

Domani i lavoratori della p.a. scenderanno in piazza per chiedere una nuova dignità contrattuale

Meno fisco, più riforme per il paese

Un tavolo di confronto per un governo trasparente delle risorse

DI GIOVANNI FAVERIN*

Domani i lavoratori pubblici saranno in piazza con la Cisl per chiedere meno fisco e più riforme per il lavoro pubblico e per il paese. Manifestaremo insieme per dire basta a cambiamenti insufficienti, a progetti incompiuti che lasciano troppi nodi irrisolti, all'aggravarsi dello squilibrio tra chi porta il peso del fisco e chi ne trae profitto. Ma anche per chiedere subito un tavolo di confronto in cui discutere di innovazione nei servizi pubblici, di produttività pubblica, di rappresentanza sindacale, di nuove dignità contrattuale per il pubblico impiego. Occorre un segnale forte e chiaro di risposta su due elementi indispensabili: una riforma integrale del fisco che alleggerisca il peso su stipendi e pensioni, e nuove relazioni sindacali che, attraverso un nuovo accordo quadro per il pubblico impiego, rafforzino la partecipazione dei lavoratori nei posti di lavoro.

Meno tasse sul lavoro pubblico. Sul fisco chiederemo il coinvolgimento di tutti i soggetti, il governo e l'opposizione, i livelli centrali e quelli decentrati, le regioni, le province, i comuni. Perché le questioni che riguardano la gestione virtuosa e condivisa della spesa pubblica,

non possono essere affrontate senza prima aggredire e risolvere il male che hanno alla radice. È ora di fare del contrasto ad evasione ed elusione fiscale una priorità nazionale: mentre l'economia sommersa è pari a un quinto dell'intera ricchezza prodotta nel paese (il che equivale a 100 mld di evasione all'anno), l'imposta sui redditi delle persone fisiche è pagata oggi prevalentemente da lavoratori dipendenti - pubblici e privati - e pensionati, che rappresentano oltre l'80% dei dichiaranti e quasi il 90% dei redditi dichiarati.

Superare il blocco dei contratti e detassare il salario di risultato anche per il pubblico impiego. In questo contesto, i professionisti pubblici hanno almeno due ragioni in più per pretendere un cambio di passo. La prima sono ovviamente quei contratti nazionali bloccati perché era la soluzione più semplice per stabilizzare i conti. Contratti che sarebbero in realtà più che coperti se il paese disponesse di un sistema di controlli più efficaci, di amministrazioni più trasparenti, di una politica più attenta al bene comune. La seconda: l'anno scorso è stato introdotto il regime fiscale agevolato sui salari di produttività nel settore privato. Misura senz'altro positiva, ma da cui i lavoratori pubblici, chiamati a loro volta



Il segretario della Cisl Fp Giovanni Faverrin

ad un maggiore impegno sul fronte dell'efficienza, sono stati esclusi. Una penalizzazione tanto più ingiusta se sommata a quella derivante da tre anni di austerità imposta. Alleggerire il carico fiscale sul lavoro, significa perciò rimodellare le aliquote a vantaggio dei redditi medio-bassi, ma anche estendere a tutte le categorie l'incentivo economico alla produttività. Legare la crescita della busta paga al miglioramento del lavoro e dei servizi è il modo corretto di governare la dinamica salariale.

Più contrattazione e più partecipazione per le riforme. Una contrattazione

decentrata efficace in questo senso necessita di un rilancio della partecipazione attiva dei lavoratori pubblici. Una governance partecipata negli enti, può essere la migliore leva per riorientare l'utilizzo delle risorse pubbliche, perché mette nelle mani dei lavoratori di ciascuna ente gli strumenti per esercitare un vero e rigoroso controllo sociale sulla gestione della spesa pubblica. Consente infatti di verificare che le risorse recuperate dagli sprechi siano investite per valorizzare il lavoro, e che i tagli alla spesa improduttiva inseriti nella manovra estiva siano effettuati davvero. Ma

consente anche di denunciare le inadempienze, dove ci sono, e su questa base esigere il fallimento politico e l'ineleggibilità di quegli amministratori che abbiano mandato in dissesto gli enti amministrati.

Serve insomma una nuova prospettiva che, partendo dai progetti di riforma realizzati o in cantiere metta in moto una riqualificazione reale del modo in cui i servizi pubblici sono organizzati e forniti: costituendo comunità integrate di servizi in grado di dare di più ai cittadini spendendo di meno. Sono queste le riforme di cui il paese ha bisogno, al livello centrale come a quello territoriale. Non bisogna infatti dimenticare che anche in ambito locale si crea buona parte del carico fiscale che grava sui cittadini onesti.

Un tavolo di confronto per un nuovo accordo sindacale. I professionisti pubblici hanno un ruolo fondamentale da giocare in questa battaglia, anche attraverso le rappresentanze nei luoghi di lavoro. Ecco perché domani chiederemo di attivare un tavolo di confronto e un nuovo accordo sindacale: per tornare ad un governo trasparente e virtuoso delle risorse, a partire dalla prossima Decisione di finanza pubblica.

* segretario generale Cisl Fp

L'ANALISI

Un nuovo accordo quadro per andare oltre il blocco dei contratti

Il blocco della contrattazione incide sul modello delle future regole per il lavoro pubblico, ma non intacca il valore dell'accordo tra governo e sindacati sui nuovi assetti contrattuali. In particolare le norme della manovra estiva dilatano i tempi di quella che era prevista come fase transitoria (art. 65 dlgs 150/2010), cambiando il rapporto di sistema che avrebbero dovuto svolgere nella transizione i due livelli di contrattazione e la legge. Allo stesso modo anche l'Intesa del 30 aprile 2009 vede rinviata la sua attuazione rispetto ai contratti nazionali, ma non per questo perde il ruolo politico/sindacale e giuridico nel delineare il nuovo modello contrattuale.

In questo senso il mutamento di quadro indotto dal 78/2000, convertito nella legge 122/2010, richiede la predisposizione di un diverso percorso di implementazione della nuova legislazione che, preservando il mutamento voluto dal legislatore, non svilisca il ruolo di nessuna delle fonti e di nessuno dei soggetti coinvolti. Il fine è quello di ridimensionare le tensioni che si vanno diffondendo in molte amministrazioni, tanto nei rapporti tra le parti quanto nell'applicazione della normativa. Il nuovo percorso può partire distinguendo le funzioni che il contratto integrativo è chiamato a svolgere in questa fase,

isolando quelle richiamate dall'art. 65 (riequilibrio tra legge e contratto e sperimentazione della normativa su premialità e merito) da quelle normalmente svolte sul piano normativo e di gestione del personale.

Le funzioni ex art. 65 devono infatti essere riparametrate, sia perché non avrebbe senso uno sfaldamento del modello senza un governo sistematico attraverso il contratto nazionale (in questo l'Intesa del 30 aprile, ma anche la legge, è chiara), sia perché le anticipazioni riguardanti il merito risulterebbero sterilizzate dalla mancanza di risorse e dal blocco predisposto dal primo comma dell'art. 9 della legge 122/10. A questo scopo si possono seguire due strade: un decreto che posticipi le scadenze dell'art. 65 per riequilibrarle con il riavvio della contrattazione, oppure - meglio - un accordo quadro sulle relazioni sindacali che segua quello sui comparti e che ridefinisca le nuove regole evitando il moltiplicarsi di sentenze (contenzioso) e atti unilaterali.

La definizione di un accordo quadro può essere anche l'occasione per ragionare sulla cd. clausola di incompatibilità sindacale. Va infatti evitata un'applicazione della norma sull'incompatibilità

delle cariche sindacali negli organismi di valutazione e nella direzione di uffici con funzioni di gestione del personale, che sia tanto estensiva sul piano dell'inquadramento (comprendente anche le posizioni organizzative) e del concetto di dirigente sindacale (comprendente anche la sola elezione nelle Rsu) da risultare svincolata dai criteri di delega della legge 15/2009 o addirittura in contrasto con la Costituzione.

Le funzioni normativo-gestionali del contratto integrativo possono essere garantite (fino all'eventuale firma dell'accordo quadro) secondo le regole attualmente previste dai contratti nazionali, visto che i ccnl - come ha finora riconosciuto unanimemente la giurisprudenza - non sono stati abrogati dalla legge e restano in vigore fino all'approvazione dei nuovi.

L'opera di riparametrazione dei tempi, d'altra parte, non necessariamente deve riguardare singoli istituti normativi o retributivi. A

proposito dei primi, pur restando fermi i tempi previsti per la gestione in senso completamente concorsuale delle progressioni verticali, va definitivamente chiarito e in tempi

rapidi il raccordo tra normativa statale e normativa delle autonomie. In modo da non affidare il tutto a pronunce (peraltro discordanti) della giurisprudenza amministrativa o contabile. Su questo punto è equilibrata e giuridicamente fondata la posizione che salvaguarda le progressioni predisposte prima della dlgs 150, anche se sfocianti nel 2010 e fino alla ridefinizione degli ordinamenti, mentre resta fisso il vincolo del 1° gennaio 2010 per il nuovo regime giuridico delle progressioni.

A proposito dei secondi, il quarto comma dell'art. 9 della legge 122/10 non può che riguardare gli incrementi generalizzati e fissi predefiniti dai contratti nazionali (il tenore del contenuto e della lettera del comma non consentono diverse posizioni) e ciò significa che gli incrementi eventuali previsti da alcuni ccnl devono essere corrisposti anche se successivamente alla data di approvazione del decreto. A sua volta, il primo comma pone un argine al mutamento del trattamento economico del personale, ma questo non può significare che la retribuzione accessoria debba restare svincolata da ogni modifica organizzativa e gestionale del personale.

Carmino Russo
docente di diritto del lavoro
all'Università Magna Graecia
di Catanzaro

Pagina a cura di
CISL FUNZIONE PUBBLICA