

Segreteria Nazionale



SNAD
Sindacato
Nazionale
Autonomo
Difesa

Prot. n.0149/S.N./C11

(nota redatta da Giancarlo PITTELLI)

Roma, 10 marzo 2003

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

OGGETTO: rinnovo contrattuale 2002/2005: contenuti dell'ipotesi di CCNL del 28.2.03 e le iniziative dello SNAD per il confronto con i lavoratori.

A PRESIDENTE ONORARIO
A CONSIGLIERI NAZIONALI
A STRUTTURE IR/R – PROV.LI - AZIENDALI

LORO SEDI

^^^^^^^^^^^^^^^^

Seguito fg. n. 0128/SN/C11 del 28.02.03

^^^^^^^^^^^^^^^^

Facendo seguito a quanto preannunciato nella informativa a cui si fa seguito, diamo conto dei contenuti più significativi presenti nell'ipotesi di CCNL concordata in data 28 febbraio u.s. dopo il lungo confronto negoziale con l'ARAN.

PARTE ECONOMICA

A regime, l'incremento medio mensile complessivo per il biennio 2002/2003, riferibile al livello stipendiale medio del comparto (circa VI° liv.) e per 13 mensilità, è quantificabile in € 106,50 pari a 206.213 vecchie lire (vedasi, a tal riguardo, gli artt. 20-21-22 e 23 e le tabelle A-B-C-D dell'ipotesi di accordo).

Detto incremento è così suddiviso:

- € 76,02 pari a 147.195 di vecchie lire, destinati agli incrementi stipendiali;
- € 10,85 pari a 21.009 di vecchie lire, destinati agli incrementi dell'Indennità di Amministrazione;
- € 10,90 pari a 21.105 di vecchie lire, destinati all'incremento del FUA;
- € 8,73, pari a 16.900 di vecchie lire, per finanziare il conglobamento dell'Indennità Integrativa Speciale (IIS) nello stipendio.

Per quanto riguarda la parte destinata agli incrementi stipendiali (€ 76,02 medie, pari a 147.195 di vecchie lire), l'imputazione nel biennio dovrebbe avvenire, per un 6° livello, nel seguente modo:

- per l'anno 2002, € 36,50 pari a 70.604 di vecchie lire, con decorrenza 1 gennaio 2002, che ricomprende :
 - a) l'adeguamento al tasso d'inflazione programmato (1,7%);
 - b) il differenziale sul biennio precedente, nella quota parte relativa al 2002;
 - c) la metà di quell'1% previsto dal protocollo di febbraio e originariamente destinato alla produttività.
- per l'anno 2003, € 40,61 pari a 78.632 di vecchie lire, con decorrenza 1° gennaio 2003, che ricomprende:
 - a) l'adeguamento al tasso di inflazione programmato (1,4%);
 - b) il differenziale sul biennio precedente, nella quota parte relativa al 2003;
 - c) la grandissima parte di quello 0,99 fissato nel protocollo di febbraio, originariamente destinato alla produttività e oggi quasi tutto indirizzato sul tabellare.

Deve a tal proposito precisarsi che gli incrementi tabellari sono comprensivi di “una anticipazione del differenziale tra inflazione reale e programmata determinatosi nell'anno 2002” (art. 20, comma 1): in sostanza, una parte dei soldi che prenderemo in busta paga sono riferibili al prossimo biennio e dunque sono oggi solo anticipati con il presente contratto.

Sulla parte economica, si deve osservare quanto segue.

1. L'incremento complessivo medio mensile a regime (€ 106,50) previsto dall'ipotesi del CCNL, è superiore a quanto stabilito nel protocollo di febbraio (€ 100.71), ma solo di pochissimo (la differenza è di € 5,79 pari a 11.211 vecchie lire in più).

A nostro giudizio, detto incremento non solo non consente in alcun modo alle nostre retribuzioni di fare quello "scatto" in avanti che avevamo auspicato per avviare un percorso di riduzione dei differenziali economici che, dati alla mano, penalizzano tutt'ora la nostra categoria nel confronto con le altre, ma non garantisce neanche quella tenuta del potere d'acquisto delle retribuzioni così fortemente minato dal riaccendersi dell'inflazione, che tutto il Sindacato aveva dichiarato essere una posizione irrinunciabile e a sostegno della quale aveva chiamato i lavoratori alla mobilitazione e allo sciopero.

Giudichiamo invece positivamente il fatto che la grandissima parte di detto incremento sia stata indirizzata sul trattamento tabellare (al F.U.A. vanno solo € 10,90 pro-capite a decorrere dal 1.1.2003...), e che le decorrenze, per ciascun anno del biennio, siano state fissate dal 1° gennaio: erano due richieste precise della nostra Piattaforma, finalizzate a modificare una tendenza che appariva in precedenza consolidata, e di questo siamo ovviamente molto soddisfatti.

2. Gli aumenti destinati all'Indennità di Amministrazione (10,85 € medie), ancorché differenziati in misura più favorevole per i Ministeri più poveri (Difesa, Interno, etc.), non consentono di fare quel "passo" significativo che avevamo richiesto in piattaforma per ridurre la forbice esistente tra le diverse Amministrazioni.

Registriamo invece con soddisfazione che, almeno sul piano delle enunciazioni di principio, è passata la posizione, contenuta nella nostra piattaforma, che le risorse destinate alla perequazione delle diverse Indennità esistenti all'interno delle Amministrazioni accorpate, debbano essere finanziate per legge e dunque avere origine extracontrattuale.

3. Accolta un'altra richiesta contenuta nella nostra piattaforma, il conglobamento della Indennità Integrativa Speciale nella retribuzione tabellare. Pertanto, a partire dall'1.1.2003, detta indennità entrerà nella base imponibile per il calcolo della buonuscita.
4. Nel registrare positivamente che a partire dal prossimo biennio, è prevista l'erogazione della indennità di vacanza contrattuale nelle misure e con le decorrenze previste dall'accordo del 1993 sul costo del lavoro, dobbiamo invece segnalare ai colleghi che non hanno trovato accoglienza alcune precise richieste che avevamo fatto in piattaforma (in particolare: l'adeguamento della misura dei buoni pasto; l'istituzione della 14^a mensilità; la estensione delle posizioni super e di quelle organizzative alle categorie attualmente non destinatarie; le perequazioni dei trattamenti di missione), anche perché sul fronte sindacale non c'è stata una spinta unitaria adeguata.

Nel complesso, per la parte strettamente economica, non possiamo ritenerci molto soddisfatti: gli incrementi contrattuali previsti dall'ipotesi del CCNL non solo non consentono di fare quel salto significativo che avevamo richiesto in piattaforma per ridurre la forbice tutt'ora esistente e che penalizza le retribuzioni del personale del comparto, ma non garantiscono neppure quella tenuta del potere d'acquisto dei nostri stipendi che era in partenza l'obiettivo dichiarato ed irrinunciabile di tutte le OO.SS.

PARTE NORMATIVA

➤ Sistema classificatorio/Ordinamento

Nelle intenzioni di tutte le Parti, il CCNL 2002/2005 avrebbe dovuto "rivedere il sistema classificatorio" non solo ai fini di una opportuna semplificazione, ma anche e soprattutto per trovare le più idonee soluzioni ai problemi innescati dalla sentenza n. 194/2001 della Corte Costituzionale allo scopo di eliminare, o quantomeno ridurre, l'invadenza della Magistratura nella sfera contrattuale e di rilanciare i percorsi di riqualificazione dei dipendenti statali.

Sotto questo profilo, il nuovo CCNL non raggiunge l'obiettivo che si era prefissato: a parte l'enunciazione di alcuni "principi" sul sistema classificatorio vigente (vds. art. 8), dal sapore molto vago in alcuni casi, il problema viene rinviato all'esame e alla valutazione di una costituenda "Commissione paritetica" ARAN/Sindacati, dai tempi di lavoro incerti e priva di scadenze precise e perentorie (vds. art. 9). Dunque, il rischio che la questione non venga affrontata e che i problemi di oggi non trovino soluzione, rappresenta una evenienza sicuramente possibile, con il rischio che tutto slitti al prossimo contratto. Vogliamo ricordare che fine ha fatto la famosa "Commissione Paritetica" ex Legge 312? Mai convocata e poi soppressa con il D.Lgs. 29/93....

Vi è comunque da segnalare (e, a tal riguardo, forte è stato l'impegno della CISAL-INTESA al tavolo negoziale) che le "possibilità" che detta Commissione dovrà prioritariamente esaminare sono del tutto

in linea e coerenti con le richieste avanzate dalla nostra O.S. e contenute nel punto 2.6 della propria piattaforma (riduzione degli accessi esterni; configurazione di una unica declaratoria d'area, con articolazioni solo economiche al suo interno, e unica dotazione organica; priorità per le riqualificazioni dei lavoratori inquadrati in A1; etc.), che, val la pena di ricordarlo, è stata l'unica piattaforma che conteneva proposte precise e dettagliate sul sistema classificatorio in confronto a quelle estremamente general generiche delle altre piattaforme.

Giudichiamo inoltre in modo estremamente negativo il fatto che non si siano affrontate le questioni relative all'area della vice dirigenza e a quella dei professionisti, questioni anch'esse rinviate alla "Commissione Paritetica" di cui sopra, con i medesimi rischi precedentemente richiamati.

➤ Codice di comportamento/Sanzioni disciplinari

La Cisa-Intesa ha chiesto in piattaforma (punto 2.11) la revisione del codice di comportamento dei pubblici dipendenti e la revisione del sistema sanzionatorio, ai fini di una sua maggiore gradualità; ha chiesto inoltre iniziative forti per i responsabili di molestie sessuali sui posti di lavoro.

Ebbene, il nuovo CCNL fornisce importanti risposte al riguardo:

- revisiona il codice di comportamento (vds. allegato 2);
- introduce norme più garantiste (vds. art. 12, commi c), d) ed e);
- revisiona il codice disciplinare e, nel rispetto del "principio di gradualità e proporzionalità", introduce una nuova sanzione (la "sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni ad un massimo di 6 mesi" – vds. art. 12, comma a));
- regola in maniera più precisa, e peraltro coerente con le nuove e vigenti disposizioni legislative, il rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale (vds. art. 14) e la sospensione cautelare in caso di procedimento penale (vds. art. 15);
- prevede, all'art. 17, l'adozione da parte delle Amministrazioni di un "codice di condotta" contro le molestie sessuali, di cui il nuovo CCNL reca uno schema in allegato 1, che prevede l'istituzione della Consigliera/Consigliere di fiducia, l'attivazione di procedure precise per perseguire i responsabili, e anche azioni di sensibilizzazione e di prevenzione del fenomeno.

➤ Mobbing

Il fenomeno è in crescita preoccupante nelle Pubbliche Amministrazioni, come conferma un recente studio dell'ARAN pubblicato sul n. 6/2002 di "Newsletter", e proprio per questo la Cisa-Intesa aveva richiesto un impegno preciso in tale direzione e la messa a punto di "strumenti" ben definiti da parte del nuovo CCNL (vds. punto 2.11 della piattaforma).

Ebbene, a tal proposito, ci dichiariamo moderatamente soddisfatti. L'ipotesi di CCNL 2002/2005, all'art. 6, definisce in modo esaustivo il fenomeno, affermando la "rilevanza sociale" dello stesso e la necessità di "avviare adeguate ed opportune iniziative" (commi 1 e 2); prevede la costituzione di un "Comitato Paritetico presso ciascuna Amministrazione", attribuendo ad esso compiti precisi e definiti (comma 3); prevede ancora l'apertura di "sportelli di ascolto" (comma 4) e l'attivazione di percorsi formativi e di aggiornamento (comma 5).

Quello che manca, a nostro avviso, è la messa in disponibilità delle risorse economiche necessarie a far fronte agli impegni del caso, ed è evidentemente una mancanza non di poco.

➤ Orario di lavoro

E' nota a tutti la ferma presa di posizione della nostra Confederazione contro l'ipotesi di estendere a 40 ore l'orario settimanale di lavoro dei pubblici dipendenti, alla luce del decreto legislativo varato dal governo in attuazione della legge comunitaria europea (Legge 39/2002). Ebbene, l'art. 26 dell'ipotesi di CCNL 2002/2005 reca l'affermazione che "l'orario di lavoro è di 36 ore settimanali" e riconferma tutti gli accordi in materia di orari; contiene infine l'impegno che, in caso di eventuali interventi legislativi in materia di orario di lavoro, le parti si incontreranno per ridefinire la disciplina"

➤ Lavoro precario

Nell'ipotesi di CCNL 2002/2005 manca qualsiasi riferimento al lavoro precario; in particolare non vengono fissati quei paletti rigidi e precisi che avevamo richiesto per contrastare la diffusione del lavoro precario nelle Amministrazioni Pubbliche. E' una mancanza che giudichiamo molto negativamente.

➤ Relazioni Sindacali

Nel confermare il vigente sistema di relazioni sindacali, il nuovo CCNL inserisce tra le materie di contrattazione anche “i criteri generali per l’attuazione della mobilità volontaria” e prevede che i contratti integrativi possano estendere le materie oggetto di informazione preventiva da parte dell’Amministrazione, recependo in modo solo parziale e limitato le tante richieste presenti nella nostra piattaforma, che erano tutte volte a far crescere il livello contrattuale e a garantire maggiore agibilità sindacale nei posti di lavoro.

➤ Disposizioni particolari

L’art. 18 dell’ipotesi di accordo reca alcune disposizioni integrative dei precedenti CC.NN.LL. In particolare:

- l’affermazione che l’indennità di rischio radiologico è indennità professionale ricondotta al FUA (comma 4);
- la fruibilità di giorni 3 di permesso retribuito per assenze causate da gravi calamità naturali che impediscano il raggiungimento della sede di servizio (comma 5);
- la fruibilità di permessi retribuiti anche per i donatori di sangue e per i donatori di midollo osseo (comma 6), con riserva comunque delle Parti di verificare entro sei mesi gli altri casi di donazioni di organi (vds. dichiarazione congiunta n. 3);
- la possibilità, per il personale in part-time verticale al 50% con orario su due giorni lavorativi, di recuperare ritardi e permessi in una ulteriore giornata concordata con l’Amministrazione (comma 7).

Questi, in estrema sintesi, i contenuti dell’ipotesi di CCNL 2002/2005, rispetto ai quali, in ordine ai diversi punti, abbiamo già espresso nella presente il giudizio della nostra O.S. Nel complesso, un contratto che non convince pienamente, soprattutto sulla parte economica e sull’ordinamento, ma anche che non dispiace, tenuto conto soprattutto del quadro di riferimento in cui si è svolta la lunga e complessa trattativa negoziale.

L’impegno della Cisal-Intesa dunque , e anche dello SNAD, è ora quello di aprire un confronto con i lavoratori sui contenuti di questa ipotesi di accordo, avendo subordinato al pronunciamento favorevole dei lavoratori l’apposizione della propria firma sul contratto.

Le Segreterie Provinciali dello SNAD, di concerto con le Strutture IR/R di riferimento, sono invitate a promuovere in tutti i posti di lavoro delle assemblee con i lavoratori, allo scopo di illustrare i contenuti dell’ipotesi di CCNL e poi di aprire il confronto con i lavoratori, registrandone l’orientamento ai fini della sottoscrizione del CCNL (positivo? negativo?).

La scrivente Segreteria Nazionale sta predisponendo un piano di assemblee negli Enti della Difesa, che vedranno l’intervento dei Segretari Nazionali: a tal riguardo, i Segretari IR/R sono pregati di contattare la struttura nazionale per ogni possibile esigenza al riguardo.

I Segretari IR/R sono pregati altresì, con cadenza settimanale, di compilare il modello in allegato alla presente e di inviarlo per fax/e-mail a questa Segreteria Nazionale, che provvederà ad inoltrarlo a sua volta alla nostra Federazione, al fine di monitorare le risultanze degli incontri con i lavoratori.

E’ di tutta evidenza che le predette assemblee dovranno essere “sfruttate” anche per affrontare con i lavoratori il problema “tabella di equiparazione militari-civili”, rappresentando nel dettaglio la posizione e le iniziative della nostra O.S.

L’ipotesi di CCNL 2002/2005 deve ora ottenere l’assenso del Comitato di Settore e del Governo e la “certificazione” della Corte dei Conti per la copertura dei costi.

La Corte deve esprimersi entro e non oltre i 15 giorni dalla trasmissione da parte ARAN della quantificazione dei costi, decorsi i quali detta certificazione si intende effettuata positivamente.

Nel caso in cui la Corte si esprima negativamente, l’ARAN assumerà tutte le necessarie iniziative al riguardo per ottenere la certificazione della Corte, che in ogni caso dovrà essere effettuata entro 40 giorni (dunque entro il 10 aprile p.v.).

Con riserva di ulteriori informazioni, si inviano cordialissimi saluti.

LA SEGRETERIA NAZIONALE