

Roma, 1 marzo 2017  
Prot. PI1702/CR/dm

**A TUTTE LE STRUTTURE**  
loro sedi

Oggetto: **valutazioni sui provvedimenti approvati dal Governo in materia di Pubblico Impiego**

Carissime/i,

l'approvazione preliminare da parte del Consiglio dei Ministri della bozza di decreti modificativi del d.lgs 165/2001 (Testo unico sul lavoro pubblico) e del d.lgs 150/2009 (decreto "Brunetta") conferma la necessità che si apra una delicata fase di confronto per le ulteriori modifiche che intendiamo apportare al testo che ci è stato inviato questa mattina.

Siamo consapevoli del fatto che in questo periodo che precede l'approvazione definitiva si intrecceranno diverse interlocuzioni istituzionali (Conferenza Unificata, Commissioni Parlamentari, Consiglio di Stato) sul testo, ma il nostro impegno di vedere garantito in norme legislative gli impegni assunti dal Governo per un rilancio delle relazioni sindacali resta prioritario e lo eserciteremo nel corso del confronto che il Governo si è impegnato ad avere con le Organizzazioni sindacali firmatarie dell'intesa del 30 novembre.

### **Rapporto tra legge e contratto**

Dalla lettura del testo, risultano inadeguate e insufficienti ancora molte disposizioni che rischiano di rendere instabile e a rischio il percorso di rilancio delle relazioni sindacali previsto dall'Intesa e soprattutto quello del riequilibrio tra legge e contratto nella disciplina del rapporto di lavoro. Su questo punto - mentre apprezziamo la modifica da noi proposta all'art. 2, comma 2 per consentire al contratto di derogare anche le leggi precedenti in materia di rapporto di lavoro e che abroga la disposizione che consentiva al contratto di operare in tal senso solo se autorizzato dalla legge - siamo ancora in disaccordo con il rinvio ad un art. 40 che - a nostro giudizio - è ancora restrittivo delle potenzialità del contratto di essere la fonte principale di regolamentazione del lavoro pubblico.

Infatti, in questo articolo 40 è sparito solo il riferimento alle progressioni economiche, mentre restano altri vincoli anche legati a norme legislative estranee al decreto 165/2001 per quanto riguarda la mobilità, la valutazione, l'organizzazione.

Sempre in materia di relazioni sindacali, ci preoccupa un approssimativo testo del secondo comma dell'art. 5 che assimila organizzazione degli uffici e organizzazione del lavoro limitando anche le procedure di partecipazione.

### **Contrattazione integrativa**

Altro punto da chiarire è quello che riguarda la contrattazione integrativa, fortemente limitata da vincoli di armonizzazione al ribasso dei trattamenti accessori che rischiano di bloccare le retribuzioni dei prossimi anni e dal congelamento della retribuzione accessoria al 2016, privando così il contratto nazionale anche della sua naturale funzione retributiva (art. 23).

Sullo stesso piano si pone la norma che impone una prevalenza del fondo accessorio per finanziare la performance rischiando così di rendere impossibile garantire la continuità di molti servizi (art. 11.g) e che dispone, come misura punitiva generalizzata, il congelamento dei fondi accessori in caso di tassi di assenteismo anomali, senza preoccuparsi, come avevamo invece proposto, di intervenire sul coinvolgimento professionalizzato e motivato dei lavoratori e sull'organizzazione e finendo, invece, di colpire anche chi correttamente svolge il suo lavoro.

### **Relazioni sindacali**

Più in generale, in materia di relazioni sindacali, ancora poco chiaro appare il coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori nei processi di riorganizzazione e di razionalizzazione/diminuzione della spesa; con ciò limitando il ruolo propulsivo che la contrattazione può svolgere sui fattori organizzativi attraverso la condivisione di obiettivi da perseguire; e non favorendo l'estensione anche al settore pubblico di forme di decontribuzione/defiscalizzazione del salario di produttività e di welfare "aziendale".

### **Rapporto di lavoro**

#### ***a) procedure disciplinari e licenziamento***

Sul fronte del rapporto individuale di lavoro, critichiamo in primo luogo la rilegificazione e la burocratizzazione di tutte le procedure disciplinari, nonché il tetto posto al risarcimento in caso di reintegrazione sul posto di lavoro per licenziamento illegittimo.

#### ***b) reclutamento e stabilizzazione***

Anche la disciplina sulla stabilizzazione subisce nel testo approvato dal Governo un significativo arretramento col vincolare strettamente il processo di stabilizzazione alla appartenenza passata e presente del lavoratore all'amministrazione che bandisce il concorso. Questa disposizione rischia di lasciare fuori tutti i lavoratori sottoposti a mobilità obbligatoria, quelli che abbiano svolto i tre anni in amministrazioni diverse anche appartenenti allo stesso comparto e quelli che siano stati trasferiti nell'ambito dei 50 Km. Va inoltre ribadita la nostra richiesta di far rientrare nei processi di stabilizzazione anche il personale AFAM che nell'ultima stesura del testo unico è lasciato fuori dalla stabilizzazione, diversamente da quanto concordato in precedenza. Nel complesso delle discipline sul reclutamento, appaiono insufficienti le modalità di partecipazione sindacale previste nella definizione del fabbisogno del personale

***c) valutazione e performance***

In materia di valutazione, condividiamo il superamento della legge Brunetta e l'affidamento previsto nel nuovo testo del d.lgs. 150/2009 alla contrattazione collettiva delle modalità di riconoscimento del trattamento economico collegato alla performance; come anche condividiamo l'eliminazione dell'assimilazione ad una progressione verticale della progressione orizzontale all'ultima fascia. Ma a fronte di queste valutazioni positive in merito all'accoglimento della nostra proposta, ribadiamo la contrarietà più volte espressa per la rigidità già esaminata a proposito di quanto previsto nell'art. 11, lettera g. e restiamo contrari alla generica formulazione delle modalità di partecipazione dell'utenza alla valutazione della performance e ad una corposa regolamentazione legislativa delle procedure necessarie all'avvio dei processi organizzativi e di valutazione.

Nell'impostazione che abbiamo dato fin dall'inizio al confronto con il Governo, abbiamo sempre sottolineato come le modifiche da apportare all'attuale quadro legislativo dovessero garantire la valorizzazione del ruolo di partecipazione e contrattazione dei lavoratori pubblici attraverso le loro rappresentanze per segnare una svolta di innovazione e modernizzazione delle pubbliche amministrazioni che coinvolgesse e responsabilizzasse significasse nell'organizzazione chi quotidianamente opera nelle amministrazioni.

Anche da questo punto di vista, il testo licenziato dal governo è inadatto proprio perché non opera in modo deciso e convinto quell'inversione di rotta necessaria a garantire il rilancio dei servizi e si attarda ancora su formulazioni giuridiche esorbitanti che invadono, ingessandola, l'organizzazione del lavoro e la gestione delle risorse umane.

Continueremo, anche con il contributo delle Federazioni, a proporre le nostre convinzioni per ottenere alla fine un testo che sia rispettoso dell'Intesa del novembre scorso.

Ma il nostro confronto non si limita solo ad una revisione del quadro legislativo.

Il nostro principale interesse è che si dia finalmente avvio al rinnovo dei contratti pubblici fermi ormai dal 2009 e che questo avvenga nella certezza del quadro legislativo delle regole e di quello finanziario delle risorse. Il confronto con il Governo deve continuare in modo costante su tutti questi fronti in modo da consentire in tempi rapidi l'invio di un atto di indirizzo all'ARAN che sia rispettoso di tutti gli impegni assunti.

Fraterni saluti.

Il Segretario Confederale  
Maurizio Bernava

**Allegati: 3**