



confisal

CONFEDERAZIONE GENERALE
SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI



Confederazione
Europea
dei Sindacati
Indipendenti

Comunicato stampa

CONFSAL: AUDIZIONE IN SENATO PER IL MIGLIORAMENTO DELLA P.A.

Roma, 9.04.2019. La Confisal in sede di audizione al Senato della Repubblica sul DDL n. 1122 recante “Deleghe al Governo per il miglioramento della Pubblica Amministrazione”, ha espresso la propria posizione rivendicando prioritariamente lo stanziamento di risorse adeguate per i rinnovi contrattuali 2019 – 2021.

In merito al DDL n. 1122, ritenendo non necessario un ulteriore intervento di “riforma” sul lavoro pubblico, ha espresso la propria contrarietà sulla visione da cui parte il Governo ovvero l’assunto, errato, che il “problema” siano i lavoratori pubblici; nel contempo rilevando che ancora una volta non si prende in considerazione l’ipotesi della necessità di “semplificare” la montagna di norme che sottendono al lavoro pubblico e di intervenire sui modelli organizzativi.

E che da tale assunto si muova, nei confronti dei lavoratori pubblici, un processo/progetto punitivo; nulla di quanto si propone pone l’accento su processi collaborativi. È prevalente, se non assoluto, il pensiero che dalla sola “competizione” possano esserci risultati migliori; una tesi, già proposta in passato, che non ha funzionato e sarà destinata al fallimento considerando in particolare lo stato attuale degli organici, dove si sconta una prolungata carenza di personale alla quale si sommano le uscite naturali (vedasi età media del personale) e l’effetto delle uscite per “Quota 100”: carenze alle quali non si riuscirà a dare copertura adeguata nonostante le previste assunzioni.

Questa, e per i prossimi anni, sarà la condizione di operatività nelle amministrazioni pubbliche: meno personale per fornire più servizi ed in questo contesto che sarebbe più utile spingere sulla “collaborazione” anziché sulla “competizione”.

Nello specifico abbiamo illustrato le seguenti considerazioni:

1) Sull’articolo 3: “Merito e premialità”

a. Dalla incisività con la quale si intende operare sui sistemi di misurazione e valutazione riteniamo si deprima il ruolo dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, e chiediamo che per meriti e premialità le Amministrazioni intervengano con risorse proprie (reperibili nelle entrate delle singole Amministrazioni) senza incidere sulle risorse economiche già destinate alla Contrattazione collettiva nazionale e integrativa; e, per quest’ultima, chiediamo vengano abrogate le norme che impongono dei limiti all’entità delle risorse economiche.

b. Relativamente alle progressioni di carriera e alla differenziazione della retribuzione accessoria non si contesta lo spirito della differenziazione, ma considerando le norme vigenti già abbastanza stringenti saremmo disponibili solo se l’intenzione del legislatore fosse quella di aprire a nuove opportunità, altrimenti sarebbe preferibile non toccare niente.

2) Sull'articolo 4: "Riordino disciplina della dirigenza"

a. Appreziamo la previsione di intervenire affinché vi siano concorsi riservati al personale dipendente. Realisticamente ci vorrà del tempo e in attesa che questo sia pianificato, riteniamo opportuno, oggi, un intervento di impatto utile a coprire le notevoli carenze di organico con la conclusione dei concorsi in essere e con l'attivazione immediata di concorsi che tengano conto di esperienze già fatte e di incarichi rivestiti, e delle valutazioni, negli ultimi dieci anni;

b. Determinare sostanzialmente per legge il trattamento retributivo dei dirigenti vanifica totalmente i CCNL di riferimento e questo porta diritti verso la "pubblicizzazione" del loro rapporto di lavoro in antitesi con il "ruolo manageriale" che si sbandiera.

3) Sull'articolo 5: "Mobilità del personale"

a. Facilitare i processi di mobilità del personale, anche attraverso l'eliminazione del preventivo nulla osta delle Amministrazioni, è un auspicio che condividiamo; potrebbe essere utile indicare una tempistica entro la quale concludere il processo garantendo certezze al dipendente e alle Amministrazioni il modo di organizzarsi;

b. Relativamente al personale messo in "disponibilità" particolare attenzione occorre porre in merito alle proposte di ricollocazione affinché non diventino "pretestuose" ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro;

c. Ben venga l'apertura anche al personale non dirigenziale di poter vivere, nell'arco del rapporto di lavoro come dipendente pubblico, una esperienza nel settore privato.

4) Sull'articolo 6: "In materia di contrattazione collettiva"

a. Esprimiamo un grande timore su una nuova definizione degli ambiti di intervento della legge e della contrattazione collettiva; è latente il rischio che si spinga verso una ripubblicizzazione del rapporto di lavoro svuotando ruolo e prerogative dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro sulla regolamentazione e gestione del rapporto di lavoro e sui trattamenti economici;

b. Buona occasione sarebbe questa per equiparare il lavoro pubblico ai settori privati, ad esempio iniziando ad applicare anche ai dipendenti pubblici la stessa normativa sul salario accessorio prevista per i settori privati in tema di defiscalizzazione, così come sarebbe un grande passo abrogare l'attuale normativa sul posticipo e la rateizzazione dei Trattamenti di Fine Servizio comunque denominati;

c. Un intervento di indirizzo che invece noi auspichiamo sarebbe di intervenire, a modifica e integrazione, sul Dlgs 165/2001 nella parte che obbliga i CCNL, in merito alla classificazione del personale, ad istituire almeno tre aree introducendo l'Area Quadri; in similitudine con quanto già esiste per i settori privati e lasciando ai CCNL la individuazione dei destinatari e il loro trattamento economico eliminando quanto si è fino ad oggi prodotto, unilateralmente per legge, in tema di attribuzione di incarichi specifici.