

DOCUMENTO CONGIUNTO di PALAZZO VIDONI (5-10/05/12): prime impressioni.....

Il documento è costituito da 8 facciate, così articolate:

- 1) INTRODUZIONE
- 2) Un NUOVO MODELLO di RELAZIONI SINDACALI
- 3) RAZIONALIZZARE e SEMPLIFICARE i SISTEMI di MISURAZIONE/VALUTAZIONE/PREMIALITA'
- 4) NUOVE REGOLE riguardanti il MERCATO del LAVORO
- 5) I SISTEMI di FORMAZIONE del PERSONALE
- 6) La DIRIGENZA PUBBLICA, rafforzandone ruolo, funzioni e la responsabilità...

L'INTRODUZIONE

ricorda che **i tagli orizzontali nella spesa pubblica non sono stati accompagnati da una ottimale organizzazione delle risorse rimanenti. La spending review può, quindi, costituire un'occasione per razionalizzare e modernizzare la spesa pubblica.**

Come? Incentivando la qualità dei servizi e valorizzando le professionalità; riducendo gli sprechi e responsabilizzando i centri di spesa.

Per migliorare la P.A. sono necessari molteplici interventi, normativi e contrattuali (punti 2-6).

2) Un NUOVO MODELLO di RELAZIONI SINDACALI

Nel quadro del vigente modello delle relazioni sindacali, per favorire la partecipazione dei lavoratori al rinnovo della P.A., va rimodulato **(prima della riapertura delle trattative per i rinnovi contrattuali)** il quadro legislativo, emanando un PROVVEDIMENTO LEGISLATIVO che riguardi:

-il riconoscimento della contrattazione collettiva e del CCNL come fonte deputata alla determinazione dell'assetto retributivo e di valorizzazione dei lavoratori pubblici, nel rispetto dei ruoli e delle parti;

-il collegamento tra mobilità e qualificazione/formazione professionale, coinvolgendo le OOSS;

-la trasparenza totale della gestione degli enti;

-il coinvolgimento delle OO.SS: nei processi di razionalizzazione della P.A. (miglioramento, innovazione, premi incentivanti locali) **secondo modalità coerenti con le autonomie ordinamentali e tenendo conto delle norme vigenti sull'uso dei risparmi da riorganizzazione;**

- la trasparenza ed il coinvolgimento delle OO.SS. nella mobilità;

-il pieno riconoscimento delle RSU nei luoghi di lavoro;

-il potenziamento dell'informazione sindacale (esame congiunto tra P.A. ed OO.SS.).

Nell'ambito delle procedure di contrattazione collettiva, il Governo si impegna a quanto segue, per quanto riguarda comparti, regioni + enti locali:

-COMPARTI: ferma restando la riduzione del n.° comparti **e delle aree** ex Legge 15/2009 e fatta salva la competenza della contrattazione collettiva per l'individuazione della relativa composizione, va INDIVIDUATO un N.° di COMPARTI **e di AREE** che TENGANO CONTO delle competenze di REGIONI-ENTI LOCALI, nonché di SPECIFICI SETTORI - fermi restando i distinti comparti ed i relativi comitati di settore – ...;

-REGIONI + ENTI LOCALI: ne vanno rafforzati i poteri di rappresentanza nei CCNL, valorizzandone gli ambiti di autonomia e di corresponsabilità economica (risorse contrattuali).

3) RAZIONALIZZARE e SEMPLIFICARE i SISTEMI di MISURAZIONE/VALUTAZIONE/PREMIALITA'

Il testo propone di superare le "fasce di merito" del "Brunetta" (Art.19, D.Lgs. 150/09) **favorendo meccanismi (con contrattazione) che privilegino la performance organizzativa rispetto a quella individuale (!).**

Per i DIRIGENTI, invece, - in considerazione del ruolo rivestito rispetto alla performance delle Amministrazioni- saranno comunque previsti "rigorosi sistemi di collegamento tra premialità e risultati individuali". **Le Parti concordano, altresì, sulla necessità di valutarne l'applicazione in relazione alla peculiarità dei settori.**

4) NUOVE REGOLE riguardanti il MERCATO del LAVORO

Per contenere ("riordinare e razionalizzare") il LAVORO FLESSIBILE nella P.A., va modificato il D.Lgs.165/2001 in tema di: assunzione, responsabilità disciplinare, mobilità volontaria ed obbligatoria. La legge nuova dovrà , **"anche con riferimento alla flessibilità in uscita"**:

a) rafforzare il mercato del lavoro pubblico (organizzazione-reclutamento ex Art.97 della Costituzione);

b) favorire la mobilità dei cittadini U.E.;

c) confermare (Art.36, D.Lgs.165/01)che il contratto a tempo indeterminato è **"forma ordinaria"** nella P.A.;

d) individuare e disciplinare le tipologie di lavoro flessibile (temporanee od eccezionali);

e) disciplinare, per specifici settori, il reclutamento con un tracciato occupazionale;

f) identificare una responsabilità dirigenziale per eventuali abusi di d);

g) prevedere specificità e flessibilità per: scuola, sanità, ricerca;

- h) valorizzare nei concorsi il lavoro flessibile comunque fatto;
- i) riordinare la disciplina dei licenziamenti per motivi disciplinari (CCNL) ferme restando le competenze dei CCNL;
- l) riassumere i dipendenti in caso di licenziamento illegittimo;
- m) prevedere la deroga alla mobilità volontaria, in caso dell'utilizzo delle graduatorie concorsuali od in caso di concorsi per figure "infungibili o specialistiche".

Le Parti attiveranno, entro il 30 Maggio, alcuni tavoli di confronto per il personale precario della P.A.....

5) I SISTEMI di FORMAZIONE del PERSONALE

Va riordinato il sistema delle scuole pubbliche di formazione, sia centrali che locali, per garantire l'omogenea formazione del personale pubblico, in particolare quello dirigenziale.

Obiettivi? Migliorare la formazione permanente ed ottimizzare la spesa.

6) La DIRIGENZA PUBBLICA: rafforzamento del ruolo, delle funzioni e delle responsabilità, anche al fine di garantirne una effettiva autonomia rispetto all'organo di indirizzo politico.

Anche sulla dirigenza è necessario un INTERVENTO NORMATIVO per "migliorare l'organizzazione del lavoro, assicurare alla dirigenza un'effettiva autonomia, rafforzando i meccanismi di selezione, formazione e valutazione" e qualificando le modalità di conferimento dell'incarico.

"Occorre, altresì, il pieno riconoscimento del ruolo negoziale e delle prerogative delle specifiche rappresentanze della dirigenza nelle amministrazioni e nei luoghi di lavoro".

E' necessario favorire la mobilità professionale ed intercompartimentale dei dirigenti. Il sistema incentivante dovrà essere legato alla verifica tra risorse date e risultati ottenuti, **"ferme restando eventuali peculiarità nei singoli settori"**.

CONCLUSIONE

Insomma, al fine di attuare tutto ciò, il Governo "promuoverà appositi provvedimenti normativi (anche attraverso l'emanazione di una delega) concordati con Regioni ed Enti Locali, nonché apposite direttive all'ARAN, per le parti che **"dovranno essere definite attraverso appositi accordi da attuarsi nell'ambito della nuova stagione contrattuale"**.

"Le Parti concordano sulla necessità di momenti di verifica dello stato di attuazione dell'intesa".

COMMENTO

Ad una prima lettura, il testo appare accettabile. Eccone i motivi positivi:

1) recepisce la logica dei tagli verticali (non orizzontali) e della salvaguardia della qualità delle prestazioni rese, con coinvolgimento delle OO.SS.;

- 2) recepisce la richiesta di rivedere “la Brunetta”, ridando un ruolo alle OOSS in tema di contrattazione collettiva, rappresentanza, organizzazione lavoro, mobilità, premialità, risparmi, mercato, formazione, licenziamenti disciplinari (reintegro se illegittimi);
- 3) ribadisce il ruolo della contrattazione collettiva nel definire l’individuazione dei comparti, aree (a numero invariato) e di specifici settori;
- 4) valorizza il ruolo di Regioni ed Enti locali nella contrattazione;
- 5) conferma il superamento del 25-50-25 di Brunetta;
- 6) conferma (Art.97 Costituzione ed Art.36, D.Lgs 165/01 e s.m.i.) che il lavoro a tempo indeterminato è la forma ordinaria di lavoro per la P.A., salve specifiche eccezioni “per esigenze temporanee od eccezionali”;
- 7) prevede discipline specifiche per sanità, assistenza, ricerca istruzione;
- 8) prevede tavoli di confronto per il precariato;
- 9) riconosce il valore della dirigenza pubblica (ruolo, funzioni, responsabilità, autonomia) nonché delle OOSS dirigenziali, in linea con quanto richiesto ufficialmente dalla Confedir al MFP, nei giorni scorsi.

Aspetti negativi: la performance organizzativa prevale su quella individuale.

Aspetti dubbi: i tempi del tutto (delega, legge ordinaria, accordi pre-stagione contrattuale) ed i contenuti finali.

Insomma, “se son rose, fioriranno”. Le premesse sono accettabili, ma Noi aspettiamo i fatti concreti!

Stefano Biasioli (07/05/12)