Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche

00187 ROMA – Via Piave 61
tel. 06/42000358 – 06/42010899
fax. 06/42010628

sito internet: www.flp.it Email: flp@flp.it

Segreteria Generale

Prot. n. 1825/FLP09

Roma, 26 giugno 2009

NOTIZIARIO N°45

Ai Coordinamenti Nazionali FLP
Alle OO.SS. federate alla FLP
Alle Strutture periferiche FLP
Ai Responsabili FLP
Ai Componenti delle RSU
LORO SEDI

LE NOSTRE PROPOSTE DI MODIFICA ALLO SCHEMA DEL D.LGS BRUNETTA

AUDIZIONE DELLA FLP / CSE ALLA COMMISSIONE AFFARI COSTITUZIONALI DEL SENATO

Finalmente le OO.SS. sono riuscite a rappresentare agli organi istituzionali le loro osservazioni in ordine allo schema di Decreto Legislativo del Ministro Brunetta in materia di "ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della Pubblica Amministrazione" presentato in applicazione della Legge 15/2009.

Ancora una volta, infatti, il Ministro ha fatto fare un pesante e grave passo indietro rispetto a tutti i sistemi di relazioni sindacali e ha presentato uno schema di decreto legislativo su una materia delicatissima e importantissima quale quella della riforma della macchina pubblica, senza preventivamente coinvolgere le forze sociali, salvo partecipare a qualche congresso per illustrarne i contenuti.

In ogni caso, furbescamente, la soluzione è stata trovata e in questi giorni le Commissioni Affari Costituzionali dei due rami del Parlamento effettueranno audizioni con i sindacati per le osservazioni e proposte.

E allora proprio nella giornata di ieri si è svolta una audizione presso la 1^ Commissione Affari Costituzionali del Senato con la partecipazione di tutte le Confederazioni e le Federazioni Sindacali presenti nel Pubblico Impiego.

In previsione dell'incontro la Segreteria Generale della FLP ha predisposto un documento che è stato illustrato e consegnato alla Presidenza della già citata Commissione e che si allega alla presente per opportuna informazione e diffusione.

Le osservazioni e le proposte della FLP partono da un semplice assunto e cioè la necessità condivisa di riformare la Pubblica Amministrazione e l'assoluta contrarietà sull'operato del Governo e del Ministro Brunetta che intendono burocratizzare e centralizzare ancora di più le

scelte e, con una incredibile guerra fra poveri, non investire sulla riforma ma anzi ridurre il salario accessorio.

In particolare il nostro documento ha individuato cinque punti nodali su cui far convergere l'attenzione della Commissione:

- **Percorsi di carriera e passaggi verticali**;
- **La valutazione delle prestazioni;**
- **Abrogazione di fatto della contrattazione nel Pubblico Impiego;**
- **Sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti;**
- **Individuazione forzosa dei comparti di contrattazione e delle regole per la definizione dei contratti**

Cordialissimi saluti.

La Segreteria Generale FLP

Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche

00187 ROMA – Via Piave 61
tel. 06/42000358 – 06/42010899
fax. 06/42010628

sito internet: www.flp.it Email: flp@flp.it

Segreteria Generale

OSSERVAZIONI E PROPOSTE RELATIVE ALLO SCHEMA DI D.LGS ATTUATIVO DELLA L.15/2009

Le osservazioni e le proposte della scrivente O.S. si inquadrano nella necessità di modificare l'articolato dello schema di dlgs attuativo della legge 15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della Pubblica Amministrazione.

Fermo restando le critiche di fondo che vengono mosse alle scelte di carattere politico del Governo e del Ministro in ordine al modello di riforma della Pubblica Amministrazione italiana, lo scopo della presente è quello di fornire elementi di valutazione che caratterizzino e diano la "cifra" e le motivazioni alla base del dissenso della FLP.

In premessa occorre rilevare come nelle strutture e organizzazioni complesse di carattere pubblico o para pubblico, si stia scoprendo ogni giorno di più che il reale fattore competitivo non sono le tecnologie e l'innovazione tecnologica ma gli uomini, che devono essere maggiormente coinvolti e resi partecipi del sistema, per rendere servizi più efficienti ed attività più efficaci; è in questo contesto e nella consapevolezza che si debba tendere a sburocratizzare e non ad incrementare il livello di burocrazia che bisogna ricercare modalità adatte a riconoscere il contributo e il prodotto individuale, riferibile a gruppi o al singolo dipendente.

Oggi, invece, le conseguenze negative della politica del Ministro per la pubblica amministrazione non hanno tardato a farsi sentire: pensiamo infatti che la demotivazione per essere stati criminalizzati, palpabile all'interno degli uffici pubblici, ha avuto una eco persino nella partecipazione dei dipendenti alla vita politica del paese manifestatosi anche con il tasso di astensionismo registrato nelle recentissime elezioni europee.

In ogni caso e tornando allo schema di decreto legislativo, cinque sono le questioni che la FLP pone all'attenzione di codesto Alto Consesso:

- **I percorsi di carriera e i passaggi verticali (art. 60 comma 1bis)**: gli attuali contratti nazionali di lavoro prevedono la possibilità di partecipare a procedure di progressione verticale interna anche in assenza del titolo di studio purché il lavoratore sia in possesso di quello immediatamente inferiore e di un certo numero di anni di servizio.
  Il decreto delegato invece casserebbe questa possibilità e permetterebbe progressioni verticali solo attraverso la partecipazione a concorsi pubblici e solo se in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno. Ora, a parte che prevedere un'unica procedura per personale altamente scolarizzato e lavoratori interni che devono dimostrare di poter svolgere mansioni superiori a

quelle attualmente svolte ci pare sia un controsenso organizzativo, se dovesse passare il principio per il quale solo in possesso di laurea si può diventare funzionari, la conseguenza diretta sarebbe l'impossibilità per coloro che non sono in possesso di laurea di una seppur remota possibilità di carriera e quindi una demotivazione totale. Infatti, se il lavoratore non potrà mai andare al di là delle funzioni inizialmente assegnate, a che pro dare il massimo anziché restare in un'aurea mediocrità??? Crediamo che nessun imprenditore farebbe una scelta di questo tipo;

⇨ **La valutazione delle prestazioni (titolo II e III)**: affinché sia chiaro sin dall'inizio il nostro pensiero, noi rivendichiamo il diritto di essere valutati al fine di sostituire all'arbitrio del principe, che oggi accompagna valutazioni nascoste che comunque vengono fatte in ogni organizzazione, criteri certi e trasparenti, ancorati a parametri comunicati preventivamente a tutti gli attori, in modo che si sappia in base a cosa si è valutati.
Senza valutazione non c'è crescita, ma se la valutazione è soltanto un metodo burocratico e sottintende un retro pensiero punitivo sarà rigettata dai valutati e finanche dai valutatori, i dirigenti, che nel decreto delegato non sembrano affatto coinvolti nel sistema di valutazione, decretandone il suo fallimento.

Questa O.S. immagina invece, come sostiene il prof. Francesco Avallone, Ordinario di Psicologia del lavoro all'Università La Sapienza di Roma, sia necessaria una valutazione che esponga sia il valutato sia il valutatore, che metta in gioco tutta l'organizzazione e che abbia come obiettivo finale il coinvolgimento del personale, la crescita dello stesso e il miglioramento dei servizi alla cittadinanza. Se così deve essere il percorso, quello previsto dal decreto delegato deve essere profondamente rivisto, prevedendo il massimo coinvolgimento degli attori – lavoratori, dirigenti, rappresentanti dei lavoratori – e una propedeutica e specifica attività di formazione e risultati non predeterminati.

Non si può dire, a prescindere, che una percentuale dei lavoratori devono essere inseriti nella fascia bassa ed essere esclusi dal salario di produttività. La valutazione non è un momento catartico ma un serio processo culturale. E i risultati di un processo serio di valutazione non sono predeterminabili, salvo che non si voglia sviluppare un rifiuto preconcetto in tutta l'organizzazione.

In sostanza, ciò che vogliamo dire è che non è con la frusta che si aumenterà la produttività dei lavoratori pubblici ma attraverso un investimento culturale e anche economico che porti al coinvolgimento e alla crescita attraverso il processo di valutazione delle prestazione e la valorizzazione di altri processi legati alla riqualificazione e alla formazione;

⇨ **Non abrogare di fatto la contrattazione nel Pubblico Impiego (art. 52, comma 3-ter):** non si può chiedere al sindacato di trattare "con la pistola alla tempia". Il decreto delegato prevede che "*…….qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione*".

Ricordiamo che sia le norme che hanno portato al D.LGS. 29/93 sia lo stesso decreto, avevano come obiettivo relazioni sindacali nelle quali la Pubblica Amministrazione esercitava i poteri del datore di lavoro privato ma nel pieno dispiegarsi della contrattazione. Ora, se passasse la proposta dal ministro, la nuova filosofia indicata nello schema di decreto, sarebbe una specie di assurdo giuridico che sancirebbe la morte della contrattazione nel pubblico impiego.

⇨ **Regolamentazione delle sanzioni disciplinari e delle responsabilità dei dipendenti pubblici (Capo V, art. 65-71)**.

Riteniamo che l'intero articolato è finalizzato a logiche punitive e di criminalizzazione del dipendente pubblico, coerentemente con quanto fatto con i precedenti provvedimenti (D.L. 112/08 e L. 133/09) dal ministro della pubblica amministrazione.
Il nostro giudizio è pertanto fortemente negativo su gran parte dell'impianto normativo che di conseguenza dovrebbe essere profondamente modificato. Si evidenziano i punti più dirimenti: 1) violazione del principio di parità di trattamento tra il lavoro privato e quello pubblico con la previsione per i dipendenti pubblici del mantenimento delle fasce di reperibilità dalle ore 08,00 alle 13,00 e dalle ore 14,00 alle ore 20,00 di tutti i giorni, compresi i non lavorativi e i festivi per le visite mediche di controllo (visite fiscali); 2) l'abolizione dei collegi arbitrali di impugnazione, che costringe i dipendenti pubblici a ricorrere obbligatoriamente ai tribunali ordinari, con aumento smisurato del numero dei processi, l'allungamento dei tempi di attesa per le pronunce e il maggior costo economico in capo ai dipendenti; 3) inaccettabilità di un sistema in cui, con la previsione della prosecuzione del procedimento disciplinare anche in pendenza di procedimento penale, lo Stato, che ha la responsabilità del funzionamento del sistema giudiziario, scarica sui suoi stessi dipendenti l'onere dei tempi della giustizia.

⇨ **Modifica degli artt. 52 e 63, evitando l'individuazione forzosa dei comparti di contrattazione:** Innanzitutto occorre rilevare come l'accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, pur prevedendo la possibilità di operare una riduzione del numero dei contratti, non comprendeva che tale possibilità si esercitasse unilateralmente da parte del Governo e per legge. A ciò aggiungendo che con tale operazione si contraddice fortemente la volontà di equiparare le regole del lavoro pubblico a quelle del lavoro privato.

In relazione a quanto sopra si propone che venga emendato l'art. 52 di cui al Capo IV dello schema di decreto legislativo, nel senso che venga inserita una norma con la quale da un lato i comparti di contrattazione collettiva nazionale vengano costituiti e definiti tramite accordi tra Aran e Confederazioni rappresentative e dall'altro, nella consapevolezza di una possibile necessità di riduzione contrattata dei comparti stessi, venga definito un limite temporale entro il quale gli attori, Aran e Confederazioni, operino una possibile riduzione ed accorpamento degli attuali comparti di contrattazione collettiva definendone con specifico accordo la nuova composizione.

Per quanto attiene invece l'art. 63, commi 3 e 4 del già citato Capo IV e visto quanto indicato nell'accordo quadro del 22 gennaio 2009 e nel successivo accordo del 30 aprile 2009, all'interno dei quali vengono stabilite modalità e tempi per i rinnovi contrattuali, rilevando una forte e palese contraddittorietà fra accordi e norma proposta nello schema di d.lgs, si rappresenta la necessità di individuare una sostanziale modifica dell'articolo in parola attraverso una riscrittura dello stesso che stabilisca l'operatività dei nuovi comparti solo dopo il 2013, e prevedendo altresì che nel triennio 2010-2012 si pervenga alla stipula dell'accordo sulla loro composizione.
Di conseguenza il prossimo rinnovo contrattuale 2010-2012 dovrà essere affrontato con il numero e la composizione degli attuali comparti utilizzando il dato di rappresentatività sindacale rilevato per il biennio 2008-2009.