



Intesa del 4 febbraio 2011

scheda tecnica

L'accordo firmato oggi da Cisl Uil con il Governo si inserisce nel quadro di un percorso teso alla definizione di nuove e più efficaci relazioni sindacali in grado di sostenere la produttività e l'efficienza delle amministrazioni pubbliche. Si tratta di un percorso avviato su spinta della parte responsabile del sindacato all'inizio del 2009, con l'accordo sui nuovi assetti contrattuali, che tuttavia le vicende legate alla modifica delle norme che regolano il pubblico impiego e alle misure di austerità imposte dagli equilibri di finanza pubblica, avevano fortemente rallentato. Con il documento firmato oggi, quel percorso riparte.

L'accordo rappresenta infatti un'importante tappa nell'attuazione dell'*Intesa* del 30 aprile 2009 dopo che alcune interpretazioni forzate del nuovo quadro giuridico e il blocco della contrattazione per il triennio 2010-2012 rischiavano di alterare l'equilibrio tra legge e contratto e di marginalizzare il ruolo della rappresentanza sindacale nella doppia dimensione della partecipazione e della contrattazione.

Questo rischio si poteva realizzare ad entrambi i livelli della struttura contrattuale:

- al livello nazionale, soprattutto per chi riteneva che l'approvazione del d.lgs. 150/2009 avesse determinato il superamento dei contratti nazionali e che con il 31 dicembre 2010 fosse del tutto terminata la loro vigenza;
- al secondo livello, soprattutto per un'interpretazione restrittiva dell'art. 5, comma 2 del decreto 165/2009 secondo la quale le forme di interlocuzione sindacale si riducevano al massimo alla sola informazione se prevista dai contratti.

La CISL-Fp ha sempre sostenuto che il ruolo sindacale non potesse essere messo in discussione dal mutato quadro legislativo e che da un lato l'autonomia delle parti, dall'altro l'*Intesa* del 2009 garantivano sull'importanza della contrattazione e della partecipazione ad entrambi i livelli.

Questa nostra impostazione è stata condivisa da quasi tutte (tranne una) le pronunce della giurisprudenza che si sono espresse finora, ma per un sindacato che valorizza il confronto, la partecipazione e la contrattazione avere ragione nelle aule di tribunale e non aver riconosciuto un ruolo sui posti di lavoro non è sufficiente; soprattutto per chi ha firmato con il Governo un'impegnativa e responsabile *Intesa* nella quale è costantemente affermato il ruolo organizzativo e di innovazione delle relazioni sindacali.

Ed è proprio per ridare serenità alle organizzazioni delle amministrazioni che abbiamo proposto una nuova tappa del confronto nazionale che chiarisse i principali problemi che si erano finora posti.

L'accordo conferma nel *primo punto* proprio questa indispensabilità della funzione organizzativa della rappresentanza sindacale e lo stretto legame che unisce in un'organizzazione il miglioramento delle condizioni di lavoro e delle professionalità con la qualità dei servizi erogati.

Questo equilibrio è reso più difficile in una situazione di blocco della contrattazione economica che non consente di disporre di risorse adeguate per valorizzare *performance* organizzativa ed individuale: il *secondo punto* dell'accordo chiarisce che un'esigenza primaria da garantire nel triennio di moratoria è la salvaguardia del livello delle retribuzioni conseguite nel 2010 che "non possono diminuire fino alla firma dei prossimi contratti nazionali successivi al blocco"; si tratta di un impegno già presente nell'art. 9 del d.l. 78/2010 ma che è bene ribadire costantemente contro ipotesi applicative che vorrebbero sfilare sempre più voci retributive da quelle garantite per il triennio.

La nostra responsabilità ci chiede anche di cimentarci con i nuovi sistemi premianti e di valutazione previsti dalla legge. La CISL-Fp ha da sempre affermato la eccessiva rigidità della griglia 25-50-25 e in più occasioni ha ribadito la necessità di adottare misure contrattuali per utilizzare al meglio le deroghe affidate alla contrattazione collettiva.

Non ci siamo tirati indietro nell'accettare la nuova sfida, ma non è possibile in questa fase di difficoltà per le retribuzioni mettere in discussione l'acquisito per sperimentare il nuovo: proprio per questo il *terzo* punto dell'accordo prevede che i nuovi strumenti premianti siano adottati solo in caso di future risorse derivanti da efficientamenti dell'organizzazione.

A dimostrazione del fatto che il sindacato non è emarginato nel sistema di relazioni sindacali il quarto e il quinto punto dell'accordo rilanciano la partecipazione e la contrattazione.

Il *quarto* punto prevede la costituzione (già ipotizzata dall'*Intesa* del 30 aprile 2009) di organismi bilaterali nazionali per monitorare i risultati delle nuove esperienze: si tratta di un organismo importante perché potrà poi consentire di adottare eventuali misure correttive o confermativie delle esperienze da introdurre all'interno della contrattazione nazionale.

Il *quinto* punto prevede che si avviino in tempi rapidi gli incontri per la stipulazione di un CCNQ che definisca le nuove regole delle relazioni sindacali ispirandosi al nuovo modello contrattuale contenuto negli accordi del 2009. E' un momento fondamentale perché chiarisce definitivamente l'importanza del ruolo partecipativo e sindacale e ne valorizza un'articolazione di strumenti che fanno parte della nostra tradizione e che non possono essere messi in discussione da mancate applicazioni delle previsioni dei contratti nazionali.

Con questo accordo dunque, oltre a dare nuovo slancio al processo di innovazione negli assetti e nelle procedure contrattuali, si ristabilisce e si rilancia il ruolo del sindacato e dei lavoratori in direzione di una pubblica amministrazione più moderna, più veloce e più vicina ai cittadini. In questo senso l'accento posto sul metodo collaborativo, che percorre il documento rinnovando lo spirito dell'*Intesa* del 30 aprile 2009, costituisce il miglior viatico per i prossimi passi, a partire proprio dalla definizione con l'Aran del contratto quadro sulle relazioni sindacali nel pubblico impiego.