



# **Coordinamento Nazionale FLP Giustizia**



**Ministeri e  
Polizia Penitenziaria**

**Reperibilità 3928836510 - 3206889937**

---

**Coordinamento Nazionale:** c/o Ministero della Giustizia Via Arenula, 70 – 00186 ROMA tel. 06/64760274 – telefax 06/68853024  
sito internet: [www.flpgiustizia.it](http://www.flpgiustizia.it) e-mail: [flpgiustizia@flp.it](mailto:flpgiustizia@flp.it) - [flpmingiustizia@libero.it](mailto:flpmingiustizia@libero.it)

**Informativa n. 69**

**Roma, 03 aprile 2012**

**Oggetto: Notiziario FLP – Confronto sul lavoro pubblico: il NO della CSE ad un tavolo... a perdere!**

Si pubblica Notiziario della Segreteria Generale FLP n. 20 prot.n. 1021/FLP12 del 2 aprile 2012, inerente l'argomento in oggetto.

**Coordinamento Nazionale FLP Giustizia  
( Piero Piazza – Raimondo Castellana)**





# **Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche**



00187 ROMA – Via Piave 61  
tel. 06/42000358 – 06/42010899  
fax. 06/42010628

sito internet: [www.flp.it](http://www.flp.it) Email: [flp@flp.it](mailto:flp@flp.it)

**Segreteria Generale**

Prot.n. 1021/FLP12

Roma, 02 aprile 2012

## **NOTIZIARIO N° 20**

Ai Coordinamenti Nazionali FLP  
Alle OO.SS. federate alla FLP  
Alle Strutture periferiche FLP  
Ai Responsabili FLP  
Ai Componenti delle RSU

LORO SEDI

# **CONFRONTO SUL LAVORO PUBBLICO IL NO DELLA CSE AD UN TAVOLO ... A PERDERE !**

Riportiamo in allegato il Notiziario CSE n.7, in cui la Confederazione commenta l'incontro che si è svolto presso il Dipartimento della Funzione Pubblica.

LA SEGRETERIA GENERALE





# CSE

**Confederazione Indipendente Sindacati Europei  
Segreteria Generale**

Prot. n.0108/CSE2012

Roma, 30 marzo 2012

## NOTIZIARIO N° 7

A tutte le Organizzazioni Sindacali aderenti  
A tutte le strutture sindacali CSE

LORO SEDI

# **CONFRONTO SUL LAVORO PUBBLICO IL NO DELLA CSE AD UN TAVOLO ... A PERDERE !**

Man mano che entra nel vivo il confronto sui contenuti del nuovo protocollo d'intesa proposto nei giorni scorsi dal Ministro della Funzione Pubblica alle OO.SS. assume purtroppo maggiore contezza la nostra sensazione iniziale.

Che è negativa, basata sul fatto che ogni giorno di più, riunione dopo riunione, prende corpo l'ipotesi di una proposta governativa mirata principalmente a recepire nel settore pubblico i contenuti del disegno di legge di riforma del mercato del lavoro (con annessi e connessi), a gestire la mobilità derivante dai processi di destrutturazione della pubblica amministrazione, inserendo il tutto in una cornice quale quella di un protocollo d'intesa sulle relazioni sindacali che però con le proposte a tutt'oggi formulate appare tutto al più un contentino privo com'è di proposte e modifiche aventi reale efficacia e valenza. A conferma di quanto affermiamo nella riunione di ieri pomeriggio i rappresentanti del Dipartimento hanno consegnato alle OO.SS. una bozza di protocollo fumosa, caratterizzata su alcuni aspetti da mere dichiarazioni d'intento, su altri da affermazioni vaghe ed omissioni.

Da un lato infatti, nel documento si riconosce che le retribuzioni dei lavoratori pubblici sono state bloccate e il potere d'acquisto fortemente colpito, dall'altro però si glissa sulle questioni dello sblocco dei contratti, ipotizzando al massimo un'operazione di manutenzione della contrattazione integrativa mediante l'utilizzo delle scarsissime - e tutte da reperire - risorse che dovrebbero derivare dal cosiddetto meccanismo dello "spending review".

Nessuna seria modifica è prevista rispetto alle norme punitive delle leggi Brunetta sia con riferimento al sistema di erogazione del salario aziendale che rispetto al sistema di relazioni sindacale ed alle materie di contrattazione.

Un documento talmente insoddisfacente che ha registrato, pur con tutte le cautele del caso, una serie di "precisazioni", per non dire altro, addirittura da parte dei rappresentanti delle regioni e degli enti locali che pure siedono al tavolo delle "controparti".



Per la CSE, se veramente si intende riprendere un percorso virtuoso di rilancio della pubblica amministrazione e sul ruolo del personale, **è necessario abrogare le norme punitive del D.L.vo 150, ridare slancio e preminenza alla contrattazione come strumento per governare i processi di riforma, garantire nel rispetto della carta costituzionale eguali diritti e doveri a tutto il mondo del lavoro.**

**BISOGNA inoltre :**

- ⇒ sbloccare i contratti per difendere il potere d'acquisto dei lavoratori pubblici, ridando fiato all'economia con la ripresa dei consumi, oggi fortemente compressi;
- ⇒ ridare autonomia ai diversi soggetti contrattuali mediante il rilancio e il potenziamento della contrattazione integrativa di ente e territoriale.

Sull'altro aspetto, al momento per il Governo assolutamente preminente, quello per intenderci del recepimento nel settore pubblico delle norme inserite nel DDL di riforma del mercato del lavoro, la Funzione Pubblica si è limitata ad una presentazione "orale" delle materie che dovrebbero essere al centro del riordino, rimandando a lunedì 2 aprile l'invio della bozza di lavoro.

Su questo argomento la nostra posizione come CSE è chiara ed è stata già ufficializzata con il comunicato n. 6 del 27 marzo u.s.

In un paese come il nostro, che ha i più bassi livelli di tutela contro i licenziamenti, sarebbe il caso di aumentarle le tutele, altro che ridurle o piuttosto toglierle. Pensare di monetizzare il licenziamento, nel pubblico come nel privato, è sbagliato, rende sempre più squilibrato il rapporto tra lavoratore dipendente e impresa, mette in discussione il futuro e le condizioni di vita di chi perde il lavoro.

Gli altri aspetti del DDL sul mercato del lavoro, quelli per intenderci sul superamento della precarizzazione e della flessibilità mascherata, per stessa ammissione dei rappresentanti della Funzione Pubblica, dovrebbero essere nel pubblico affievoliti o addirittura non ricompresi, perché in questo settore vige la norma di accesso mediante pubblico concorso e quindi il divieto di stabilizzazione...

Il recepimento quindi dovrebbe operare su alcuni aspetti e non certamente su quelli migliori. Ancora una volta sui lavoratori pubblici dovrebbe gravare il peggio della normativa del pubblico e il peggio di quella del privato!

Come si vede la situazione è tutt'altro che rosea e desta forte preoccupazione l'ottimismo delle solite OO.SS. (in primo luogo CISL, UIL e CONFSAL) che nei loro interventi e nei comunicati diffusi hanno di fatto sostanzialmente condiviso l'impianto.

**Evidentemente dopo i guasti prodotti con il consenso alle leggi Brunetta e al pastrocchio denominato "accordo" del 4 febbraio 2011, nonostante la batosta ricevuta alle elezioni RSU 2012, non hanno perso nè il pelo e nè il vizio.**

Abbiamo comunque la consapevolezza che nei prossimi giorni sulla base dell'evolversi degli avvenimenti, dovremo essere pronti, con tutte le nostre strutture e a ogni livello, ad adottare, con le modalità e le forme che saranno decise, tutte le iniziative di mobilitazione e di lotta per contrastare tali scelte, sbagliate e punitive nei confronti di tutto il mondo del lavoro.

Alleghiamo la bozza del protocollo d'intesa distribuita dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

## PROTOCOLLO D'INTESA TRA GOVERNO E PARTI SOCIALI IN MATERIA DI RELAZIONI SINDACALI

Dopo circa due anni dal blocco della contrattazione collettiva nel settore pubblico, si sono determinate alcune disfunzioni nel sistema di relazioni sindacali, sia di carattere economico che strutturale.

In particolare, il blocco della contrattazione nazionale relativa al triennio 2010-2012, unitamente alla cristallizzazione dell'importo dei fondi per la contrattazione integrativa con riferimento all'anno 2010, come previsti dall'art. 9 del d.l. 31/05/2010, n. 78, convertito con modificazioni nella l. 30/07/2010, n. 122, ha determinato un rallentamento della crescita delle retribuzioni pubbliche anche rispetto agli andamenti dell'inflazione reale.

Il blocco ha determinato inoltre anche difficoltà di applicazione del nuovo sistema, in considerazione dei tempi che da esso erano stati previsti:

- le nuove previsioni di cui all'articolo 9 del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'articolo 36 del d.lgs. n. 150/2009, sulla base di contratti nazionali che disciplinavano le modalità e gli istituti della partecipazione sui principi antecedenti alla riforma;

- impossibilità di valutare con le parti sociali possibili interventi attinenti la struttura del trattamento accessorio del personale, anche in ragione delle nuove esigenze organizzative e funzionali delle amministrazioni e delle riforme legislative sopravvenute in tale ambito, visto il limite per la contrattazione di II livello di modificare le previsioni del contratto nazionale.

In tale contesto appare evidente la necessità di valorizzare la contrattazione integrativa, la quale può allo stato attuale disporre sia di risorse storiche che di nuove risorse derivanti dalla realizzazione di economie al netto dei saldi di finanza pubblica.

Al riguardo le parti concordano sulla necessità di raggiungere obiettivi di semplificazione dei meccanismi di reperimento delle risorse aggiuntive da destinare alla contrattazione integrativa.

Si ritiene che l'attuazione di corretti processi di *spending review*, nell'ambito delle amministrazioni pubbliche, attraverso processi trasparenti finalizzati anche alla razionalizzazione di funzioni e strutture delle amministrazioni, possa liberare ulteriori risorse da destinare alla contrattazione integrativa.

Tali processi dovranno comportare una consapevole partecipazione di tutti i soggetti interessati al fine di raggiungere i migliori risultati sia per le amministrazioni che per la collettività.

La partecipazione sindacale, in particolare, dovrà essere posta al centro del sistema di relazioni sindacali.

La condivisione dell'individuazione delle forme di tale partecipazione sicuramente contribuirà alla semplificazione e risoluzione di alcune problematiche determinatesi nelle procedure finalizzate alla stipulazione dei contratti integrativi.

E' inoltre necessaria la possibilità di riscrivere gli istituti relativi alle modalità di incentivazione e premialità individuale e collettiva attraverso una contrattazione integrativa che possa disegnare e destinare le risorse ad essa demandate

Le parti condividono l'obiettivo del consolidamento di un sistema di confronto sulle tematiche del rapporto di lavoro pubblico e di un livello di relazioni sindacali che accompagni la gestione delle regole in materia di mobilità e formazione, verifica dei processi di esternalizzazione, processi di riorganizzazione, processi occupazionali, sviluppo della professionalità, in modo da addivenire ad una gestione socialmente condivisa.

Attraverso il confronto e la condivisione verranno individuati tutti gli strumenti tecnici, anche legislativi e contrattuali, necessari all'attuazione dei predetti criteri ed all'eliminazione delle situazioni non in linea con il presente documento.

In sintesi il protocollo potrebbe riguardare:

- il completamento degli impegni assunti con l'intesa del 4 febbraio 2011;
- un sistema di relazioni sindacali che accompagni i processi di riorganizzazione ed il sistema premiante e incentivante a livello integrativo
- nuove regole per la mobilità e formazione
- criteri per la trasparenza e la verifica dei processi di esternalizzazione e di gestione attraverso società partecipate
- nuove regole per i contratti flessibili nella P.A.