

IL NUOVO MODELLO CONTRATTUALE

Nuove regole per il rinnovo dei contratti

Pierluigi Ugolini
Segreteria Nazionale SIVeMP

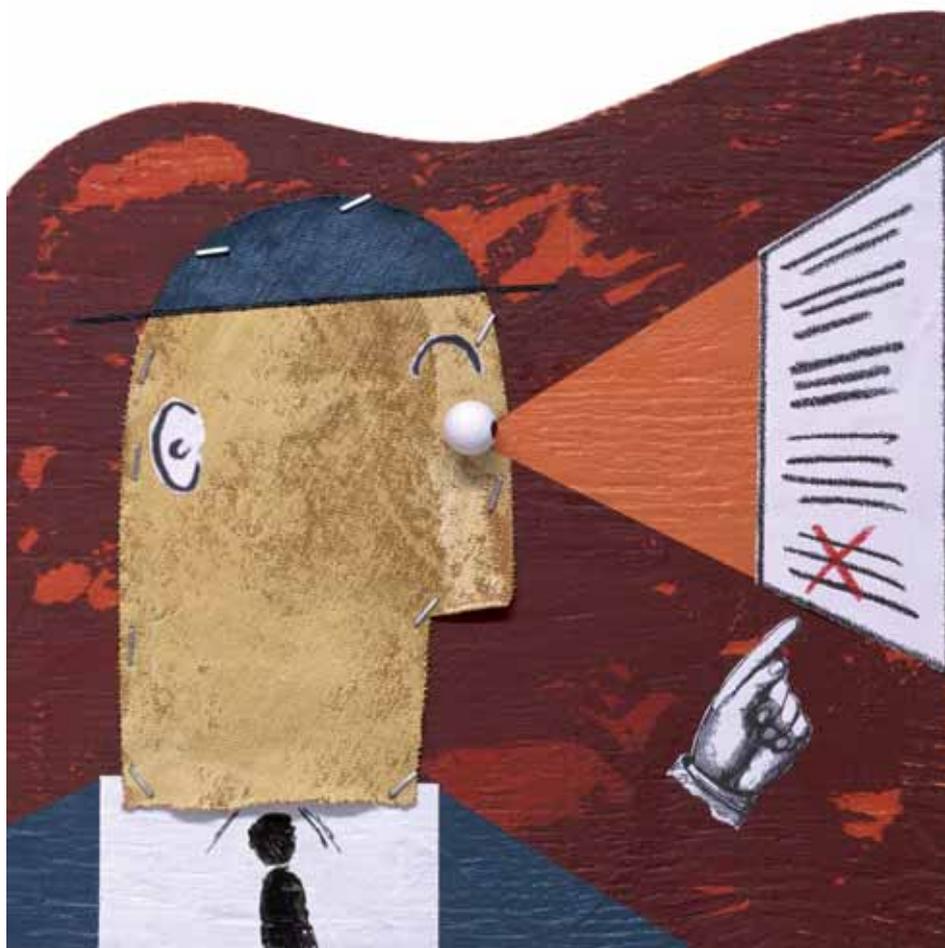
Ad oggi (apparentemente)
una cambiale in bianco

Il 22 gennaio, con successiva e definitiva ratifica il 30 aprile, è stato siglato il nuovo accordo quadro sulla riforma della

contrattazione, che rivede per il triennio 2010-2012, e con carattere sperimentale, le regole e le procedure della negoziazione e della gestione della contrattazione collettiva, in sostituzione del regime vigente. Il testo dell'accordo, che in parte replica e armonizza le regole che governano la contrattazione nel settore pubblico e nel settore privato, è frutto dell'accordo separato tra Confindustria CISL e UIL del 10 ottobre del 2008.

Tale accordo, che a livello interconfederale non è stato sottoscritto dalla CGIL, nell'ambito delle confederazioni della Dirigenza ha visto una forte perplessità all'adesione e a sottoscriverlo, tanto da determinare un'adesione successiva di CIDA e CONFEDIR, mentre non è stato sottoscritto dalla COSMED, la nostra confederazione di appartenenza.

In estrema sintesi, il protocollo modifica le regole contrattuali in vigore dal 23 luglio 1993, andando a definire la coincidenza tra periodo contrattuale economico e periodo contrattuale normativo, introducendo un nuovo criterio per definire gli incrementi contrattuali in sostituzione del tasso di inflazione programmata, criterio basato su di un nuovo indice previsionale ancora da costruire



ancorché basato sull'IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato), ma depurato dei differenziali legati alla dinamica dei beni energetici importati, e prevedendo infine una successiva verifica a consuntivo. Il protocollo inizialmente proposto prevedeva inoltre, nei meccanismi di recupero tra previsione e quanto accertato a consuntivo, uno sganciamento tra settore pubblico e privato, pur proclamando in premessa l'esatto contrario.

Sul metodo, prima ancora che nel merito, abbiamo manifestato il nostro dissenso, come sempre costruttivo e volto a identificare e superare le criticità emerse.

Infatti, il nuovo modello veniva proposto frettolosamente alle Confederazioni del pubblico impiego il 23 ottobre scorso, in un momento di stallo nel confronto tra Confindustria e Confederazioni sindacali sulla riforma del modello contrattuale, stallo espressamente richiamato nel documento proposto e veniva firmato il 30 ottobre dalle sole confederazioni CISL, UIL, UGL, USAE e CONFESAL.

La posizione COSMED su tale ipotesi veniva manifestata esprimendo perplessità rispetto alle proposte presentate, rimarcando l'assenza di tutti gli elementi utili a un'analisi approfondita, il mancato riferimento alle specificità della Dirigenza in generale e in particolare della Dirigenza del SSN, rimarcando poi come tale ipotesi andasse a inserirsi in un momento di contesto anomalo, dovendosi ancora aprire le trattative per il rinnovo del secondo biennio contrattuale, di cui avevamo tra l'altro denunciato l'insufficiente finanziamento economico e di cui non aveva allora e ancora neanche visto la luce l'atto di indirizzo.

L'atto di indirizzo per il secondo biennio economico licenziato il 26 novembre 2008, tuttavia, non conteneva sostanziali novità o miglioramenti, addirittura invece inseriva delle previsioni a nostro avviso nettamente peggiorative, prima

tra tutte l'ipotesi di dirottare voci fisse di retribuzione (la RIA) su voci accessorie (il risultato) in ciò affiancate da una norma (poi rivista, come ricordato nel precedente numero di Argomenti) che definiva come obbligatoria la trasformazione di quota parte (il 30%) della retribuzione di tutti i dirigenti in retribuzione di risultato.

Solo con un'intensa azione di pressing sul parlamento abbiamo poi ottenuto che tale norma non si applicasse alla Dirigenza Medica e Veterinaria, in riconoscimento dell'aspetto strettamente professionale di tale dirigenza e a difesa del contratto di lavoro.

Pertanto, e in assenza delle garanzie richieste, nel successivo incontro del 22 gennaio abbiamo mantenuto la nostra posizione, inizialmente in modo unitario con le altre confederazioni della Dirigenza (CIDA, CONFEDIR).

Queste ultime confederazioni, tuttavia, successivamente hanno ritenuto di poter aderire al protocollo. Il 30 aprile sono state pertanto invitate a sottoscrivere il documento finale le sole Confederazioni firmatarie del documento del 22 gennaio.

Entrando nell'analisi del documento sottoscritto e, pertanto, nel tema delle nuove regole contrattuali, è d'obbligo evidenziare come, a fronte di alcuni miglioramenti introdotti rispetto al documento del 22 gennaio (è stata inserita la clausola che consente il recupero del differenziale tra indice previsionale e indice reale nell'anno successivo al triennio contrattuale, recupero condizionato però alla disponibilità economica concessa dalle precedenti manovre finanziarie) rimanga in piedi una fondamentale criticità, ovvero la creazione di un indice previsionale nuovo e di cui non si può prevedere lo sviluppo, non essendo state presentate simulazioni. Comunque, e in estrema sintesi, il protocollo prevede:

1. riforma su base triennale della durata dei contratti collettivi di lavoro;

2. coincidenza tra periodo normativo e periodo economico;

3. costruzione di un nuovo indice previsionale, basato su un nuovo indice inflativo, basato su un indice esistente (l'IPCA) ma depurato delle componenti collegate al costo dei prodotti energetici importati e collegato a voci retributive di carattere stipendiale (ovvero le voci tabellari);

4. recupero, entro l'anno successivo al triennio contrattuale, del differenziale tra fattore previsionale e consuntivo finale, recupero condizionato però dalla disponibilità economica;

5. riforma, ai fini di una maggiore celerità nel rinnovo contrattuale, delle procedure che regolano i rinnovi, rivedendone le regole e in particolare:

a) presentazione delle piattaforme di rinnovo nei sei mesi precedenti la scadenza dei contratti nazionali (in luogo degli attuali tre mesi);

b) tregua sindacale pari a complessivi sette mesi (in luogo degli attuali quattro mesi);

c) rafforzamento del livello di contrattazione di secondo livello (contrattazione aziendale);

d) istituzione di una copertura economica a favore dei lavoratori destinatari delle proposte di rinnovo, condizionata dal rispetto dei tempi e delle procedure sopra e compatibilmente con i limiti previsti dalla legge finanziaria.

Considerato come non siano ancora state iniziate le trattative relative al secondo biennio economico (2008-2009) del nostro CCNL e che solo dopo detto rinnovo sarà possibile ipotizzare la presentazione di una piattaforma per il triennio successivo, a fronte di dichiarazioni e protocolli sottoscritti, sembra mancare, ad oggi, la sostanza dell'accordo, ovvero da un lato la previsione di più celeri rinnovi contrattuali, dall'altro la previsione di una maggiore aderenza delle risorse economiche all'inflazione, considerato come le disponibilità economiche siano sempre e comunque legate agli stanziamenti inseriti in finanziaria.



Riforma degli assetti contrattuali: Un accordo peggiorativo, pericoloso e discriminatorio del settore pubblico. Perché la COSMeD non ha firmato

La Cosmed (Anaa-assomed - FVM - Snabi SDS - Assomed-Sivemp), come è noto, non aveva sottoscritto il 30 ottobre 2008 l'accordo generale per la riforma degli assetti contrattuali che riguardava sia il settore pubblico che privato.

In quella occasione con un documento comune con CIDA e CONFEDIR si era respinto l'accordo in quanto a fronte di risorse economiche decurtate nelle Finanziarie per il biennio 2008-2009, non garantivano per il futuro nemmeno il recupero inflattivo per il settore pubblico. Inoltre l'accordo non prevedeva alcuna specificità sia per il servizio sanitario nazionale, gestito dal sistema delle autonomie regionali, sia per la dirigenza del pubblico impiego.

In seguito CIDA e CONFEDIR (di cui è parte la CIMO) hanno sottoscritto l'accordo che inizialmente era stato siglato da solo quattro delle tredici confederazioni rappresentative del settore pubblico (CISL, UIL, CONFISAL e USAE) con l'aggiunta dell'UGL che pur non essendo rappresentativa nel pubblico impiego, era stata comunque invitata al tavolo.

Il testo non è stato modificato alla firma definitiva del 22 gennaio 2009 per cui la successiva sottoscrizione di alcune sigle, che avevano in prima istanza respinto l'accordo, è dovuta esclusivamente a ragioni di "opportunità politica".

L'accordo è stato oggetto di successivo recepimento per il pubblico impiego, lo scorso 30 aprile 2009, in un tavolo al quale hanno partecipato solo le sigle che avevano già sottoscritto l'accordo generale, senza pertanto la Cosmed e le altre cinque confederazioni non sottoscrittrici (Cgil, Cgu, Cse, Rdb e Confedistat).

Peraltro all'apertura dei tavoli contrattuali per il biennio 2008-2009 della Dirigenza medica e della Dirigenza sanitaria, avvenuto il 23 dicembre 2008, tutte le organizzazioni sindacali rappresentative delle dirigenze del SSN hanno respinto le proposte economiche, ovvero gli aumenti contrattuali del 3,2% proposti, lamentando inoltre la scarsa attenzione per la specificità del servizio sanitario e della dirigenza in particolare e denunciando la pervicace intenzione del governo a normare per legge materie, sin ora, di esclusiva competenza della contrattazione.

L'inadeguatezza delle risorse contrattuali ha trovato conferma, il 14 maggio 2009, nella sottoscrizione dell'ipotesi di rinnovo contrattuale per il biennio 2008-2009 del comparto sanità, nel quale le Regioni hanno messo a disposizione, in aggiunta al 3,2% previsto dal governo, ulteriori risorse regionali pari allo 0,8%. Inoltre nell'accordo del comparto, contrastato dal Ministero della funzione pubblica, non sono affrontate questioni normative, rinviate al prossimo rinnovo contrattuale, salvo una più favorevole interpretazione delle assenze per malattia.

Vediamo nel dettaglio i contenuti dell'accordo, che dovrebbero regolare i prossimi rinnovi contrattuali.

Durata dell'accordo

Sperimentale per quattro anni a partire dal 2010; in realtà essendo triennali le cadenze contrattuali, l'arco

temporale è di due contratti. Nel frattempo vengono sostituite le precedenti regole pattizie. Non vengono esplicitate norme cogenti per la chiusura dei contratti non ancora sottoscritti (biennio 2008-2009 per la dirigenza medica e veterinaria e sanitaria STPA e quadriennio 2006-2009 per tutta la restante dirigenza).

Livelli contrattuali

Contratto nazionale di durata triennale sia per la parte economica che normativa, contratto integrativo decentrato anch'esso di durata triennale.

Aumenti contrattuali

A differenza del settore privato, gli aumenti contrattuali non sono automaticamente erogati, ma subordinati alle risorse destinate dai ministeri competenti e previste dalle leggi Finanziarie. Tale recupero avverrà nel triennio successivo, utilizzando il nuovo indice inflattivo (IPCA depurato dai prodotti energetici importati).

Inflazione

È determinata da un soggetto terzo (in realtà il compito è stato assegnato a un istituto di nomina governativa). Il recupero dello scostamento tra inflazione programmata e quella reale, nel pubblico impiego, non avverrà entro la scadenza del triennio contrattuale, come nel settore privato, ma eventualmente nel triennio successivo, compatibilmente con le disponibilità della finanza pubblica. In ogni caso il recupero inflattivo, pur differito, è subordinato alla rilevazione "dei reali andamenti delle retribuzioni di fatto dell'intero settore dei comparti contrattualizzati del pubblico impiego". In definitiva l'eventuale recupero dello scostamento "avverrà nel successivo triennio contrattuale" nei limiti delle disponibilità delle leggi Finanziarie.

Organismo paritetico

Composto dai rappresentanti dei comitati di settore e da membri designati dalle confederazioni sindacali ha il compito di verifica, monitoraggio e analisi degli effetti della contrattazione. Resta non precisata la sua composizione ed in particolare il coinvolgimento delle sigle non firmatarie dell'accordo, maggioritarie nella dirigenza medica e sanitaria. Visto l'atteggiamento tenuto e la mancata convocazione delle sigle non accondiscendenti in sede di applicazione dell'accordo generale al pubblico impiego, è tutta da verificare la pariteticità di questo organismo che rischia di essere composto solo dal governo e dalle sigle che hanno sottoscritto l'accordo con l'esecutivo.

Tempi per i rinnovi contrattuali

Entro sei mesi prima della scadenza dei contratti devono essere presentate le piattaforme per la contrattazione, cioè entro il 1° luglio 2009 vanno presentate per il rinnovo 2010-2012 senza conoscere il finanziamento che solo le successive finanziarie avranno stabilito. Nessuna cogenza per i contratti già scaduti, salvo un generico invito all'ARAN ad una "celere approvazione".

Tregua sindacale

Durante i sei mesi antecedenti la scadenza contrattuale, nel mese successivo alla scadenza e comunque per sette mesi dalla presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno "iniziative unilaterali" né "procederanno ad azioni dirette". In pratica sospensione del diritto di sciopero. Non sembra invece che la parte governativa abbia intenzione di astenersi da iniziative legislative in materia contrattuale, come dimostrano le frequenti invasioni sul terreno della contrattazione e delle prerogative sindacali nel decreto delegato di riforma della pubblica amministrazione. Inoltre, non tenendo conto dei contratti da rinnovare si rischiano le interpretazioni più capziose della norma: in pratica una dirigenza con contratto scaduto il 31.12.2007 potrà scioperare nel luglio 2009, anche se tale periodo corrisponde alla "tregua sindacale" prevista per il contratto 2010-1202? La "tregua sindacale" rischia di diventare una "resa unilaterale". Poco rassicurante appare la previsione, dopo sei mesi dalla scadenza contrattuale, "dell'interessamento del Comitato paritetico per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo per il rinnovo del contratto e suggerire possibili soluzioni ai problemi riscontrati".

Contrattazione decentrata

La defiscalizzazione degli straordinari e della retribuzione di risultato, già attuata nel settore privato, resta una mera ipotesi di lavoro per il settore pubblico, subordinata al "rispetto dei vincoli e degli obiettivi della finanza pubblica". Il salario di risultato diventa "premio di risultato", si abbandona il parametro del raggiungimento degli obiettivi per creare un meccanismo di competizione tra i dipendenti per il raggiungimento di premi prestabiliti.

Primi effetti dell'accordo

Lo scorso 31 maggio l'ISAE (Istituto incaricato) ha indicato l'inflazione programmata che sarà di riferimento per i prossimi aumenti contrattuali del triennio 2010-2012:

- per il 2010 (1,8%)
- per il 2011 (2,2%)
- per il 2012 (1,9%).

In pratica il 5,9% in un triennio, salvo diversa determinazione del Governo e con recupero degli eventuali scostamenti dall'inflazione reale da recuperarsi nel triennio 2013-2015. Incerte anche le voci stipendiali su cui verrà calcolato.

Conclusioni

L'accordo sottoscritto costituisce un netto peggioramento rispetto a quello siglato nel luglio del 1993. Inoltre sono evidenti le differenze tra pubblico e privato con una chiara penalizzazione del settore pubblico nella determinazione e nella tempistica del recupero inflattivo, recupero che anche formalmente non viene più garantito, ma subordinato alle determinazioni politiche in materia di finanza pubblica. In definitiva diventa incerto anche quanto risultava garantito. Il problema del tardivo finanziamento dei contratti pubblici da parte delle Leggi Finanziarie ed il cronico ritardo nella sottoscrizione dei contratti viene eluso, mentre vengono anticipate restrizioni nell'iniziativa sindacale pericolose e senza contropartita. Crediamo che siano molti a non gradire questo accordo, e non solo tra le organizzazioni sindacali che afferiscono alla Cosmed, molti di più di quanti hanno tentato di contrastarlo, ma molti di meno di quanti a consultivo ne verificheranno gli effetti pratici. Esso costituisce una tappa, insieme all'attacco in sede legislativa alle prerogative della contrattazione, di una politica esplicitamente punitiva per i dirigenti e il comparto del pubblico impiego.

Intesa per l'applicazione dell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 ai comparti contrattuali del settore pubblico

Roma, 30 aprile 2009

Premessa

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 la presente intesa le parti danno piena applicazione in tutte le aree e i comparti contrattuali del pubblico impiego all'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali sottoscritto il 22 gennaio 2009.

Le parti 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, lo sviluppo dei fattori di occupabilità e il miglioramento delle retribuzioni reali di tutti i lavoratori.

Le parti, nel confermare un modello di assetti contrattuali su due livelli, esprimono l'essenziale esigenza di realizzare

un accordo sulle regole e le procedure della negoziazione e della gestione della contrattazione collettiva.

Le parti ritengono che la contrattazione collettiva rappresenti un valore per la gestione delle risorse umane nel pubblico impiego e che le relazioni sindacali debbano essere tali da determinare nei luoghi di lavoro le condizioni confacenti agli obiettivi generali dell'economia, perseguendo l'incremento dei redditi dei cittadini, delle imprese e degli stessi dipendenti pubblici attraverso la spinta alla competitività, all'innovazione, alla flessibilità produttiva.

Il presente accordo definisce un sistema di relazioni sindacali e un assetto della contrattazione collettiva che, con carattere sperimentale e per la durata di 4 anni, sostituisce le regole pattizie già definite e da esso difformi. Come concordato nel Protocollo del 30 ottobre 2008, il nuovo assetto contrattuale avrà decorrenza dal 2010.

Per la verifica del corretto funzionamento delle regole qui definite, le parti costituiscono un Comitato paritetico - di cui fanno parte rappresentanti dei Comitati di settore e membri designati dalle Confederazioni sindacali rappresentative ai sensi della normativa vigente - quale specifica sede di monitoraggio e analisi degli effetti della contrattazione.

1. Livelli contrattuali

In coerenza con gli obiettivi indicati in premessa, si conferma un assetto della contrattazione collettiva su due livelli: il contratto collettivo nazionale di lavoro e la contrattazione di secondo livello, di amministrazione o alternativamente territoriale, nell'ambito di specifici comparti o aree.

2. Il contratto collettivo nazionale di lavoro:

- a) ha una durata triennale, tanto per la parte economica che normativa;
- b) garantisce la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del comparto/area, ovunque impiegati nel territorio nazionale.

2.1. La definizione del calcolo delle risorse da destinare agli incrementi salariali è effettuata dai Ministeri competenti, previa concertazione con le Confederazioni sindacali rappresentative nel pubblico impiego, nel rispetto e nei limiti della necessaria programmazione prevista dalla legge finanziaria, assumendo la previsione dell'indice IPCA, al netto dei prodotti energetici importati, quale parametro di riferimento per l'individuazione dell'indice previsionale da applicarsi a una base di calcolo costituita dalle voci di carattere stipendiale. Nella predetta sede saranno altresì verificate le eventuali risorse da destinare alla contrattazione integrativa:

- a) il profilo previsionale dell'indice così definito verrà mantenuto invariato per il triennio di programmazione;
- b) l'elaborazione della previsione sarà affidata congiuntamente dalle parti ad un soggetto terzo di riconosciuta autorevolezza ed affidabilità, sulla base di una specifica lettera di incarico;
- c) lo stesso soggetto procederà alla verifica circa eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata, considerando i due indici sempre al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati;
- d) la verifica circa la significatività degli eventuali scostamenti registrati sarà effettuata previo confronto con le parti sociali e sarà effettuata alla scadenza del triennio contrattuale, tenendo conto dei reali andamenti delle retribuzioni di fatto dell'intero settore. Il recupero dell'eventuale scostamento avverrà entro il primo anno del successivo triennio contrattuale.

2.2. Nel quadro della riforma e in applicazione della legge delega n. 15/2009, ai fini di migliorare l'efficienza e l'efficacia della contrattazione e la tempestività dei rinnovi, verrà attribuito un nuovo e più incisivo ruolo all'A.Ra.N., con un più diretto coinvolgimento dei Comitati di Settore, e si prevederà la riforma dell'iter negoziale dei contratti allo scopo di una loro più celere approvazione.

2.3. Il contratto collettivo nazionale di lavoro, inoltre, regola il sistema di relazioni sindacali a livello nazionale, territoriale e di amministrazione; a tal fine il contratto collettivo nazionale di lavoro definisce la disciplina dei diritti di informazione, consultazione e concertazione, in accordo con i principi della l. 15/2009, nonché modelli, regole e procedure di funzionamento di eventuali organismi paritetici.

2.4. Il contratto collettivo nazionale definisce le modalità e gli ambiti di applicazione della contrattazione di secondo livello, le materie e le voci nelle quali essa si articola, nonché la relativa tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali.

2.5. Il contratto nazionale può definire eventuali forme di bilateralità per il funzionamento di servizi integrativi del welfare.

3. Procedure contrattuali

- a) Per evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo, la presente intesa definisce i tempi e le procedure per la presentazione delle proposte sindacali relative alla modifica delle disposizioni economiche e normative previste dalla contrattazione nazionale, di amministrazione o territoriale, nonché i tempi di apertura e di svolgimento dei negoziati.
- b) In ogni caso le proposte sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale saranno presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto.
- c) Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosce una copertura economica a favore dei lavoratori destinatari dell'accordo di rinnovo, nella misura e con le modalità che saranno stabilite nei singoli contratti collettivi nazionali di lavoro, entro i limiti previsti dalla legge finanziaria in sede di definizione delle risorse contrattuali.
- d) Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.
- e) In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, si può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.
- f) Qualora dopo sei mesi dalla scadenza il contratto collettivo nazionale di lavoro non sia stato ancora rinnovato, è previsto l'interessamento del Comitato paritetico indicato in premessa per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo per il rinnovo del contratto e suggerire possibili soluzioni ai problemi riscontrati.

4. Contrattazione decentrata

4.1. Le parti, rilevato che nei principali Paesi dell'Unione europea si è sviluppata negli ultimi venti anni una generale tendenza a favorire un progressivo decentramento della contrattazione collettiva, ritengono che la contrattazione di secondo livello possa costituire un valido strumento per migliorare la produttività e l'efficienza del lavoro pubblico. Le parti pertanto, con il presente accordo, confermano la necessità che, nel rispetto dei vincoli e degli obiettivi di finanza pubblica, vengano incrementate, diffuse, rese strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure volte a incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega aumenti salariali al raggiungimento di obiettivi, concordati fra le parti, di produttività, qualità, efficienza, efficacia e altri elementi rilevanti ai fini del continuo miglioramento della performance delle pubbliche amministrazioni, anche in termini di risparmi di gestione.

4.2. La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge; e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione, secondo il principio del "*ne bis in idem*".

- a) Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale.
- b) Nella vigenza degli accordi di secondo livello le parti, nei tempi che saranno ritenuti necessari, svolgeranno procedure di informazione, consultazione, verifica, concertazione o contrattazione previste dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria e dagli accordi collettivi per la gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni delle amministrazioni, quali le innovazioni tecnologiche, organizzative ed i processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di salute e sicurezza, di lavoro e di occupazione anche in relazione alle disposizioni di legge in tema di sicurezza del lavoro e sulle pari opportunità e agli interventi volti a favorire l'occupazione femminile.

4.3. 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.

- a) Ai fini della valutazione della performance delle singole amministrazioni pubbliche e delle loro articolazioni funzionali/strutture dirigenziali possono essere necessari la qualificazione e il potenziamento dell'azione autonoma dei Nuclei di valutazione e dei Secin interni alle stesse, in accordo con quanto previsto dalla legge delega n. 15/2009.
- b) Per assicurare una più coerente responsabilizzazione della dirigenza sulla performance di ogni amministrazione e di ogni sua articolazione funzionale/struttura dirigenziale, si prevede, in applicazione dell'art. 4 della l. n. 15/2009, l'istituzione di un organismo centrale che opera con il compito di indirizzare, coordinare e sovrintendere all'esercizio indipendente delle funzioni di valutazione, di garantire la trasparenza dei sistemi di cui alle lettere a) e b) del punto 2 del citato art. 4, di assicurare la comparabilità e la visibilità degli indici di andamento gestionale; l'esito di tale

valutazione sarà reso pubblico e dovrà essere di facile comprensione da parte di cittadini e imprese.

c) 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.

d) Le modalità di determinazione dei premi di risultato devono assicurare piena trasparenza dell'informazione sui parametri assunti, il rispetto dei tempi delle verifiche e la qualità dei processi di informazione e consultazione, anche ai fini del miglioramento organizzativo.

e) I premi devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione degli eventuali trattamenti contributivi e fiscali favorevoli che saranno previsti dalla normativa di legge gradualmente e compatibilmente con gli obiettivi di finanza pubblica.

f) Gli importi e i meccanismi utili alla determinazione quantitativa delle erogazioni connesse ai premi variabili saranno definiti contrattualmente dalle parti a livello di amministrazione, in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma precedente assicurando piena trasparenza sui parametri assunti, il rispetto dei tempi delle verifiche e un'approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione.

4.4. Per favorire la diffusione e l'efficacia della contrattazione di amministrazione con contenuti economici nelle pubbliche amministrazioni di minori dimensioni, con le eventuali incentivazioni previste dalla legge, le parti stipulanti i singoli contratti collettivi nazionali di lavoro possono individuare le soluzioni più idonee, nonché concordare linee guida utili a definire modelli di premi variabili con le caratteristiche di cui al precedente punto 4.3., che potranno essere adottate e/o riadattate in funzione delle concrete esigenze delle amministrazioni interessate.

Per valorizzare le esperienze realizzate e i risultati conseguiti, anche attraverso la contrattazione di comparto, in termini di miglioramento degli indicatori di performance delle amministrazioni, possono essere costituite in sede nazionale apposite commissioni paritetiche con il compito di monitorare e analizzare la contrattazione di secondo livello. I risultati così raccolti saranno trasmessi in forma aggregata al Comitato paritetico per ogni conseguente decisione circa il funzionamento del presente accordo e allo scopo di ampliare, modificare o innovare gli strumenti di applicazione della contrattazione di secondo livello.

5. Disposizioni transitorie

5.1. Il presente accordo decorre dalla data della sua sottoscrizione ed avrà vigore fino al 31.12.2013.

a) Ai fini della presentazione delle richieste di rinnovo, i tempi stabiliti al punto 3 dovranno essere rispettati per i contratti in scadenza dal 1^o gennaio 2010.

b) Sei mesi prima della scadenza le parti, anche sulla base dei rapporti di verifica eventualmente elaborati annualmente dal Comitato paritetico, procederanno ad una valutazione complessiva del funzionamento del sistema di relazioni sindacali e della contrattazione collettiva ai vari livelli nel periodo di sperimentazione, al fine di concordare le regole da valere per il successivo periodo apportando al presente accordo, ove necessario, correttivi, modifiche o integrazioni.

c) Per i contratti scadenti in periodi precedenti devono essere rispettati i tempi previsti dal Protocollo del 23 luglio 1993, con le modalità in atto.

6. Disposizioni finali

Per un regolato sistema di relazioni sindacali le parti si impegnano a rispettare e a far rispettare - nell'esercizio delle potestà e delle funzioni proprie di ciascuno dei soggetti firmatari - tutte le regole che liberamente sono definite in materia di contrattazione collettiva.

Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione

Sottosegretario di Stato all'economia e alle finanze

Cisl

Uil

Cida

Cisal

Confedir

Confasal

Ugl

Usae