



NOTIZIARIO n. 18 dell' 8 FEBBRAIO 2011

E' STATO UN SUCCESSO DI CISL-UIL O L'ENNESIMA CAPITOLAZIONE DI FRONTE A BRUNETTA? QUALCHE RIFLESSIONE SULL' INTESA DEL 4 FEBBRAIO

Come vi è già noto, in data 4 febbraio u.s., il Ministro Brunetta ha sottoposto a tutte le OO.SS. rappresentative del pubblico impiego una ipotesi di *"intesa per la regolazione del regime transitorio conseguente al blocco dei contratti nazionali di lavoro"*, che è poi stata sottoscritta da CISL, UIL e altre OO.SS. e non sottoscritta da CSE, CGIL e altre sigle (in allegato, copia dell'accordo con le firme).

I giudizi di carattere politico e quelli di merito sui contenuti dell' *Intesa* hanno profondamente diviso i Sindacati, e la cosa sta creando un certo disorientamento tra i lavoratori. Con il presente Notiziario desideriamo offrire ai colleghi un nostro piccolo contributo di analisi.

1. Sigle firmatarie

L'*Intesa* è stata sottoscritta solo da sei sigle (CISL, UIL e altre quattro) rispetto alle 13 rappresentative del settore pubblico che erano state convocate. Non è un dato di poco conto.

2. Il modo inaccettabile

Lo ha denunciato la nostra CSE, lo ha denunciato la CGIL, lo sanno tutti, ci sono prove inoppugnabili: la riunione del 4 febbraio è stata una autentica farsa, dal momento che il testo proposto da Brunetta era già stato preventivamente concordato con CISL e UIL. Una autentica presa per i fondelli, che serviva a CISL e UIL per tenere lontano le elezioni RSU che ovviamente temono (e infatti non c'è alcun impegno in tal senso) e a Brunetta per tenere a galla un sistema che fa acqua da tutte le parti.

3. Il riferimento agli accordi sugli assetti contrattuali

Il documento si apre con il riferimento all' accordo del 22.01.2009 sulla riforma degli assetti contrattuali e a quello del 30 aprile 2009, che ne ha rappresentato l'estensione al settore pubblico, che CSE, CGIL e altre Confederazioni non avevano sottoscritto. Ci si chiede: si può pensare di avviare una trattativa seria e portarla a compimento se si parte su queste basi, che spaccano le OO.SS.?

4. Le fasce di merito

Il punto 2. dell' *Intesa* prevede che *"le retribuzioni complessive, comprensive della parte accessoria, conseguite dai lavoratori nel corso del 2010, non devono diminuire per effetto dell'applicazione dell'art. 19 del D.Lgs. 150"* (fasce di merito). Ci chiediamo: ma davvero sarebbero potute diminuire significativamente le retribuzioni complessive? Il dubbio è legittimo, e nasce dal fatto che il blocco dei CCNL e delle retribuzioni introdotti dai commi 1 e 21 dell'art. 9 D.L. 78/2010 avevano intoppato il sistema premiale voluto da Brunetta, come molti osservatori avevano fatto notare a suo tempo. D'altronde, come si fa a premiare qualcuno se poi non è consentito aumentarne la retribuzione complessiva agendo su quella accessoria? Ma se i livelli retributivi individuali non possono essere superiori a quelli del 2010 (art.9. , commi 1 e 21, DL 78), è di tutta evidenza che non si possono neanche operare significative variazioni in diminuzione, perché in quel caso si rischierebbe di togliere a qualcuno senza poter dare ad altri, con il rischio di snaturare il sistema che non avrebbe davvero più nulla di premiale. Nella sostanza, la partita della premialità si era in gran parte già chiusa con il D.L 78 e fino a tutto il 2013, e d'altronde lo stesso Brunetta lo aveva capito bene, prova ne sia che la circolare F.P n. 7/2010 recava la precisazione che *"la norma che impone di destinare alla produttività individuale la quota prevalente della retribuzione accessoria"* (era questo il macigno...) avrebbe avuto corso solo dal prossimo CCNL di comparto.

Ove così non fosse, ci troveremo di fronte ad un grande paradosso: quello di una intesa sindacale modificativa di una norma di legge contenuta nel D. Lgs. 150, circostanza questa che lo stesso D.lgs.

150 esclude espressamente e che la FP ha ricordato a più riprese alle AA.PP., compresa la nostra. Di contro, nell'Intesa non c'è alcun impegno sul fronte delle problematiche legate al blocco triennale dei contratti e quadriennale delle retribuzioni, che apporteranno danni notevoli e irrecuperabili al nostro potere d'acquisto. Qui il salasso è notevolmente superiore.... perché questa cosa è passata in cavalleria? E' come guardare alla famosa "pagliuzza" dimenticando l'altrettanto famosa "trave".....

Sono queste le motivazioni che fanno ritenere che il punto 2. dell'Intesa nasconda un grande bluff di CISL-UIL: far credere di essere riusciti a strappare qualcosa che in gran parte già era maturato!

Ma Brunetta cosa ha guadagnato? Due cose, noi pensiamo: in primo luogo, un piccolo recupero di consenso all'interno di una categoria che lo detestava, alla vigilia di probabili elezioni; in secondo luogo, e questo è più importante, la legittimazione del sistema premiale da parte sindacale. Come?

5. Valutazione delle performance e premialità

Per giudizio unanime o quasi, il Ministro Brunetta mostrava già da qualche tempo la corda. Da qualche mese era iniziata la "fuga" dal D. Lgs. 150: Amministrazioni importanti come Presidenza del Consiglio, MEF e Agenzie Fiscali avevano differito i tempi di entrata in vigore della valutazione della performance; altre AA.PP. cercavano di ottenere un differimento, e c'erano voci di possibili rinvii per tutte le AA.PP. (si parlava apertamente di emendamenti già pronti al Decreto Milleproroghe che a giorni sarà in discussione in Parlamento). Era quello che un po' tutti aspettavamo... ma è proprio quello che ora non avverrà probabilmente più, dal momento che l'Intesa del 4 febbraio offre da parte sindacale una grande sponda a Brunetta e ai suoi sogni meritocratici in quanto prevede:

- che "per l'applicazione dell'art. 19, comma 1, del D.Lgs 150 potranno essere utilizzate le risorse aggiuntive derivanti dal c.d "dividendo dell'efficienza". Dunque sono previste risorse specifiche per la premialità, una manna, che il D.L 112 destinava alla contrattazione integrativa. Sul quantum di risorse disponibili, l'Intesa però non offre cifre, e la mancanza della firma di Tremonti non sfugge...
- che "al fine di valorizzare le esperienze e i risultati in via di conseguimento, in termini di miglioramento degli indicatori di performance, saranno costituite in sede nazionale apposite commissioni paritetiche con il compito di monitorare e analizzare i risultati prodotti". Incredibile!

Qui sta davvero il nodo del problema: l'Intesa conferma in toto il sistema delle performance e della premialità, prevede per quel sistema delle risorse specifiche e opera addirittura il coinvolgimento delle OO.SS. nelle Commissioni Paritetiche per "migliorare gli indicatori di performance". Insomma, l'obiettivo condiviso è quello di migliorare il sistema di valutazione, non di rottamarlo perché inattuabile.

La nostra opinione al riguardo è invece diametralmente opposta, ritenendo noi da sempre che, nelle condizioni date, quel sistema vada solo cancellato e non migliorato, dal momento che è irrimediabile. C'è qualcuno che crede davvero che il sistema elaborato da OIV Difesa sia migliorabile? Ci dica dove!

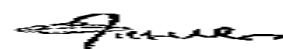
CISL, UIL e le altre OO.SS. firmatarie dell'Intesa stanno facendo girare in queste ore uno scritto di Pietro Ichino comparso sul Corriere della Sera il 7 u.s., che sembra dar loro ragione (gran vantol!). Sarebbe però utile che, insieme con l'articolo di Ichino, CISL UIL facessero conoscere ai lavoratori anche la risposta di Brunetta comparsa sullo stesso giornale dell' 8 u.s., della quale riportiamo integralmente il seguente stralcio: "l'accordo non modifica quanto previsto dalla legge (e del resto non potrebbe). L'impianto complessivo della riforma resta in vigore, e gli istituti previsti (valutazione, merito, premi, trasparenza, lotta alla corruzione) sono tutti attuabili dalle Amministrazioni. Saranno pertanto attivate già da quest'anno tutte le procedure di valutazione dei dipendenti così le performance individuale e organizzativa". E questo è davvero un' ottimo risultato per l'on. Brunetta !!

6. Sistema delle relazioni sindacali.

L'ultimo punto dell'Intesa prevede che il Governo debba emanare "un atto di indirizzo all'ARAN per la stipula di un accordo quadro che regoli il sistema di relazioni sindacali previsto dal D.Lgs. 165 e dal D.Lgs. 150". Dunque, il nuovo sistema si farà sulla base delle previsioni del D.Lgs. 150... che successo! Vedremo quali spazi si apriranno nelle materie leggificate, noi temiamo l'ennesima presa per i fondelli!

Fraterni saluti a tutti.

IL COORDINATORE GENERALE
(Giancarlo PITTELLI)





Presidenza del Consiglio dei Ministri

Intesa per la regolazione del regime transitorio conseguente al blocco del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel pubblico impiego

1. Nell'ambito dell'intesa per l'applicazione dell'accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 relativa ai comparti contrattuali del settore pubblico siglata in data 30 aprile 2009, e con riferimento a quanto previsto dal decreto legislativo 150/2009, confermando il comune obiettivo di una ripresa della crescita economica fondata sull'aumento della produttività e dell'occupazione, cui il settore pubblico contribuisce soprattutto con la qualità e quantità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese, con il presente accordo le parti, in attesa della stipulazione dei nuovi contratti collettivi nazionali di lavoro, convengono sulla necessità di realizzare un sistema di relazioni sindacali che persegua condizioni di produttività ed efficienza del pubblico impiego tali da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, il miglioramento delle condizioni lavorative e della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché la crescita della competenza professionale.
2. Le parti convengono che le retribuzioni complessive, comprensive della parte accessoria, conseguite dai lavoratori nel corso del 2010, non devono diminuire per effetto dell'applicazione dell'art. 19 del d.lgs 150 del 2009. Sono fatti salvi gli effetti del decreto interministeriale n. 3 del 14.01.2011.
3. A tale scopo per l'applicazione dell'art. 19, comma 1 del d.lgs. 150/2009 potranno essere utilizzate esclusivamente le risorse aggiuntive derivanti dall'applicazione del comma 17 dell'art. 61 del d.l. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni, dalla legge 133/2008 (c.d. dividendo dell'efficienza).
4. Al fine di valorizzare le esperienze e i risultati in via di conseguimento, in termini di miglioramento degli indicatori di performance delle amministrazioni, saranno costituite in sede nazionale, apposite commissioni paritetiche con il compito di monitorare e analizzare i risultati prodotti.
5. Il Governo si impegna a definire entro 15 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, secondo le procedure previste dal decreto legislativo 165/2001, un atto di indirizzo all'ARAN per la stipulazione di un accordo quadro che regoli il sistema di relazioni sindacali previsto dal decreto legislativo 165/2001, alla luce della riforma degli assetti contrattuali del 22

legislativo 165/2001, alla luce della riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, firmata il 30 aprile 2009 per i comparti del pubblico impiego, e dal decreto legislativo 150/2009.

Roma, 4 febbraio 2011

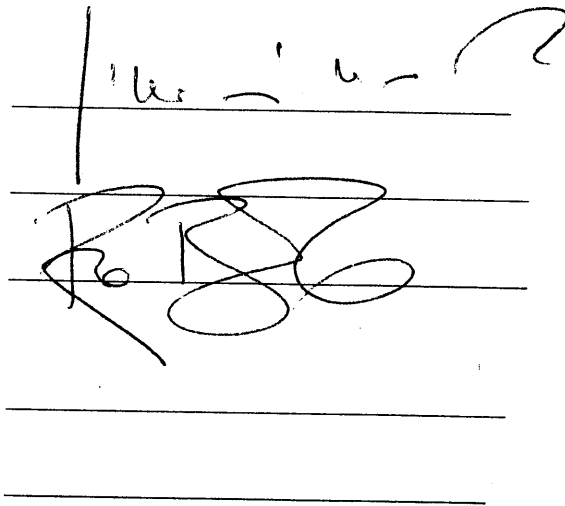
Il Presidente del Consiglio dei Ministri

Il Ministro dell'economia e delle finanze

Il Ministro per la pubblica amministrazione
e l'innovazione

Il Ministro del lavoro e politiche sociali

Il Ministro dell'istruzione, università e ricerca

The block contains five horizontal lines for signatures. The first line has a signature that appears to be 'M. ...'. The second line has a signature that appears to be 'R. ...'. The third, fourth, and fifth lines are empty.

CGIL

CISL

UIL

CGU

CIDA

CISAL

CONFEDIR

CONFSAL

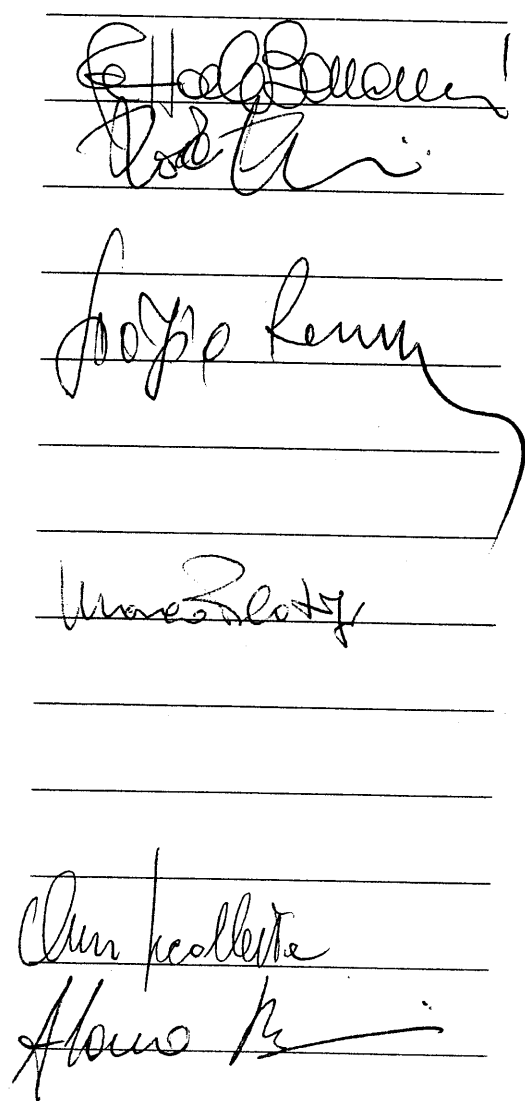
COSMED

CSE

RDB USB

UGL

USAE

The block contains ten horizontal lines for signatures. The first line has a signature that appears to be 'G. ...'. The second line has a signature that appears to be 'L. ...'. The third line is empty. The fourth line has a signature that appears to be 'G. ...'. The fifth line is empty. The sixth line has a signature that appears to be 'M. ...'. The seventh line is empty. The eighth line is empty. The ninth line has a signature that appears to be 'A. ...'. The tenth line has a signature that appears to be 'A. ...'.