

Contratti PA. Ecco la direttiva Madia: la trattativa ora può partire. Ma parte delle risorse si dovrà “trovare” in legge di Bilancio

Per ora aumenti dello 0,36% nel 2016, dell'1,09% nel 2017 e dell'1,45% nel 2018, indennità di vacanza contrattuale esclusa: ecco le nuove regole da inserire nei contratti scritte nella direttiva Madia all'Aran. E poi tutte le novità su fondi integrativi, salario accessorio, tempo determinato, part time, assenze e ferie. Arriva il "welfare contrattuale" e la piena armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro. [LA BOZZA DELLA DIRETTIVA.](#)



06 GIU - È ormai pronta al varo la direttiva del ministro della PA **Marianna Madia** con l'atto di indirizzo per dare finalmente il via ai negoziati per il rinnovo del contratto dei diversi comparti del Pubblico Impiego, sanità compresa.

Nella [bozza che abbiamo potuto leggere in anteprima](#) si fissano anche le cifre economiche. Le risorse per il contratto 2016-2018 a carico del bilancio dello Stato per la contrattazione collettiva e i miglioramenti economici del personale dipendente delle amministrazioni statali in regime di diritto pubblico sono: 300 milioni per il 2016, 900 milioni per il 2017 e 1.200 milioni “a decorrere” dal 2018. E corrispondono allo 0,36% nel 2016, all'1,09% nel 2017 e all'1,45% nel 2018, al netto dell'indennità di vacanza contrattuale (in sostanza si aggiungono a questa).

Ma nella prossima legge di Bilancio dovrà esserci la quota per attuare pienamente l'intesa del 30 novembre 2016 con i sindacati: “Gli impegni sottoscritti rimangono così subordinati al reperimento delle ulteriori risorse finanziarie necessarie”.

Per quanto riguarda le finalità a cui destinare le risorse - gli incrementi contrattuali – la direttiva indica che le parti “valuteranno l'ipotesi di riconoscere, a una platea di beneficiari individuata sulla base dei trattamenti stipendiali in godimento, un elemento retributivo distinto dallo stipendio, di importo differenziato in base ai predetti trattamenti stipendiali, anche con finalità compensative della prevedibile diminuzione del beneficio riconosciuto ai sensi dell'art. 1 del D.L. n. 66/2014 (il decreto fiscale che prevedeva anche il bonus di 80 euro), ferma la distinzione e non sovrapposibilità dei due ambiti”.

La direttiva, come abbiamo visto, riguarda i rinnovi in tutti i comparti e per questo è stato avviato a suo tempo un confronto con Regioni ed enti locali. Poi, la direttiva arriverà all'Aran e le trattative potranno essere avviate.

La direttiva Madia naturalmente non parla solo di aumenti economici. La direttiva ricorda infatti che l'attuazione delle legge delega ha operato un riequilibrio nel riparto delle competenze tra fonte legale e fonte contrattuale, per rendere più coerente il principio che affida alla contrattazione collettiva le materie sul rapporto di lavoro con le disposizioni legislative che intervengono anche con regolazioni di dettaglio nello stesso ambito.

- Nel capitolo sulla **contrattazione integrativa**, continuano a essere escluse dalla contrattazione collettiva materie quali l'articolazione dell'orario di lavoro, compresi turnazioni e reperibilità, e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici, ma la contrattazione nazionale dovrà stabilire un termine minimo di durata delle sessioni negoziali decentrate, dopo il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, "in via provvisoria", sulle materie oggetto del mancato accordo. E presso l'Aran sarà costituito un osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti unilaterali.

- La contrattazione nazionale invece potrà elencare i possibili **utilizzi delle risorse dedicate al salario accessorio**, stabilendo che esse possano essere destinate a:

- trattamenti economici correlati alla performance individuale o organizzativa;
- indennità correlate alle condizioni di lavoro, in particolare ad obiettive situazioni di disagio, rischio e responsabilità, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro;
- progressioni economiche;
- trattamenti economici riconosciuti ai titolari di posizioni organizzative

- A questo proposito la contrattazione nazionale, per quanto riguarda il trattamento economico accessorio collegato alla performance, stabilirà direttamente o lascerà decider alla contrattazione integrativa l'individuazione della quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissare criteri idonei a garantire che alla differenziazione dei giudizi valutativi individuali corrisponda una effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati. E si dovrà anche dettare una disciplina per attribuire un **bonus annuale a chi abbia conseguito una giudizio individuale di "eccellenza"**.

- Per quanto riguarda la **partecipazione sindacale**, compito della contrattazione nazionale sarà di declinare le tipologie e le corrispondenti modalità dei modelli partecipativi prevedendo, oltre all'informazione, anche ambiti di consultazione sindacale e in coerenza con le tendenze del dialogo sociale in atto a livello europeo:

- l'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti adeguati per consentire alle parti sindacali di procedere a una completa valutazione delle misure proposte;
- la consultazione deve essere organizzata nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire alle parti sindacali di esprimere un parere e quindi cercare di avere la possibilità di influenzare le misure proposte dall'amministrazione, sulla base delle informazioni fornite in merito alle stesse misure.

- Un nuovo capitolo del contratto sarà quello del **welfare contrattuale**, mutuato dal privato. Si tratta di interventi con un costo molto variabile in relazione alla tipologia e alla platea di destinatari e per questo la direttiva indica la necessità di valutare con attenzione beneficiari e forme di intervento. "La copertura di tali costi – si legge - dovrà, in ogni caso, essere ricercata nell'ambito delle risorse destinate alla contrattazione nazionale e integrative".

- Nei contratti nazionali si dovranno anche **valorizzare gli strumenti che consentono di conciliare tempi di vita e tempi di lavoro**, per garantire benefici tanto per i lavoratori, che la percepiscono come condizione di benessere, quanto per l'organizzazione, in termini di produttività e di qualità dei servizi offerti e l'Aran dovrà negoziare la possibilità di utilizzo a ore dei permessi per motivi personali e familiari, se non ci sono già regole specifiche nelle varie discipline contrattuali.

- Componente fondamentale del welfare contrattuale è poi secondo la direttiva la **previdenza complementare**. I fondi attualmente presenti, che coprono l'intero perimetro del lavoro pubblico contrattualizzato, sono "Espero" e "Perseo-Sirio".

- **Espero** è dedicato a tutti i lavoratori - dirigenti, personale docente e amministrativo, tecnico e ausiliario - dei comparti Scuola e Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale (Afam). E' operativo dal 1° gennaio 2005 e alla fine del 2015 aveva poco meno di 100.000 iscritti, su un potenziale bacino d'utenza di circa 985.000 addetti.

- **Perseo Sirio** è nato il 1° ottobre 2014 dalla fusione di due fondi preesistenti e ha un bacino di utenza di circa 1.400.000 dipendenti: si tratta del personale occupato in tutti i restanti comparti pubblici coperti dalla contrattazione collettiva nazionale, diversi da Scuola e Afam. Al 31 dicembre 2015 gli iscritti erano

poco più di 21.000, cresciuti oltre 33.000 a marzo 2016, facendo raggiungere al Fondo la soglia minima (30.000 aderenti) per poter proseguire a operare.

La direttiva Madia indica che “sono auspicabili soluzioni contrattuali volte a favorire un incremento dei lavoratori iscritti, con particolare attenzione ai dipendenti già in regime di TFR o con minore anzianità. In questo ambito, la contrattazione collettiva nazionale potrà eventualmente procedere anche attraverso la revisione dello specifico accordo quadro che regola la materia ovvero, qualora si renda necessario, attraverso il completamento delle regole comuni con discipline specifiche di comparto”.

Per il **tempo determinato** la direttiva indica precisi ambiti di intervento, fermo restando la disciplina generale che riguarda il lavoro pubblico che ha come paletti la piena attuazione del "principio di non discriminazione" dettato dalla normativa comunitaria e della limitazione del ricorso a questa tipologia di rapporti di lavoro solo per “fattispecie inquadrabili nell'ambito di esigenze di ‘genuina’ flessibilità e, pertanto, caratterizzate da ‘eccezionalità’ o ‘temporaneità’.

I contratti avranno quattro possibilità:

1. considerare l'anzianità di servizio maturata nell'ambito di rapporti di lavoro a tempo determinato per applicare istituti contrattuali con riflessi sul trattamento economico solo se il personale interessato sia assunto a tempo indeterminate dopo i nuovi contratti per effetto della stabilizzazione;
2. estendere l'applicazione ai rapporti di lavoro a tempo determinato di istituti e benefici contrattuali oggi esclusi, secondo il principio di non discriminazione, “ferma restando l'esigenza di mantenere alcune differenziazioni di trattamento ... anche in relazione alla durata dei relativi rapporti;
3. individuare limiti quantitativi per l'utilizzo del tempo determinato, in ogni caso nel rispetto del limite massimo del 20% previsto dal Dlgs 81/2015 e dei vincoli finanziari previsti per il contenimento delle spese relative ai rapporti di lavoro flessibile;
4. individuare i casi in cui è possibile derogare al limite di durata massima dei 36 mesi, per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e i casi che consentono di derogare ai limiti di durata minima che devono intercorrere tra un contratto e il successivo.

Nuova e specifica disciplina pattizia poi per la "**somministrazione di lavoro a tempo determinato**". Il nuovo contratto nazionale dovrà individuare, anche in misura non uniforme, limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto di somministrazione a tempo determinato in misura percentuale contenuta, tenuto conto che tale forma di lavoro flessibile si somma alla possibilità di utilizzo del lavoro a termine attivato direttamente dalle amministrazioni, e in ogni caso nel rispetto vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente in materia di contenimento delle spese relative ai rapporti di lavoro flessibile. La contrattazione nazionale potrà individuare modalità e criteri per la determinazione e corresponsione dei trattamenti economici correlati alla performance, senza che questo determini un incremento dell'onere quantificato nel contratto stipulato con il somministratore.

Sul **part time** la contrattazione collettiva potrà prevedere la possibilità di chiedere al lavoratore a tempo parziale prestazioni di lavoro supplementare e straordinario, determinandone le quantità consentite e il relativo compenso.

Arrivano poi i capitoli su ferie, permessi e assenze (per malattia soprattutto).

Ferie e riposi possono anche essere “ceduti” secondo il Dlgs 151/2015, a titolo gratuito e a dipendenti dallo stesso datore di lavoro per consentire a questi di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, abbiano bisogno di cure costanti. Ma il rinvio è alla contrattazione collettiva e la direttiva indica la necessità che i contratti dettino una disciplina applicativa dell'istituto, definendo misure, condizioni e modalità per la piena attuazione della legge.

Due invece le tipologie di **assenze per malattia**.

La prima è quella **per visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici**.

La direttiva dà all'Aran una serie di possibilità:

• dettare una disciplina specifica sui permessi orari per visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, a giorni o a ore, potendo comunque utilizzare alternativamente, per questi scopi anche permessi brevi a recupero, permessi per motivi familiari e personali, riposi connessi alla banca delle ore, riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario. Possibilità che però deve essere esclusa nell'arco della stessa giornata, prima o dopo i permessi orari;

- chiarire gli elementi distintivi tra le fattispecie riconducibili alla presente disciplina dei permessi e quelle che, invece, danno luogo all'applicazione della ordinaria disciplina della malattia;
- prevedere un periodo di servizio minimo nell'arco della giornata, almeno la metà dell'orario e, salvi i casi di urgenza, adeguati periodi di preavviso;
- prevedere che la giustificazione dell'assenza avvenga con un'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura che hanno svolto la visita o la prestazione o trasmessa da questi all'amministrazione;
- introdurre un monte ore annuale per questi permessi ed escluderli nel caso in cui siano fruiti a ore nell'arco di una giornata, dalle decurtazioni economiche previste dalle disposizioni legali per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia, individuando le risorse necessarie all'interno delle risorse contrattuali;
- considerare anche i permessi nel computo del "comporto", stabilendo convenzionalmente che sei ore di permesso corrispondano ad un'intera giornata di lavoro.

La seconda riguarda le **assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita.**

In questo caso, l'Aran negozierà nel rinnovo contrattuale una definizione del perimetro applicativo di questa disciplina che includa anche i giorni di assenza, comunque collegati all'effettuazione di terapie salvavita, anche se non coincidono con i giorni di terapia e a condizione che si determinino effetti che diano incapacità lavorativa. Per circoscrivere il beneficio e prevenire utilizzi che non coincidono del tutto con l'istituto, sarà necessario prevedere un tetto massimo di giornate di assenza, nell'arco dell'anno alle quali è applicata la disposizione.

Infine i **procedimenti disciplinari.** La contrattazione in questo caso deve seguire i limiti previsti dalla legge (che ha competenza esclusiva sugli aspetti procedurali) e dovrà prevedere gli interventi sulle fattispecie disciplinari e relative sanzioni previste contrattualmente, armonizzandole e coordinandole con le previsioni di legge. Sarà necessario, ad esempio, eliminare alcune fattispecie sanzionabili ora previste dalla legge o coordinare fattispecie legali e contrattuali con contenuti simili anche se di diversa gravità, come pure tenere conto delle recidive in relazione a fattispecie di legge, per le quali siano previste sanzioni conservative.

La contrattazione nazionale dovrà individuare le condotte e stabilire le corrispondenti sanzioni disciplinari con riferimento alle ipotesi di ripetute e ingiustificate assenze dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, e con riferimento ai casi di ingiustificate assenze collettive in determinati periodi nei quali è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza. E si dovrà verificare anche la possibilità di prevedere la sospensione cautelare per accertamenti sui fatti addebitati al dipendente in tutti i casi in cui questo risulti necessario, "a prescindere dalle sanzioni conservative o espulsive applicabili".

06 giugno 2017

© Riproduzione riservata

Allegati:

■ La direttiva Madia all'Aran