

**RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA
COMUNE DI MILANO**

Piattaforma RSU per un contratto degli enti locali.

Non possiamo restare inerti davanti alle notizie umilianti sulle risorse risibili che saranno stanziare nella legge di stabilità sui contratti pubblici e sulle disponibilità del Governo ad accogliere la proposta di Confindustria di stravolgere il modello contrattuale, a favore di una contrattazione aziendale non più integrativa ma sostitutiva del ccnl. Non possiamo condividere la rinuncia perfino a rappresentare la perdita del potere d'acquisto dei salari, né accettare la motivazione della scarsa disponibilità di risorse per le pubbliche amministrazioni.

In questi anni risorse molto ingenti sono confluite sui mille rivoli della corruzione e su lobbies forti e in grado di condizionare le decisioni politiche, a discapito dei lavoratori dipendenti. Ne è un esempio la decisione del 2011 di applicare aliquote vantaggiose agli evasori fiscali (Imposte sulle attività emerse a seguito della normativa sullo scudo fiscale), che avrebbero reso più di 40 miliardi se fossero state calcolate alla pari delle aliquote minime dei lavoratori dipendenti e dei pensionati

E' indispensabile che le Rsu del pubblico impiego facciano sentire la propria voce e rendano più efficace il proprio ruolo di rappresentanza elettiva del mondo del lavoro.

Quella che segue è una bozza di piattaforma per il contratto nazionale che parte dal basso, dai delegati eletti nel marzo scorso, che intendono esercitare in modo pieno e responsabile il proprio mandato di rappresentanti dei lavoratori, ai quali – per una doverosa restituzione di dignità - questo documento negoziale dovrà essere riportato per la necessaria consultazione.

Parte economica

1. Incrementi tabellari.

Il nuovo contratto del pubblico impiego dovrà contenere, sulla parte tabellare del salario, risorse economiche in incremento che compensino interamente la perdita del potere d'acquisto dei salari nel periodo 2010-2015.

L'inflazione nel periodo suddetto è stata la seguente

	NIC	IPCA
2010	1,5%	1,60
2011	2,8%	2,90
2012	3,0%	3,30
2013	1,2	1,30
2014	0,2	0,20
2015	0,0	0,60

L'incremento NIC è pari all' 8,967%, a regime se si considera l'incremento scalare. Ma abbiamo considerato il 9% per semplificare.

Il calcolo con l'indice IPCA è pari ad un incremento scalare del 10,2% a regime.

Il calcolo non tiene conto delle critiche sindacali alla scelta dei beni di consumo inserite nel "paniere", che penalizzano le categorie basse.

A sei anni dall'ultimo rinnovo non avrebbe senso calcolare l'inflazione programmata e aggiungere poi gli scostamenti nel biennio successivo. Si sono dunque utilizzati gli indici (NIC e IPCA) di inflazione reale di ciascuno degli anni considerati e le previsioni per il 2015.

Calcolato su un salario medio (C5 comparato EELL) pari a 21.901 al 1 gennaio 2009, quest'incremento ammonta (su base NIC) a 1.964 euro a regime, per un tabellare di **23.865** euro all'anno.

Il calcolo dell'inflazione con l'indice Ipca darebbe un incremento a regime pari a 2.248, per un salario tabellare pari a **24.149** euro all'anno

A tale incremento andranno sommati gli indici inflattivi degli anni 2016 e 2017 nel caso in cui l'incremento venga spalmato su più anni

2. Arretrati

Inoltre andranno rivendicate in sede negoziale almeno parzialmente gli arretrati per gli anni privi di rinnovi. Calcolando (sempre sul livello C5 EELL) gli incrementi dovuti alla sola inflazione, i salari dovevano essere i seguenti

	NIC		IPCA	
2010	1,5%	22.229	1,60%	22.251
2011	2,8	22.851	2,90	22.896
2012	3,0	23.536	3,30	23.651
2013	1,2	23.818	1,30	23.958
2014	0,2	23.865	0,20	24.005
2015	0	23.865	0,60	24.149
Totale		140.164		140.910
Percepiti		131.406		131.406
Differenza		8.758		9.504

Invece l'ammontare nei 6 anni degli stipendi annuali bloccati a 21.901 danno come totale 131.406
La differenza è di 8.758 euro con l'indice NIC e di 9.504 euro con l'indice IPCA

3. Salvaguardia dei salari più bassi

Poiché questo incremento compensa solo l'incremento del costo della vita occorrerà trovare un meccanismo per rendere tale copertura più efficace per i salari più bassi, che negli ultimi anni sono stati non solo allontanati dal mercato dei beni di consumo ma esclusi da ogni possibile mobilità sociale e spesso parzialmente esclusi anche dalla redistribuzione operata attraverso il welfare (scuola e università, sanità, previdenza).

Una possibile perequazione potrebbe avvenire attraverso l'applicazione di un coefficiente più alto (es: 9,5%) ai salari più bassi.

4. Salario accessorio.

Rifinanziamento del Fondo per il salario accessorio e rilancio della contrattazione integrativa in tutti gli istituti contrattuali che erano stati bloccati.

Il salario accessorio dovrà valorizzare la crescita generalizzata di professionalità che ha reso possibili le innovazioni organizzative, legislative e tecnologiche nella PA, attraverso il finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.

Dovrà inoltre remunerare il maggior carico di lavoro che discende dal decremento costante del personale in servizio nelle pubbliche amministrazioni, per i limiti al turn over dettati dalle norme e dai bilanci.

Occorrerà pertanto che nei fondi confluiscono risorse aggiuntive, ad esempio liberando i fondi da istituti impropriamente a loro carico, come l'indennità di comparto, e almeno parzialmente anche riducendo il costo delle P.O., integrando i fondi con risorse aggiuntive dai bilanci degli enti, almeno per il finanziamento delle posizioni organizzative che eccedono valori ritenuti congrui (es 1 PO ogni 50 dipendenti). In tempi di austerità e di risparmi occorre creare un meccanismo che spinga gli enti a moderare l'uso di questo istituto, che ha finito per assumere la finalità impropria di fidelizzazione stabile delle figure apicali. Inoltre le procedure di accesso alle posizioni organizzative dovranno essere improntate a criteri di massima pubblicità e trasparenza, rendendo possibile la candidatura per tutti i lavoratori collocati nella categoria D.

Vanno ripristinate le norme che consentono di incrementare i fondi (art 15 - costituzione) anche con parte (es. 30%) dei risparmi dovuti al passaggio a part time, destinando un'altra parte (40%) alle assunzioni e un'altra (30%) ai risparmi. Analogo incremento dovrà essere previsto per la diminuzione del personale in servizio.

Complessivamente questi incrementi dovranno tradursi in incrementi del salario accessorio non inferiori agli 80€ mensili pro capite, che ovviamente saranno attribuiti attraverso la contrattazione aziendale o capitalizzati per rendere di nuovo possibili le progressioni economiche nella categoria.

Parte normativa

Obiettivo principale è il rifiuto di contropartite normative penalizzanti.

In particolare occorrerà respingere le armonizzazioni con le legislazioni intervenute in questi anni (Legge Brunetta, Job Act, mobilità coercitiva etc...)

1. Clausole che tengano il Job Act fuori dal Pubblico Impiego e consentano il ripristino e l'estensione del diritto al reintegro a tutti i lavoratori.
2. Clausole di contrasto alle esternalizzazioni dei servizi e del lavoro pubblico, rivelatesi costose e clientelari e penalizzanti per i lavoratori e per gli utenti .
3. Assunzioni adeguate e stabilizzazione dei precari aventi i requisiti
4. Opposizione alla "armonizzazione tra contratti e leggi". Modifica delle parti più pericolose della legge Brunetta (cancellazione degli articoli che istituiscono uno schema aprioristico per la valutazione, di quelli che stabiliscono che le risorse prevalenti del salario accessorio debbano essere legate alla performance individuale, e dell'articolo che sopprime la contrattazione sulla riorganizzazione aziendale, anche quando ha implicazioni sui dipendenti.
5. Riduzione generalizzata dell'orario di lavoro a 35 ore (medie) per chi lavora sui turni (art. 22 del CCNL dell'1.4.1999) e/o su 6 giorni.
6. Rilancio dei percorsi formativi con quantità economiche proporzionate al monte salari ed esigibili
7. Diritto all'informazione preventiva e al confronto sugli appalti e gli affidamenti di lavoro e servizi, che consentano alle Rsu e ai Sindacati degli enti appaltanti di entrare nel merito delle condizioni contrattuali e del loro adempimento all'interno delle ditte affidatarie.