



FEDERAZIONE CONFISAL-UNSA

Segreteria Generale

Via Napoli, 51 - 00184 ROMA - Tel. 06 48.28.232 - fax 06 48.28.090
www.confisal-unsal.it info@confisal-unsal.it



Roma, 20.02.2017

Ai Segretari Nazionali
Ai Segretari Regionali e Provinciali

Cari Amici,

nel corso dell'ultimo incontro con la Ministra Madia del 15 febbraio u.s. che ha seguito all'Accordo sindacale siglato il 1 dicembre scorso, ci sono stati consegnati i testi predisposti dal Governo relativi alle modifiche da apportare al Dlg 165/01 e al Dlg 150/09. Questa Federazione ha inteso evidenziare, in una sintesi, gli articoli più importanti che riguardano la normativa in argomento, comunque allegata, per il doveroso aggiornamento dei propri responsabili.

Dlgs 165/2001:

- Articolo 5: viene ripristinata la titolarità del CCNL nel definire gli ambiti delle relazioni sindacali;
- Articolo 6: rimodulabilità delle dotazioni organiche senza alcun vincolo nella distribuzione di personale tra i livelli di inquadramento giuridico, in sede di definizione del piano di fabbisogni di personale e fermo restando il limite di spesa complessiva derivante dagli organici stessi;
- Articolo 6-bis: abrogato. Questo articolo consentiva alle amministrazioni di esternalizzare le attività acquistando sul mercato i servizi originariamente prodotti al proprio interno, con conseguente riduzione di personale e riduzione dei fondi per il salario accessorio;
- Articolo 30: rispetto al passato, i contratti collettivi nazionali possono integrare le procedure e i criteri generali per i casi di passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse e anche per i casi di trasferimenti nell'ambito territoriale comunale per distanze fino a 50 chilometri;
- Articolo 35: reclutamento del personale – nei concorsi viene introdotto un limite quantitativo massimo di idonei che non potrà essere superiore al 20% dei posti messi a concorso;
- Articolo 40: Contratti collettivi e integrativi – è questo uno degli articoli maggiormente attenzionati e le modifiche introdotte, pur con qualche residua perplessità, tendono a restituire alla contrattazione collettiva la titolarità della disciplina del rapporto di lavoro e delle relazioni sindacali.

Nel nuovo contesto inoltre, pur permanendo l'indirizzo generale di destinare risorse alla performance, viene eliminata la condizione e l'obbligo della prevalenza delle risorse alla performance individuale.

Relativamente alla "unilateralità" dell'Amministrazione in sede di contrattazione, viene meglio specificata l'eventualità del ricorso a tale istituto e chiarito che tale evento non pregiudica la prosecuzione delle trattative per la ricerca di un accordo.

Infine, fornisce l'input affinché si realizzi una semplificazione nella gestione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa rinviando al CCNL il compito di provvedere al riordino, alla razionalizzazione e alla semplificazione delle discipline in materia di quantificazione e di utilizzo delle risorse anche attraverso il consolidamento nei FUA della componente variabile degli stessi fondi.

Parte disciplinare

- Articoli da 55-bis a 55-septies – Sul tema dei procedimenti disciplinari, principalmente viene sistematizzato nel corpo del dlgs 165/2001 quanto era stato introdotto con il decreto legge n. 116 del 20 giugno 2016 in materia di licenziamento disciplinare.
Per le forme e i termini del procedimento disciplinare vengono attentamente individuati i responsabili nella tipologia delle sanzioni, per l'attivazione delle procedure e l'ufficio competente in materia e i termini per la difesa.
Per i controlli sulle assenze per malattia saranno incaricati medici convenzionati con l'Inps; nell'ambito delle fasce orarie, che potranno essere oggetto di modifica con successivo decreto ministeriale, si ipotizza anche una sistematicità delle cadenze delle visite di controllo oltre che una loro ripetitività per lo stesso evento di assenza per malattia.

Dlgs n. 150/2009

- Articolo 3: relativamente al trattamento retributivo legato alla performance, alle progressioni economiche e agli incarichi dirigenziali, le modifiche proposte in questo articolo sono incerte e confuse; si tratta dei "principi generali" ai quali si devono obbligatoriamente attenere le amministrazioni. In caso però di inadempienza, i torti dell'amministrazione si riversano sui dipendenti incolpevoli.
- Articolo 19: Criteri per la differenziazione delle valutazioni – Spariscono le famose tre fasce di performance, 25 / 50 / 25, in cui sarebbe dovuto essere suddiviso il personale ai fini della distribuzione del salari accessorio, che sarebbe avvenuto secondo il criterio 50 / 50 / 0, generando quelle distorsioni e quei danni economici che da anni andavamo segnalando a ogni livello istituzionale e che fortunatamente siamo stati in grado di evitare;
- Articolo 23: Progressioni economiche – viene abrogato il 3° comma che prevedeva come titolo prioritario nelle progressioni economiche la collocazione nella fascia di merito alta per tre anni consecutivi o per cinque annualità anche non consecutive;
- Articolo 24: Progressioni di carriera – viene abrogato il 3° comma che prevedeva come titolo rilevante ai fini della progressione di carriera la collocazione nella fascia di merito alta per tre anni consecutivi o per cinque annualità anche non consecutive.

Come in altre occasioni, il giudizio sulle proposte del Governo non può che essere sospeso; il percorso avviato presenta dei buoni spunti ma una attesa di sette anni per il rinnovo dei contratti è talmente lunga da obbligarci ad una riflessione attenta e misurata fino al termine del negoziato, che sarà subordinato agli effettivi incrementi economici nelle buste paga e alla restituzione di quei diritti sottratti in questi ultimi anni.

Il Segretario Generale
Massimo Battaglia