



CGS
CONFEDERAZIONE GENERALE SINDACALE

**“Riforma della Pubblica Amministrazione. Rinnovi contrattuali 2019-2021”
Incontro del 12 marzo 2021 con il Ministro per la Pubblica Amministrazione**

LE PROPOSTE DELLA CGS

La Confederazione Generale Sindacale (CGS), rappresentativa in tre comparti (FLP per il comparto funzioni centrali; GILDA-UNAMS per il comparto istruzione e ricerca; NURSIND per il comparto sanità), nel prendere atto con soddisfazione delle affermazioni del Ministro in merito alla volontà di avviare la stagione contrattuale, a distanza ormai di più di due anni dalla scadenza dei Contratti 2016/2018, desidera portare all'attenzione del Ministro per Pubblica Amministrazione alcune proposte che chiediamo possano trovare accoglimento nei successivi atti amministrativi e normativi. Non tutte le tematiche sono state espresse nei cinque minuti di intervento concessi, per ovvie ragioni di brevità dell'incontro, ma riteniamo utile ribadirle in questo testo che ci è dato la possibilità di produrre.

1. **Relazioni sindacali con il Ministro per la Pubblica Amministrazione:** chiediamo il pieno coinvolgimento di tutte le confederazioni sindacali rappresentative. La pandemia e la prospettiva di effettuare un reale cambiamento nelle pubbliche amministrazioni ci insegnano che le sfide si vincono con il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e non solo di una parte. Le tre federazioni che rappresentiamo hanno non solo una rilevanza numerica di tutto rispetto ma anche una rilevanza strategica perché aggregano sindacati di categorie direttamente coinvolte nel maggior disagio che la situazione emergenziale ha prodotto. Lo sforzo profuso da queste categorie è stato definito dai cittadini “eroico”.
2. **Definizione delle risorse per il rinnovo dei contratti:** c'è una pubblica amministrazione che è strategica e fondamentale per i cittadini ma non per il datore il lavoro il quale, nell'attuale sistema di definizione delle risorse, prevede aumenti in percentuale sul monte salari uguali in tutto il pubblico impiego. Alla fonte non c'è un riconoscimento del merito e del valore strategico delle categorie. La disponibilità è per tutti il 4,07% del monte salari indipendentemente dal valore delle professioni presenti in alcuni comparti rivelatasi strategici. Sostanzialmente si perpetua una spesa su base storica quando la storia è in realtà molto cambiata. I contratti di lavoro con questa modalità di finanziamento sono diventati oggi una divisa di economie tra poveri soprattutto in quei comparti dove i redditi sono bassi. L'aumento che il contratto porterà in cambio di maggiore flessibilità richiesta dal datore di lavoro sarà in parte vanificato dalla restituzione del beneficio derivante dal taglio del cuneo fiscale. Ciò non avverrà per le aree e i comparti dove i redditi superano i 40 mila euro. Se l'elemento perequativo aveva l'intenzione di correggere questa ingiustizia, una forma compensativa dovrà essere prevista anche per questa tornata contrattuale. Così come è necessario per le Funzioni Centrali riscrivere la struttura della busta paga, ancora oggi ancorata alla previsione di indennità di amministrazione ingiustamente diversificate, considerate inopinatamente salario accessorio mentre

costituiscono invece parte integrante della retribuzione, comportando inaccettabili penalizzazioni in termini di trattenute in caso di malattia e minore peso contributivo ai fini pensionistici. Inoltre, in alcuni settori come le funzioni centrali e l'università (comparto con il maggior numero di laureati), il personale è sottoinquadrate ai livelli più bassi svolgendo però le funzioni più elevate. Si rende quindi assolutamente necessario, in questa tornata contrattuale, rivedere gli ordinamenti professionali, ormai desueti, le attuali Aree di inquadramento che non sono in grado di riconoscere le professionalità presenti, gli stessi profili professionali, per intercettare le nuove competenze necessarie in Amministrazioni sempre più digitalizzate e orientate ai cittadini, alle imprese e ai loro bisogni. Una revisione complessiva dell'organizzazione e degli ordinamenti professionali è strategica per far sì che vi sia una crescita complessiva della produttività del lavoro pubblico. È impensabile risolvere il problema del miglioramento dei servizi resi con i bonus riservati a un'esigua parte del personale anziché, come questa Confederazione è convinta debba essere, attraverso un'organizzazione che stimoli la cooperazione piuttosto che la competizione. Sono necessari percorsi di carriera aperti accompagnati da un'attenta gestione del personale, orientata dalla valutazione delle prestazioni, per avviare programmi di formazione continua e *coaching* che diano la possibilità a tutti i lavoratori di migliorare le proprie competenze e, contestualmente, le proprie condizioni economiche e giuridiche in modo stabile.

3. **Atto di indirizzo per la modifica dei comparti:** come già espresso nell'intervento, l'accorpamento dei comparti ha prodotto delle distorsioni e delle difficoltà, soprattutto nella parte normativa, tali che le sezioni, tra l'altro nel caso delle Funzioni centrali mai attivate, sono di fatto dei comparti. La proposta che come Confederazione abbiamo più volte fatto è quella di fare i comparti non sulla base del luogo di lavoro ma sulla base delle professionalità che vi lavorano. Un apposito comparto, lo ha reso ancor più evidente la pandemia, per le specificità che lo caratterizzano, dovrebbe essere fatto per gli insegnanti, e uno apposito per i professionisti sanitari e sociali.
4. **Ricambio generazionale:** scuola, università e sanità sono ad oggi fabbriche di precariato. Il problema dei concorsi nella scuola e nell'università (in particolar modo tra i ricercatori e il personale tecnico amministrativo) e le recenti assunzioni in sanità a tempo determinato per far fronte alla pandemia continuano a perpetuare il problema, nonostante l'invito dell'Europa a ridurre il precariato. La richiesta principale è dunque la stabilizzazione dei precari. Certamente il tema dell'invecchiamento del personale del pubblico impiego può rappresentare un limite all'innovazione della PA e l'agevolazione al ricambio generazionale è una lodevole iniziativa a patto che ci sia un passaggio delle conoscenze tra generazioni. I contratti di lavoro dovrebbero prevedere la figura del tutor per l'inserimento dei neo assunti, la possibilità di avere una riduzione d'orario a parità di stipendio, la possibilità di esonero dal lavoro notturno dopo i 55 anni e la possibilità di una maggior conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.
5. **Modifiche normative:** accogliamo con favore l'intenzione di modifica dell'art. 23 comma 2 del Dlgs 75/2017, come più volte richiesto dalla nostra Confederazione, che congela i Fondi alle consistenze storiche, impedisce il pieno utilizzo di quelle già stanziati e disponibili e il relativo incremento. Chiediamo che sia fatta una modifica normativa che consenta da subito l'erogazione dell'indennità di specificità infermieristica eliminando il rimando alla contrattazione così come è stato per i medici. Anche gli infermieri si meritano lo stesso trattamento e non un rimando a fine anno dell'indennità. Va superato il blocco delle progressioni tra le aree, portando a regime la norma sperimentale e aumentandone la percentuale di copertura con personale interno fino al 50 per cento delle facoltà assunzionali. Sarà necessario agire unitamente ai Ministeri del lavoro e dell'Economia per definire anche per il pubblico impiego la riforma del sistema pensionistico, soprattutto per quanto riguarda i lavori gravosi e usuranti, superando le inaccettabili differenziazioni in merito al trattamento di fine rapporto.

Infine una richiesta che può trovare spazio nel decreto che sarà emanato riguarda la possibilità per i sindacati rappresentativi nel pubblico impiego di avere il diritto ad un codice per la trattenuta sindacale per i pensionati pubblici dipendenti che desiderano rimanere iscritti alle organizzazioni sindacali di appartenenza. È una assurdità che per avere assegnati tali codici gestiti dall'INPS si debba essere presenti al CNEL, ente che tiene al suo interno rappresentanze sociali storiche ma non rappresentative tanto quanto le confederazioni del pubblico impiego.