

Nuovo modello contrattuale: per chi?

Sostenere che l'accordo fra Governo e CISL/UIIL/UGL/CONFSAL porti ad un unico modello contrattuale sia per il settore privato che per il lavoro pubblico non è corretto; di fatto l'unico fattore sostanziale che accomuna questi due settori è la durata triennale dei contratti.

Fra le tante, le differenze di merito:

- > Nel settore pubblico a stabilire l'**indice previsionale**, ossia la percentuale alla quale fare riferimento per gli incrementi contrattuali, è il **Ministro dell'economia** mentre per gli altri settori questo compito è demandato ad un soggetto terzo (???);
- > Nel settore pubblico l'**indice previsionale** verrà applicato ad una base di calcolo costituita dalle voci di carattere stipendiale (**stipendio + IIS**), mentre per gli altri settori il valore retributivo al quale applicare l'indice sarà definito dai soggetti contrattuali con specifici accordi;
- > Nel settore pubblico il **recupero** degli eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale "effettivamente osservata" (?) è prevista **nel successivo triennio** contrattuale, mentre per gli altri settori il recupero è previsto entro la vigenza di ciascun contratto;
- > Per tutti gli altri settori il recupero del differenziale inflattivo, una volta accertato, si prevede al solo verificarsi di uno scostamento tra inflazione prevista e reale; nei comparti del settore pubblico il recupero dell'eventuale differenziale tra inflazione prevista e inflazione reale dovrà tenere conto dei reali andamenti delle retribuzioni di fatto dell'intero settore pubblico.

Nel pubblico il recupero di un eventuale differenziale inflattivo sostanzialmente non si verificherà mai, poiché sarà sufficiente dimostrare che le retribuzioni di fatto (rapporto fra spesa per retribuzioni nella P.A. e unità di personale) siano aumentate più di quanto previsto dall'indice previsionale; per far questo basta o una riduzione di personale o un solo Comparto/Settore contrattuale che, per vari motivi come storicamente è avvenuto nei settori non contrattualizzati (magistrati, forze armate e polizia, diplomatici, ecc.), acquisisca incrementi sopra la media.

Ed in ogni caso, nel settore pubblico, i rinnovi contrattuali così come il recupero del differenziale inflattivo saranno subordinati all'andamento dei conti pubblici.

Si afferma genericamente che l'indice di riferimento per i rinnovi contrattuali sarà l'IPCA (Indice Prezzi al Consumo Armonizzati a livello europeo), ma alla stessa stregua dell'inflazione programmata sarà necessario quindi individuare un indice previsionale anche per l'IPCA.

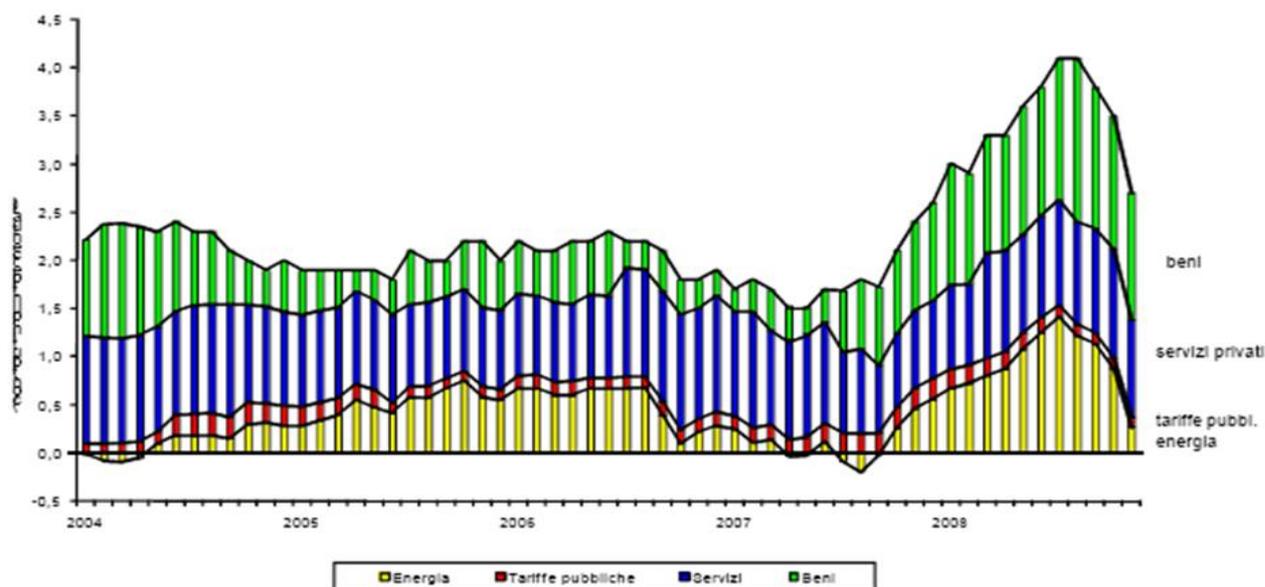
Così come avveniva prima, con il Ministro dell'economia ed il Governo che indicavano l'inflazione programmata, altrettanto avverrà domani: per il settore pubblico sarà sempre il Ministro dell'economia che

stabilirà l'indice previsionale IPCA per i rinnovi contrattuali ed inoltre tale indice rimarrà bloccato per i tre anni di vigenza contrattuale.

Oltretutto non è assolutamente chiaro come e quando verrà costruito e individuato tale indice, considerando che, in ogni caso, l'indice IPCA, sia nella previsione che in quello effettivamente realizzatosi, sarà considerato al netto dei prodotti energetici ed è noto l'effetto del caro petrolio sull'andamento dell'inflazione.

Con l'esclusione dei prodotti energetici dal calcolo dell'inflazione (IPCA o qualsiasi altro indice) non si fa altro che scaricare sulle retribuzioni, deprimendole, le fluttuazioni inflazionistiche come si può rilevare dal grafico (*MEF – Quaderno dei prezzi – n. 4 dicembre 2008*) che mostra come i prodotti energetici, in alcuni periodi del 2008, abbiano avuto un'incidenza di 1,25 punti sui 4 dell'inflazione:

**Figura IV.3 - LE COMPONENTI DELL'INFLAZIONE
(Indice NIC - Contributi alla variazione tendenziale)**



Fonte: Elaborazioni su dati Istat

I sostenitori dell'accordo presentano l'IPCA come se da esso possano conseguire chissà quali immensi risultati. Questa è una mistificazione. Il suo lieve vantaggio rispetto ad altri indici, quali il NIC (indice intera collettività), non giustifica l'entusiasmo che ha portato i firmatari a definire l'accordo come storico, ancor più se messo a confronto con i rinnovi contrattuali avvenuti nella contrattazione pubblica:

	IPCA	NIC	CCNL
2002	2,6%	2,5%	2,46%
2003	2,8%	2,6%	3,20%
2004	2,3%	2,1%	1,90%
2005	2,2%	1,8%	3,11%
2006	2,2%	2,0%	0,39%
2007	2,0%	1,8%	4,46%
	14,10%	12,80%	15,52%

Cosa succederà alle retribuzioni delle lavoratrici e dei lavoratori pubblici con l'accordo sottoscritto dal Governo con CISL/UIL/UGL/CONFSAL?

L'accordo, al fine della determinazione delle risorse per i rinnovi contrattuali, prevede siano utilizzate come riferimento solo le voci di carattere stipendiale, escludendo quindi tutto quello che non è stipendio base e indennità integrativa speciale.

L'accordo esclude tutto il salario accessorio (indennità Amministrazione/ente, produttività, straordinario, indennità di qualunque tipo) ed anche la retribuzione individuale di anzianità (ex scatti o classi stipendiali) e gli eventuali assegni personali dalla retribuzione di riferimento ai fini della determinazione degli incrementi medi procapite.

Questa è l'attuale composizione delle spesa per retribuzioni nei seguenti comparti:

Comparto	Retribuzione base	Retribuzione accessorio	Retribuzione Media
Ministeri	70%	30%	100,00%
Enti pubblici non economici	67%	33%	100,00%
Agenzie Fiscali	67%	33%	100,00%
Servizio Sanitario Nazionale	80%	20%	100,00%
Regioni e Aut. locali	82%	18%	100,00%

Ad oggi nella retribuzione base oltre allo stipendio ed alla I.I.S. è inclusa la RIA e gli assegni personali, quindi a seguito dell'accordo dovendo escludere anche queste due ultime voci dalla retribuzione di riferimento ci sarà una ulteriore penalizzazione per il lavoro pubblico.

Premesso che si continuerà ad avere indici di previsione, vediamo con un confronto cosa accadrebbe realmente nei rinnovi contrattuali dei pubblici dipendenti a seguito dell'accordo fra Governo/CISL/UIL/UGL/CONFSAL tenendo conto che la retribuzione di riferimento sarà formata solo dallo stipendio e dalla IIS:

- ipotizzando un valore di incremento del 2,0% per ogni anno di vigenza contrattuale e, per omogeneità di confronto con il modello precedente, riferendosi agli effetti su due anni (2,0% *2= 4,0%)

Con sistema di calcolo da Accordo Governo/CISL/UIL/UGL/CONFSAL		Con sistema prima dell'accordo	
Retribuzione base	70 x 4% = 2,8	Retribuzione base	70
Retribuzione accessorio	30	Retribuzione accessorio	30
Retribuzione Media	100	Retribuzione Media	100 x 4% = 4,0
Totale incremento	2,8	Totale incremento	4,0

Con il nuovo modello contrattuale ogni punto percentuale perde il 30% del suo valore!

In precedenza i rinnovi contrattuali hanno portato incrementi retributivi dello stipendio tabellare con valori che in ogni biennio economico sono stati sempre superiori al 6,10% e destinando, contestualmente, ulteriori risorse per incrementare le indennità di amministrazione/ente ed i fondi per la contrattazione integrativa.

L'esempio dei Ministeri può essere esteso anche a EPNE, Ag. Fiscali, SSN e AA.LL. considerato che i livelli retributivi base sono omogenei ed in modo altrettanto omogeneo nel tempo è avvenuta la loro rivalutazione:

Comparto			CCNL 00/01	CCNL 02/03	CCNL 04/05	CCNL 06/07
			Incrementi % degli stipendi tabellari			
Ministeri	C3S	F5	5,46	8,05	6,25	6,14
Ministeri	C3	F4	6,08	8,93	6,68	6,14
Ministeri	C2	F3	6,37	9,30	6,68	6,14
Ministeri	C1S	F2	6,24	9,12	6,44	6,15
Ministeri	C1	F1	6,68	9,72	6,68	6,15
Ministeri	B3S	F4	6,25	9,15	6,28	6,16
Ministeri	B3	F3	7,04	10,22	6,68	6,26
Ministeri	B2	F2	7,31	10,63	6,68	6,19
Ministeri	B1	F1	7,63	11,00	6,68	6,19
Ministeri	A1S	F2	7,33	10,65	6,44	6,19
Ministeri	A1	F1	7,94	11,48	6,68	6,19

Altrettanto non si può dire del biennio 2008/2009, in questo caso CISL/UIL e CONFSAL UNSA hanno sottoscritto un accordo al 3,2% molto al disotto di quanto realizzato negli anni precedenti.

Con il sistema concordato il 22 gennaio 2009 fra Governo/CISL/UIL/UGL/CONFSAL affinché possano ripetersi rinnovi contrattuali come nel periodo 2000/2007, paradossalmente, bisognerà "augurarsi" che l'inflazione, IPCA o altro che sia, si manifesti con valori annuali medi superiori al 3,5%; ed in ogni caso nulla rimarrebbe per la contrattazione integrativa o per rivalutare le indennità, a meno che non si pensi di deprimere ancor di più gli stipendi tabellari sottraendo da essi risorse per destinarle ad altri scopi.

Infine, all'enfasi dei firmatari dell'accordo del 22 gennaio a proposito della "contrattazione aziendale", o contrattazione di secondo livello, ricordiamo che nel settore pubblico è in vigore una legge, voluta dal Governo in carica e dai Ministri Tremonti e Brunetta, che ha tagliato i fondi per la contrattazione integrativa con importi medi pro capite che vanno da 80 a 350 euro mensili.

Questi i fatti!

Una scelta politica sulla pelle dei lavoratori e contro la CGIL!

Alla democrazia del voto:REFERENDUM!

FP CGIL Dipartimento sindacale

Alle altre ragioni, un motivo in più per lo sciopero generale del 13 febbraio e la manifestazione nazionale a Roma.