

RIORDINO DELLA DISCIPLINA DEL LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

PRIMO DOCUMENTO DI OSSERVAZIONI E PROPOSTE

L'art. 17 della L. 7 agosto 2015 n. 124 recante " Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" prevede l'emanazione di decreti legislativi in tema di "Riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

In prossimità dell'approvazione in prima lettura degli schemi dei decreti legislativi da parte del Governo, il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha sentito le Confederazioni sindacali in apposita riunione convocata per il 15 febbraio 2017. Nella circostanza il Ministro (Maria Anna Madia) ha presentato ed illustrato due bozze di testi concernenti modifiche e integrazioni al D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e modifiche al D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150.

Sui due testi le Confederazioni sindacali anche prima della riunione del Consiglio dei Ministri possono presentare il proprio contributo.

La CIDA, in coerenza con quanto dichiarato nel confronto del 15 febbraio u.s., presenta un primo contributo con l'auspicio che si pervenga ad un **testo unico** che ricomprenda i nuovi contenuti del decreto legislativo 165/2001, decreto legislativo 150/2009 nonché le correzioni al decreto legislativo 116/2016:

1. Modifiche e integrazioni al D. Lgs. 165/2001 (riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche)

La disciplina delle **fonti** (art. 2 comma 2) deve mantenere un **giusto equilibrio** tra normazione legislativa e materie affidate alla contrattazione collettiva. Nel ritagliare spazi normativi ai contratti collettivi di lavoro non si può non tener conto dei distinti interessi in gioco: l'interesse generale del Paese, dei suoi cittadini e delle imprese deve essere tutelato, per basilari principi di democrazia oltre che per dettato costituzionale, dalla **legge**, che deve rimanere la fonte di diritto prevalente; le clausole contrattuali sono, per definizione, utili a salvaguardare gli interessi dei lavoratori pubblici. In conclusione la scelta delle materie da "riservare" alla normativa contrattuale deve essere strettamente limitata ad aspetti di tutela del rapporto di lavoro ed alla retribuzione. Altre materie, fra le quali "organizzazione" e "valutazione" (legata quest'ultima alla tutela dell'efficienza e della qualità degli uffici pubblici, nell'interesse **generale** del Paese) devono essere sottratte alla contrattazione sindacale.

Le determinazioni per l'**organizzazione degli uffici** e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro (art. 5 comma 2) debbono rimanere nella responsabilità esclusiva degli organi preposti alla gestione (i diversi profili dirigenziali) con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro. Su queste materie è utile l'informazione ai sindacati ed altre forme di partecipazione ove previste nei contratti collettivi (partecipazione sindacale).

Il rimando alle vigenti **procedure di reclutamento** del personale docente educativo ed amministrativo delle istituzioni scolastiche ed educative (art. 6 comma 6-bis e art. 36 c. 5 quinquies) è corretto e comprensibile con riferimento al personale docente, in base alle recenti disposizioni introdotte dalla Legge 107/2015, ma inadeguato rispetto al **personale amministrativo tecnico ed ausiliario**. Per questo personale sono ancora vigenti le "antiche" disposizioni di cui al D. Lgs. 297/94 (art. da 550 a 560) che non dicono nulla sui **Direttori**

dei servizi generali e amministrativi e prescrivono solo un concorso a titoli per gli Assistenti Amministrativi e Tecnici. Su questo personale è indispensabile e urgente aggiornare e adeguare le disposizioni in tema di reclutamento, coerentemente con le restanti amministrazioni pubbliche e con attenzione specifica alle funzioni che queste categorie debbono svolgere all'interno delle istituzioni scolastiche ed educative.

La previsione del divieto di stipulare **contratti di collaborazione coordinata e continuativa** (art. 7 comma 5-bis) viene valutata come positiva.

Le regole sulla **mobilità intercompartimentale** e sul **passaggio diretto** tra amministrazioni diverse (artt. 29-bis e 30) debbono essere coerenti con il nuovo contesto dei comparti e delle aree così come definito dal CCNQ del 13 luglio 2016.

La disciplina delle forme di lavoro flessibile (art. 36) dovrebbe contenere indicazioni riguardanti anche il telelavoro (o lavoro facile).

La norma transitoria in materia di contratti a tempo determinato (in coda all'art. 36) deve ricomprendere anche le situazioni di precariato concernenti la **dirigenza medica e veterinaria**. Inoltre, **non deve escludere il reclutamento del personale amministrativo tecnico ed ausiliario delle istituzioni scolastiche ed educative**. L'esclusione contenuta nel comma 10 del testo consegnato è incoerente con l'obiettivo politico dichiarato di porre fine al precariato.

Si valuta positivamente la disciplina inserita **nell'art. 40 comma 3-ter** relativamente al verificarsi di **difficoltà** nella stipula degli **accordi di contrattazione integrativa**. La nuova formulazione è più impegnativa per la parte datoriale ma mantiene giustamente in capo alle pubbliche amministrazioni la possibilità di provvedere con atto unilaterale.

In ordine alle modifiche e integrazioni introdotte in tema di procedimenti e sanzioni disciplinari (artt. 55 e seguenti) si esprime sostanziale condivisione.

2. Modifiche e integrazioni al D. Lgs. 150/2009 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni)

Sono condivisibili alcune modifiche al testo precedente del d. lgs. 150/2009 per quanto attiene:

- la progressiva **integrazione del ciclo della performance** con il ciclo di bilancio, prevista (**articolo 10**) attraverso l'approvazione annuale di un piano triennale delle performance (allegato ai bilanci preventivi delle Amministrazioni pubbliche) e di una relazione annuale (allegata ai conti consuntivi delle Amministrazioni pubbliche);
- il conferimento al Dipartimento della funzione pubblica di promozione, indirizzo e coordinamento del sistema di valutazione delle performance organizzative (**articolo 12**) del resto già previste e specificate nel recente DPR 105 dello scorso anno 2016;
- l'attribuzione dell'intera materia della trasparenza all'Autorità nazionale Anticorruzione (**articolo 13**);
- l'abrogazione **dell'articolo 19** che definiva per legge le quote di risorse da destinare al personale dipendente (il cosiddetto 25%-50%-25%); sul punto, il Governo poteva demandare proprio agli Organi politici di amministrazione e agli Organismi indipendenti di valutazione il compito di



stabilire idonei criteri di differenziazione dei premi e vigilare sulla loro corretta applicazione; invece tale materia è stata demandata alla contrattazione sindacale, cioè a un luogo “sbagliato” in quanto la valutazione delle performance è uno strumento a tutela degli **interessi generali dei cittadini** e delle imprese e non dei lavoratori pubblici dipendenti;

- apprezzabile anche il principio posto dall’articolo **19 bis** di prevedere forme di valutazione basate sulla cosiddetta “**customer satisfaction**”, ricordando nel merito che non possono essere messe in campo iniziative superficiali e/o di facciata, ma vanno correttamente applicate le tecniche e i metodi teorizzati e praticati in questa materia nel privato, adattandole al mondo pubblico. Si tratta, quindi, della classica materia in cui la previsione legislativa non basta, ma l’innovazione passa attraverso l’intelligente capacità di applicazione dei principi;
- corretto anche quanto previsto **dall’articolo 9** “novellato” nella parte in cui prevede che la misurazione e valutazione della performance individuale dei **dirigenti di vertice** delle Pubbliche amministrazioni sia collegata al raggiungimento di specifici obiettivi definiti in coerenza con quelli di amministrazione stabiliti nel Piano della performance.

Desti invece perplessità la configurazione degli **Organismi di valutazione indipendente**, che, per essere tali, dovrebbero (devono) essere completamente svincolati dagli Organi di vertice di ciascuna singola Amministrazione: in tal senso stride con tale principio il fatto che i suoi componenti siano designati **dall’Amministrazione controllata** e da quest’ultima remunerati. La valutazione delle performance “di amministrazione” deve essere condotta da organi **esterni** a quest’ultima. In questo senso vanno richiamate come modello da imitare le norme di legge relative ai compiti affidati all’**ANVUR** per quanto riguarda la valutazione delle performance organizzative nel mondo dell’Università e degli enti di ricerca.

Si fa riserva di ulteriori contributi sia in sede governativa che parlamentare.

Il Presidente
Giorgio Rembado

Roma, 17 febbraio 2017