



# IO CONTRATTO



*per la mia professione  
e per migliorare i **SERVIZI AI CITTADINI***



# IO e CONTRATTO

**Un'altra riforma della P.A.**

**La Cisl Fp accetta la sfida...**



della qualità dei servizi  
e della centralità dei bisogni del paese

**Ma pretendiamo di farlo  
attraverso l'accordo del 30 aprile  
e il protagonismo dei lavoratori pubblici!**

## La contrattazione

Resta lo **strumento fondamentale** per:

- ✓ Far crescere la produttività
- ✓ Redistribuire le risorse dell'efficienza

Ma soprattutto per:

- ✓ Definire l'organizzazione del lavoro



*Non c'è dubbio che il **nuovo modello contrattuale** debba restare la **guida attuativa ed applicativa** della legge 15 e del decreto delegato*

## L'accordo del 30 aprile 2009

Ci deve essere  
**continuità tra riforma e accordo**  
in particolare nei punti  
in cui è previsto che:



- La valutazione di performance delle singole amministrazioni costituirà un elemento di riferimento per il confronto tra le parti; i CCNL, sulla base della valutazione di performance, fisseranno per ciascuna amministrazione le risorse utilizzabili per i **contratti di secondo livello**; questi, a loro volta, determineranno gli effetti economici sui singoli lavoratori, in accordo con quanto disposto dalla l. n. 15/2009 (*Intesa per l'applicazione dell'accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali – 30 aprile 2009*).
- Nel quadro della contrattazione decentrata con contenuti economici, i premi variabili saranno calcolati con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di **programmi, concordati fra le parti**, aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, efficacia, innovazione, e/o efficienza organizzativa ed eventuali altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della performance delle amministrazioni, anche in termini di soddisfazione degli utenti, nonché ai risultati legati ai risparmi di gestione dell'amministrazione (*Intesa per l'applicazione dell'accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali – 30 aprile 2009*).

## I nuovi contratti

Siamo **convinti** del nostro **ruolo contrattuale**.

E **non consentiremo rinvii** nel portare a termine le procedure

**-a livello nazionale:**

costituzione di comparti e aree,  
Aran, Comitati di settore

**-a livello aziendale:**

gestione integrata degli strumenti premiali  
e incentivanti (premi, incentivi e progressioni,  
insieme a riconoscimenti individuali e collettivi)



*Per raggiungere buoni rinnovi contrattuali 2010-2012  
che riconoscano al massimo la **professionalità dei lavoratori!***

## Un'alleanza di responsabilità con i cittadini

E' essenziale che i **cittadini** possano **contribuire** non solo a **valutare**, ma anche a **programmare** i servizi pubblici, affinché:

- Gli obiettivi siano fissati in base ai bisogni
- Ci sia corrispondenza tra trasparenza e soddisfazione degli utenti
- Ci sia piena consapevolezza degli strumenti e dei vincoli che influenzano l'attività del pubblico impiego



***Siamo per un'azione contrattuale che entri nel merito dell'organizzazione e rinsaldi l'alleanza tra bravi professionisti pubblici e cittadini!***

## Le parole chiave della riforma



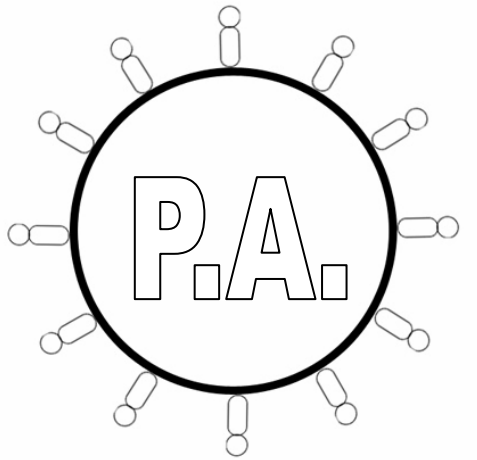
I 74 articoli del decreto legislativo di attuazione della legge 15 contengono il “**disegno della riforma**” su cui siamo già intervenuti ottenendo importanti modifiche...

...ora vogliamo che **l'attuazione** della riforma **si faccia con i lavoratori**, coinvolgendo chi ogni giorno lavora con impegno e professionalità nell'interesse del Paese!

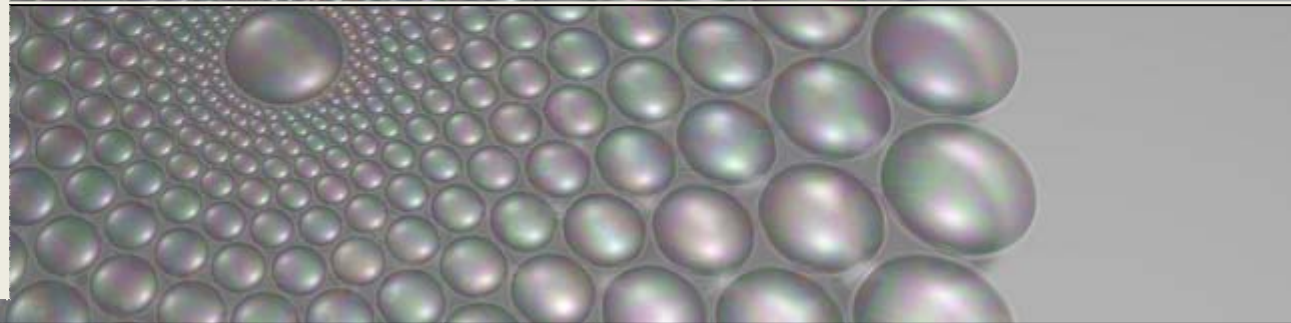


Saremo impegnati in un confronto quotidiano senza precedenti, che prenderà le mosse dalle **parole chiave** del decreto

# IO e CONTRATTO



## Trasparenza



- **Chiunque** avrà la possibilità di **accedere alle informazioni** che riguardano bilanci, stipendi, organizzazione, gestione, costi e utilizzo delle risorse per il perseguimento della mission istituzionale
- Inoltre, **gli enti pubblici** devono adottare **metodi confrontabili di misurazione e valutazione degli obiettivi e del "lavoro svolto"**



Per consentire forme diffuse di controllo interno ed esterno anche da parte dei cittadini attraverso la **"soddisfazione degli utenti"**

## Risultati



**Convergenza** degli assetti regolativi del **lavoro pubblico** con quelli del **lavoro privato**, con particolare riferimento alle **relazioni sindacali**.

Ogni amministrazione pubblica dovrà adottare un **programma triennale** per la trasparenza della performance organizzativa con l'obbligo di **pubblicare sul web**, in apposita sezione denominata "trasparenza, valutazione e merito", tutti i dati che riguardano direttamente ogni fase del **ciclo di gestione della performance** comprese consulenze e stipendi.

## Valutazione

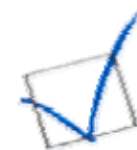
Dalla cultura della spesa pubblica del *"tanto paga Pantalone"* alla **cultura della verifica dei risultati** ottenuti e della compatibilità rispetto alle risorse impegnate.

Cioè:

- Centralità del cittadino-utente nella programmazione
- Misurazione del miglioramento della performance

### Attraverso:

- una apposita **Authority di controllo** esterna per la valutazione, la trasparenza e l'integrità che predisporrà ogni anno la graduatoria delle singole amministrazioni a cui fare riferimento in sede di contrattazione collettiva e di ripartizione delle risorse,
- **Organismi indipendenti** in ciascuna amministrazione.



***Chi ha paura di essere valutato?  
I bravi lavoratori ...o la politica?***

## Premiare il merito

Il decreto prevede l'attribuzione selettiva di incentivi ai lavoratori e ai dirigenti definiti più capaci e i meritevoli:

***Un principio già previsto dai ccnl!***

- **tre fasce di merito all'interno delle quali collocare i lavoratori secondo una percentuale di 25, 50, 25**: non più del 25 per cento dei dipendenti di ciascuna amministrazione potrà beneficiare del trattamento accessorio nella misura massima definita dai contratti integrativi, non più del 50 per cento potrà goderne in misura ridotta, in generale non sono previsti incentivi per la fascia più bassa.

- **la deroga delle percentuali dei lavoratori nelle fasce**: la distribuzione tra le prime due fasce può essere derogata entro un limite del 5 per cento, mentre per la seconda e terza fascia tutto è demandato alla contrattazione integrativa aziendale.

- **altre forme di incentivazione sono previste** per le eccellenze, i progetti innovativi; le progressioni economiche e di carriera, l'attribuzione di incarichi e responsabilità e per l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.



# IO e CONTRATTO

La CISL DICE **NO**



**Ad una attribuzione rigida e predeterminata per legge degli incentivi ai lavoratori.**

Su tutti gli istituti economici deve intervenire la contrattazione collettiva che può gestire i diversi strumenti trovando un equilibrio tra incentivi individuali e collettivi.

**LA CISL DICE **SI** ALLA PARTECIPAZIONE  
DI TUTTI I LAVORATORI**



**e sarà presente in tutti i luoghi di lavoro per verificare la corretta erogazione degli incentivi**

## Riforma ARAN

- L'obiettivo è **rafforzare l'ARAN**, prevedendo che il Presidente sia nominato con decreto del Presidente della Repubblica, previo favorevole parere delle competenti Commissioni parlamentari.
- Il **Presidente rappresenta l'Agenzia** e coordina il Comitato di indirizzo e controllo, composto da quattro **esperti di riconosciuta competenza**, con il compito di coordinare la strategia negoziale e di assicurarne l'omogeneità della contrattazione, verificando che le trattative si svolgano in coerenza con le direttive contenute negli atti di indirizzo.



## Contrattazione nazionale e integrativa

**Confermati ruolo e prerogative sindacali così come i livelli di contrattazione previsti dai contratti.**

- Distinzione dei ruoli tra direzione e sindacato: la direzione è chiamata ad assumersi, sempre in seguito alle trattative sindacali, precise responsabilità su scelte e risultati aziendali. Il sindacato, soprattutto a livello locale, è chiamato ad un ruolo rilevante di stimolo, proposta, contrattazione.
- Legame forte tra contrattazione decentrata, valutazione e merito: confermato il ruolo della contrattazione integrativa, orientata all'effettivo conseguimento di risultati programmati e di risparmi di gestione.
- Ad una contrattazione integrativa orientata all'innovazione è affidato il 30% dei risparmi derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione per premiare con i 2/3 i lavoratori direttamente coinvolti e con il restante 1/3 per incrementare i fondi disponibili per la contrattazione stessa "dividendo per l'efficienza".



## Ruolo della dirigenza

Continua il processo di avvicinamento al settore privato...

**...Dirigenti più responsabilizzati:**

- Rispetto alla **gestione delle risorse umane**: nella valutazione della performance degli operatori e nell'attribuzione dei trattamenti economici accessori, secondo criteri certificati dal sistema di valutazione discussi anche con il sindacato.
- Attraverso un **ruolo collegato alla professionalità e ai risultati**: avrà concreti strumenti per operare, e sarà sanzionato, anche economicamente, se non svolgerà bene il proprio lavoro. Sarà selezionato tramite concorso pubblico per il 50% dei posti disponibili, e dovrà compiere un periodo di formazione all'estero.
- Ma anche attraverso un **maggior ruolo nella contrattazione** per decidere fasce, mobilità, sanzioni.



## Sanzioni e procedimenti disciplinari

- **Semplificazione** dei procedimenti attraverso l'estensione dei poteri dei dirigenti, la riduzione e perentorietà dei termini, il potenziamento dell'istruttoria, l'abolizione dei collegi arbitrali di impugnazione, la validità della pubblicazione del codice disciplinare sul sito web.
- **Nuova disciplina** del rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale.
- **Sanzioni più severe** anche di carattere penale, per dipendenti e medici, nei casi di false attestazioni di presenze o di falsi certificati medici
- Definito un **catalogo di infrazioni soggette al licenziamento**, che potrà essere ampliato, ma non diminuito, dalla contrattazione collettiva.

*Ma questo non ci spaventa:  
noi vogliamo lavorare bene!*

*...e continueremo a garantire tutela  
individuale e collettiva a tutti i nostri iscritti*



# IL CONTRATTO

## *La nostra sfida*

Il decreto fissa gli obiettivi, ma a noi interessa il **COME** la riforma verrà applicata.

Il luogo per mettere insieme buon lavoro dei dipendenti pubblici, esigenze legittime dei cittadini e performance delle amministrazioni è

la **CONTRATTAZIONE PARTECIPATA**

Mettendo i lavoratori pubblici nelle condizioni di lavorare meglio e facendo sì che possano rendere un miglior servizio alle persone, alle imprese e alle comunità...

**L'obiettivo della nuova stagione contrattuale!**

