- applicazione integrale della legge 300 in materia di agibilità e di tutela sindacale.

2.6 ORDINAMENTO PROFESSIONALE

E' necessario procedere ad una rivisitazione dell'ordinamento professionale, anche con riferimento ai contenuti della sentenza n. 194/2002 della Corte Costituzionale, al fine di superare alcune rigidità derivanti dall'impostazione attuale e introdurre come aspetto fondamentale del rapporto di impiego il diritto alla carriera.

In tale contesto:

- vanno riformulate e meglio dettagliate le declaratorie di area;
- le dotazioni organiche, nazionali e di Ente/Ufficio, dovranno essere riferite esclusivamente all'area di appartenenza e non più alle posizioni economiche;

- l'accesso dall'esterno dovrà essere possibile solo nella posizione basale dell'area di riferimento, essendo la progressione intra-area limitata, almeno in prima istanza, al solo personale interno e regolata da criteri riferibili all'anzianità di servizio e all'arricchimento professionale ("crediti formativi");
- dovrà essere abolita l'area A, e il personale attualmente in A1 dovrà essere reinquadrato in B1 tramite corso di riqualificazione;
- la progressione intra-area ("passaggi interni") dovrà essere posta a carico delle singole Amministrazioni e non più gravare sul FUA, in quanto esiste una stretta correlazione tra posti funzionali e disegno organizzativo dell'Amministrazione/Ente, finalizzato all'esercizio della missione istituzionale;
- gli oneri per i passaggi economici relativi a posizioni funzionali vanno previsti a carico delle singole Amministrazioni in quanto costituiscono fasi di progressione ordinamentale, correlate al riconoscimento del valore aggiunto professionale;

2.7 AREA PROFESSIONISTI DIPENDENTI

E' necessario procedere alla istituzione nell'area C di una separata area dei "Professionisti dipendenti", nella quale confluiscono lavoratori inquadrati nelle posizioni economiche C1, C2 e C3 che espletano una attività che richiede, in base alla laurea, l'abilitazione all'esercizio della professione e/o l'iscrizione ad albi professionali (tale istituzione era peraltro già prevista all'art.13, comma1, lettera b) ed all'art. 37, comma 1, del CCNL 16.2.1999, e purtroppo fino ad oggi colpevolmente disattesa).

La configurazione di tale "Area dei professionisti dipendenti" dovrà essere preceduta da una inequivocabile definizione del concetto di "professionista dipendente", da definirsi attraverso i lavori di una apposita Commissione, e con riferimento al corrente quadriennio normativo.

Si dovrà poi procedere ad introdurre elementi di valutazione che servano a valorizzare ed incentivare economicamente tutta la categoria dei professionisti dipendenti anche attraverso uno specifico programma di aggiornamento professionale.

Nel quadro generale dell'area così definita si procederà inoltre ad indicare i criteri atti ad individuare posizioni organizzative per quei professionisti dipendenti che svolgono inoltre compiti di direzione.

2.8 VICEDIRIGENZA

In attuazione dell'art.17 bis del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, si dovrà rapidamente avviare la relativa contrattazione con riferimento al corrente quadriennio normativo.

2.9 STRUTTURA DEL RAPPORTO

- **Permessi retribuiti ex art. 18 del CCNL 16.5.1995:** la materia dovrà essere rivisitata, assicurando in particolare:
 - l'elevazione da 3 a 10 dei giorni di permesso retribuito per particolari motivi familiari o personali debitamente documentati, prevedendone anche la frazionabilità su base oraria;
 - l'estensione a 10 dei giorni di permesso per la partecipazione a concorsi od esami, al netto delle giornate di viaggio;
 - concessione di 3 gg. di permesso per la nascita di ogni figlio;
 - la possibilità di fruizione differita rispetto all'evento originatore.
- **Orario di lavoro:** deve essere stabilita la piena contrattualizzazione della materia, anche in relazione al disposto dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165, assicurando comunque che l'orario contrattuale di lavoro possa articolarsi:

- anche su 4 giornate settimanali, con particolare riferimento ai dipendenti pendolari;
- con programmazione plurisettimanale, prevedendo comunque la possibilità di superamento del limite delle 13 settimane previste dall'art. 2 dell'accordo sulle "tipologie di orario";
- **Permessi brevi**: aumento della quantità massima concedibile, dalle attuali 36 ore a 72 ore nel corso dell'anno;
- **Assenze per malattia**: dovrà essere eliminata l'attuale penalizzazione sulla Indennità di Amministrazione nel caso di assenze non ospedalizzate inferiori ai 15 giorni;
- **Festività**:
 - il pagamento delle festività coincidenti con domenica e giorni di riposo deve essere previsto, in coerenza con il pronunciamento della Corte di Cassazione;
 - le festività soppresse, a richiesta del dipendente, possono essere fruite anche per frazioni orarie.
- **Missioni**: dovrà essere rivisto l'istituto delle missioni del personale allineando tra loro le misure economiche e le modalità attuative, oggi purtroppo ancora diverse, per le diverse componenti di personale interne alle Amministrazioni.

2.10 TRATTAMENTO ECONOMICO

- **Trattamento fondamentale**
 - **Retribuzione tabellare**: gli aumenti contrattuali per il prossimo biennio dovranno far riferimento alle previsioni contenute nel protocollo di intesa Governo/Sindacati del febbraio 2002, ovviamente riviste e corrette allo scopo di garantire il potere d'acquisto delle retribuzioni messo a dura prova dalla preoccupante ripresa del fenomeno inflativo registrata nel corso degli ultimi mesi.
Gli effetti economici dovranno decorrere in ogni caso e indifferibilmente: per il primo anno del biennio, dal 1 gennaio 2002; per il secondo anno, dal 1 gennaio 2003.
Il CCNI dovrà recare altresì un esplicito impegno delle Parti a realizzare, nel quadriennio 2002-2005, il progressivo allineamento delle retribuzioni del personale statale alle medie retributive europee, come per altro sta già avvenendo per il Comparto Scuola, stante la assoluta inaccettabilità della situazione attuale evidenziata dalla Tabella in appendice (fonte del Ministero dell'Economia e delle Finanze).
 - **Previsioni di scatti stipendiali** legati innanzitutto alla anzianità di servizio (5-10-20 anni).
 - **Rideterminazione dei tabellari stipendiali** che devono ricomprendere anche la "ex contingenza" (IIS, indennità integrativa speciale).
 - **Indennità di amministrazione**:
 - o dovrà essere individuato un "fondo" specifico, nell'ambito delle risorse disponibili, allo scopo di raggiungere, anche al termine del quadriennio 2002-2005, la perequazione delle diverse indennità oggi esistenti nel Comparto tra le diverse Amministrazioni;
 - o dovrà essere perseguita l'equiparazione economica tra le diverse Indennità oggi esistenti tra il personale impiegato all'interno della stessa Amministrazione, utilizzando comunque a tal riguardo risorse extra contrattuali;
 - o dovrà essere riconosciuta la sua natura fissa e ricorrente, allo scopo di poterla inserire nelle voci stipendiali e di renderla valutabile ai fini pensionistici.
 - **Quattordicesima mensilità**: dovrà essere valutata la possibilità, anche solo a decorrere dal prossimo biennio, di attribuire ai dipendenti del Stato una

quattordicesima mensilità, da erogare a giugno di ogni anno, utilizzando a tal riguardo anche risorse provenienti dal FUA.

• **Trattamento accessorio:**

- **Lavoro straordinario:**

- consistente riduzione nella misura minima dell'80% delle ore effettuate nell'anno 2001 (i risparmi realizzati confluiscono nello specifico "fondo" destinato alla perequazione dell'Indennità di Amministrazione);
- piena contrattualizzazione di tutte le risorse comunque destinate alle prestazioni di lavoro straordinario.

- **Fondo Unico di Amministrazione:**

Le risorse del FUA dovranno essere incrementate e perequate tra le diverse Amministrazioni del Comparto. Dovrà altresì essere prevista la possibilità, in sede di contrattazione di secondo livello, di reperire nuove risorse all'interno del bilancio dell'Amministrazione interessata, anche derivanti da risparmi di gestione.

Le risorse del FUA sono destinate ad alimentare:

- il "fondo specifico per le particolari posizioni di lavoro": destinato a pagare le indennità accessorie legate "all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate obiettivamente ovvero pericolose o dannose per la salute" (art. 45, comma 3°, lettera c), del D.Lgs. n. 165;
- il "fondo di produttività collettivo", eventualmente incrementato dalle risorse che residuano del finanziamento del "fondo specifico per le particolari posizioni", prevedendone la destinazione a progetti di produttività:
 - di interesse nazionale (max il 30% del fondo) legati ai processi di riordino e di modernizzazione in atto nelle singole amministrazioni;
 - di interesse locale ("progetto unico di Ente") finalizzato al miglioramento della produttività complessiva e della qualità dei servizi dell'Ente, attraverso il coinvolgimento di tutto il personale in servizio.

All'interno del "fondo di produttività collettivo" confluiscono anche le eventuali economie realizzate nelle spese di gestione del personale.

Alla contrattazione di livello nazionale vanno demandate:

- l'individuazione delle risorse per il fondo specifico per le particolari posizioni di lavoro" e le scelte sulle fattispecie lavorative da remunerare;
- l'individuazione eventuale di progetti nazionali e la definizione della quota percentuale di fondo ad essi destinata.

Alla contrattazione di livello locale vanno invece ricondotte:

- l'individuazione dei contenuti e degli obiettivi del "Progetto Unico di Ente" (P.U.E.) e l'eventuale articolazione in sottoprogetti;
- la scelta dei criteri in base ai quali il Dirigente individuerà il personale da adibire ai sottoprogetti;
- l'individuazione dei criteri necessari a stabilire il raggiungimento (anche parziale) o meno degli obiettivi prefissati;
- la verifica finale in merito al raggiungimento degli obiettivi prefissati, al grado di partecipazione individuale e alla conseguente misura della erogazione.

La remunerazione del P.U.E. dovrà avvenire di norma rispettando il rapporto parametrico connesso ai livelli retribuiti delle professionalità previste per la realizzazione del progetto. In ordine alle assenze del personale coinvolto, si dovrà in ogni caso prevedere, in sede di contrattazione decentrata locale, la soglia minima di assenze che non pregiudica in alcun modo la partecipazione alla realizzazione del progetto ed al raggiungimento degli obiettivi.

Le risorse destinate al FUA dovranno essere annualmente rivalutate in base alle variazioni del costo della vita.

• **Posizioni super**

Il CCNL dovrà prevedere posizioni super anche per le categorie attualmente non destinatarie (B1/B2/C2), attribuite sulla base dei criteri previsti dall'art. 17 del CCNL 16.2.1999.

• **Posizioni organizzative:**

Il CCNL dovrà prevedere posizioni organizzative, comportanti l'attribuzione di una specifica indennità, anche per il personale di area B, nel caso di conferimento di incarichi che richiedano lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità.

Il valore dell'indennità, in tal caso, è riconducibile alle misure previste dal comma 3 dell'art. 18 del CCNL 16.2.1999.

2.11 NORME DISCIPLINARI

Dovrà essere rivisto il codice di comportamento allo scopo di promuovere una maggiore tutela del personale ed un più equo regime sanzionatorio attraverso una revisione degli istituti allo scopo di realizzare:

- una maggiore gradualità della sanzione;
- una "normalizzazione" del ricorso all'arbitrato;
- una armonizzazione del trattamento normativo ed economico in vigenza delle procedure cautelari.

Dovranno essere espressamente previste sanzioni pesantissime, fino al licenziamento senza preavviso, per i responsabili di molestie sessuali.

Dovrà essere posta in essere una decisa azione di prevenzione del mobbing attraverso i seguenti strumenti:

- sviluppare e incentivare la formazione e l'aggiornamento del personale in ordine ai diversi aspetti del fenomeno (riconoscibilità; effetti; prevenzione; etc.);
- istituire organismi a composizione paritetica che individuino le soglie critiche e propongano ipotesi di intervento;
- istituire dei centri di ascolto bilaterali che possano raccogliere ogni utile segnalazione al riguardo e diventare punti precisi di riferimento, anche sul territorio, ai fini dell'emersione del fenomeno.

In ogni caso, dovranno essere espressamente previste sanzioni pesantissime, fino al licenziamento senza preavviso, per i responsabili di azioni di mobbing.

2.12 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Attivare per tutti i lavoratori dello Stato il trattamento di fine rapporto (TFR) di cui all'art. 2120 del C.C., con modalità contributive del tutto analoghe a quelle in essere per il lavoro privato.

Prevedere la possibilità, per il lavoratore statale con una anzianità di servizio minima di 10 anni, di disporre in qualsiasi momento di una quota parte delle risorse accantonate in conto TFR, nella percentuale massima dell'80%.

2.13 FONDI INTEGRATIVI E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Attivazione dei fondi di previdenza integrativa, prevedendo comunque che il lavoratore possa accedere anche ai cosiddetti "fondi aperti".

Una apposita e separata sessione contrattuale definirà, in ogni suo aspetto, le regole della previdenza integrativa.

2.14 SICUREZZA ED IGIENE SUL LAVORO

Il CCNL dovrà prevedere la puntuale applicazione, in ogni posto di lavoro, delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 626/94 e successive modificazioni e integrazioni in materia di prevenzione, sicurezza e salute nei posti di lavoro.

Dovranno inoltre essere regolamentate, anche con successivo e separato accordo, le modalità di elezione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

2.15 ATTIVITA' USURANTI

Individuazione per ciascuna Amministrazione dell'elenco delle attività usuranti in base ai criteri stabiliti dal decreto interministeriale di cui all'art. 59, comma 11, della legge 27.12.1997, n. 449

2.16 BUONI PASTO

Il CCNL dovrà:

- individuare in modo più dettagliato le condizioni previste per l'attribuzione agli aventi diritto, nel quadro dei criteri ispiratori presenti nell'accordo del 23.02.96;
- rideterminare il valore nominale del buono pasto in misura comunque non inferiore a 10 (dieci) euro, destinandovi tutte le risorse già stanziare sui relativi capitoli di bilancio;
- affermare il diritto al buono pasto nel caso in cui si svolga un orario giornaliero superiore alle sei ore, con pausa di almeno 30 minuti e successivo rientro in servizio, estendendo altresì detto diritto anche al personale che svolge turni di almeno 8 ore giornaliere continuative, indipendentemente dalla sua articolazione oraria;
- prevedere che il lavoratore possa, a domanda, fruire del buono pasto in sostituzione del trattamento alimentare assicurato dall'Amministrazione d'appartenenza.

Ulteriori previsioni possono essere disciplinate in sede di contrattazione decentrata, fermo restando il limite dello stanziamento previsto.

Il CCNL dovrà inoltre affermare la piena disponibilità del diritto da parte del dipendente a rinunciare alla pausa dopo le 6 ore, rinunciando in tal caso al buono pasto.

2.17 PARI OPPORTUNITA'

E' necessario rafforzare e valorizzare il ruolo del C.P.O. affinché:

- possa essere maggiormente incisivo al fine di assicurare le pari opportunità a tutti;
- promuova l'eguaglianza sostanziale tra uomo e donna nel lavoro mediante l'adozione di "azioni positive";
- segnali le disparità che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità;
- proponga le più idonee soluzioni per determinare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro finalizzati alla promozione delle lavoratrici;
- svolga un ruolo di impulso per l'attivazione di servizi per i dipendenti in servizio (asili nido, in primo luogo).

E' altresì opportuno istituire C.P.O. anche a livello di singolo Ufficio/Ente e dotarli di risorse e strumenti per il loro funzionamento.

2.18 MANSIONISMO

Il perdurare del fenomeno del mansionismo richiede una revisione delle disposizioni vigenti, al fine di garantire chiarezza di ruolo e di funzioni al personale impiegato e di interrompere i circuiti di vero e proprio sfruttamento tuttora esistenti, chiamando gli Enti e i Dirigenti preposti alle proprie responsabilità gestionali.

Si rende pertanto necessario introdurre una disciplina che recepisca la ratio delle norme del Codice Civile (art. 2103) vigenti per il settore privato

2.19 MOBILITA'

▪ Mobilità collettiva

In considerazione delle notevoli trasformazioni indotte dai processi di riforma in corso nelle diverse Amministrazioni, deve essere riaffermata la piena contrattualizzazione di tutti gli aspetti direttamente o indirettamente connessi a quei processi e dunque in primo luogo della gestione della mobilità collettiva e degli esuberi.

▪ Mobilità individuale

Dovranno essere previsti dei veri e propri "bandi di mobilità" a livello di ciascuna amministrazione, di cadenza almeno annuale, e con l'ausilio di criteri di valutazione assolutamente trasparenti ed uniformi.

Dovrà in ogni caso essere resa possibile, e non più soggetta alla scelta discrezionale dell'Amministrazione d'appartenenza, la mobilità intracomparto in caso di disponibilità all'interno delle dotazioni organiche dell'Amministrazione ricevente.

2.20 FORMAZIONE

Il CCNL dovrà affermare la centralità della formazione del personale dello Stato nell'ambito dei processi di riforma della P.A.

La formazione va configurata come un diritto-dovere del lavoratore e pertanto resa obbligatoria, prevedendo a tal proposito sessioni formative permanenti e consequenziali, collocate all'interno dell'orario di lavoro e organizzate principalmente a livello decentrato (Ente/Ufficio territoriale), allo scopo di coinvolgere tutti i lavoratori.

La formazione deve assicurare al lavoratore dei crediti professionali finalizzati alla progressione economica e di carriera.

La contrattazione di comparto dovrà disciplinare il capitolo delle risorse economiche destinate alla formazione; dovrà altresì essere verificata la possibilità di incrementare le risorse destinate alla formazione attingendo dai fondi europei, come già avviene per altri Comparti.

La contrattazione di comparto dovrà inoltre prevedere la costituzione nell'ambito di ciascuna Amministrazione, anche a livello di Ente/Ufficio periferico, di "Osservatori" a carattere paritetico con il compito di monitorare e verificare l'andamento dei processi di formazione.

2.21 POLIZZA ASSICURATIVA

Il CCNL dovrà prevedere l'istituzione di una polizza assicurativa a copertura dei rischi derivanti dalle responsabilità amministrative, professionali e contabili connesse all'esercizio delle funzioni, con l'esclusione di quelle derivanti da dolo o colpa grave.

2.22 CONCILIAZIONE

Anche in relazione alle novità introdotte dal D.Lgs. 80/98, il CCNL dovrà:

- definire le procedure di conciliazione in merito alle controversie sul rapporto individuale di lavoro, prevedendo in ogni caso l'obbligo di esaurire il tentativo di conciliazione prima di ricorrere alla magistratura.
- disciplinare le modalità di costituzione e funzionamento dei "collegi di conciliazione".

2.23 LAVORI ATIPICI

E' demandato al livello decentrato nazionale di contrattazione il confronto sui temi relativi ai rapporti di lavoro atipici, con l'obiettivo di fissare nuove norme a tutela dei lavoratori precari, anche per evitare che si inneschi una prevedibile guerra tra poveri.

Non debbono in alcun modo essere previste nuove ed ulteriori forme di lavoro flessibile, posto che quelle introdotte in precedenza appaiono più che sufficienti per le esigenze delle Pubbliche Amministrazioni.

E' comunque necessario che l'introduzione di lavoratori atipici sia rigorosamente definita con le OO.SS. di categoria caso per caso. In particolare, la contrattazione di secondo livello definisce le quantità e le modalità di utilizzo dei:

- L.S.U.;
- lavoratori a tempo determinato;
- lavoratori temporanei – interinali;
- lavoratori con contratto di formazione e lavoro

E' necessario altresì favorire il riassorbimento dei suddetti lavoratori con l'immissione in ruolo e la trasformazione dei relativi contratti a tempo indeterminato, promuovendo a tal riguardo specifici corsi-concorso per l'accesso alla posizione economica iniziale dell'area.

2.24 SPAZIO WEB

Ciascuna Amministrazione del comparto dovrà mettere a disposizione delle OO.SS. rappresentative un adeguato spazio web all'interno del proprio dominio.

2.25 TESTO UNICO

L'ARAN dovrà provvedere a redigere il "Testo Unico" delle disposizioni riguardanti il personale statale, che diventerà così l'unica fonte contrattuale del comparto. Contestualmente, dovranno essere derogati tutti i contratti preesistenti.

APPENDICE

TRATTAMENTO TABELLARE DEL PERSONALE DEI MINISTERI

TABELLA DI COMPARAZIONE

COMPARAZIONE FRA I TRATTAMENTI ECONOMICI MENSILI NETTI CON ANZIANITA' AL 1-7-1999 (AREE DELLE FUNZIONI PUBBLICHE DI ALCUNI PAESI EUROPEI) (misure in vecchie lire)							
PAESI	ITALIA	GERMANIA	FRANCIA	BELGIO	LUSSEMBURGO	OLANDA	GRAN BRETAGNA
QUALIFICHE							
ex Livello 9	2.776.000	6.073.873	4.753.858	4.499.096	7.008.363	4.256.333	6.384.582
ex Livello 8	2.563.000	5.593.459	4.048.343	3.869.678	6.656.062	3.827.5550	4.351.790
ex Livello 7	2.370.000	5.216.320		3.641.695	6.306.044	3.435.105	3.564.113
ex Livello 6	2.149.000	4.492.471	3.115.291	2.990.9941	6.482.754	2.890.043	3.564.113
ex Livello 5	2.034.000	3.250.403	2.400.715	2.561.463	5.744.277	2.340.943	2.287.197
ex Livello 4	1.943.000	2.896.316	2.246.171	2.313.749	5.145.671	3.340.943	3.084.658
ex Livello 3	1.837.000	2.709.130	2.076.525	2.147.780	4.723.434	2.136.645	2.020.561