

NOTA SULLA BOZZA DI INTESA SUL LAVORO PUBBLICO DEL 3.5.2012

Nella serata di ieri si è concluso il confronto aperto a gennaio tra le organizzazioni sindacali confederali e del lavoro pubblico e le parti pubbliche (Governo, Regioni, ANCI, UPI).

Si è pervenuti alla definizione di una ipotesi di Intesa sul Lavoro Pubblico, sulla quale la CGIL, come tutte le altre organizzazioni, ha dichiarato il suo consenso, fermo rimanendo il pronunciamento da parte degli organismi delle categorie di FP e FLC, necessario per poter procedere alla firma definitiva prevista per il giorno 10 p.v. dopo l'analogo pronunciamento della Conferenza dei Presidenti delle Regioni dell'ANCI e dell'UPI.

I contenuti dell'Intesa saranno le linee guida, ed i principi, posti a base di un disegno di legge Delega che il Governo presenterà rapidamente e, una volta approvato, dei conseguenti decreti legislativi che concretizzeranno in norme specifiche i punti definiti nel testo dell'Intesa, avendo come sbocco la ricontrattualizzazione, nell'ambito di una nuova stagione contrattuale, di tutti gli istituti (quali ad esempio le relazioni sindacali), che a seguito del DL 150 sono stati sottratti alla definizione contrattuale o rilegificati.

In sostanza si apre un percorso fatto di norme legislative e di nuove contrattualizzazioni.

Abbiamo lavorato sin dall'esordio del confronto, per riaprire un percorso sindacale che riguardasse il lavoro pubblico, dopo le “macerie” che ancora continuano a segnare il mondo delle pubbliche amministrazioni procurate dalla Legge Brunetta.

Il ritorno alla contrattualizzazione del rapporto di lavoro, la ripresa della stagione contrattuale e il ruolo del contratto nazionale di lavoro, le relazioni sindacali, le nuove norme sulla mobilità, il superamento della precarietà sono i punti sui quali abbiamo operato in questo confronto. A questi punti si è aggiunta la necessità di disciplinare per il sistema pubblico i temi contenuti nel ddl sul mercato del lavoro.

Il contenuto del protocollo affronta tali temi.

Li affronta riaprendo un percorso di “ordinarie relazioni sindacali” ristabilendo la funzione regolatoria sia sull'assetto retributivo che sui rapporti di lavoro del contratto collettivo nazionale.

In questo senso segna una prima discontinuità sul sistema del lavoro pubblico rispetto alla politica precedente.

Una prima discontinuità segnata dal fatto che, partendo dal merito, si è arrivati ad un pronunciamento comune delle forze sindacali, e dal fatto che si è chiuso lo strappo istituzionale che il Governo Berlusconi aveva compiuto sulle materie relative al lavoro pubblico, negando ruolo e funzione istituzionale al sistema delle Regioni e delle Autonomie Locali come era avvenuto con gli accordi separati del 30.4.2009 e del 4.2. 2011.

Si tratta di un primo segnale di discontinuità che va consolidato con le iniziative sindacali e la mobilitazione nel corso dell'iter parlamentare sulla legge delega, nella definizione degli atti conseguenti (decreti delegati) e soprattutto con il reale avvio, anche nelle condizioni date, della stagione dei rinnovi contrattuali che continua ad essere il primo obiettivo della nostra organizzazione per la salvaguardia ed il rilancio del sistema pubblico, per la valorizzazione del lavoro pubblico, e per rispondere concretamente alla emergenza salariale.

Certamente i punti dell' Intesa non risolvono i problemi drammatici determinati dalle scelte politiche e di politica economica del Governo. Rappresentano comunque importanti strumenti per affrontarne le conseguenze sul piano del lavoro.

L'idea di spending review preannunciata continua ad essere grave e sbagliata da contrastare fermamente dopo i tanti tagli del triennio precedente che hanno pesantemente colpito tutti i servizi pubblici ed i diritti dei cittadini quali la sanità, l'istruzione, la sicurezza, l'assistenza.

Ora il Governo dovrà, proprio in ragione di questa intesa, superare la logica della autoreferenzialità e misurarsi con le organizzazioni sindacali sul tema delle politiche e delle misure concrete, oltre che su quello delle conseguenze sul lavoro e sui servizi.

Così sul tema del precariato: il tavolo ottenuto per affrontare i temi del superamento della precarietà va sostanziato da misure con le quali affrontare il tema del blocco del turn over e con le quali impedire l'espulsione dei precari a

scadenza dei contratti.

Abbiamo altresì richiesto e ottenuto su questo un primo consenso, che si attivi una sede di confronto per affrontare la fase “transitoria”: il passaggio cioè dalle regole vigenti alle nuove regole (vedi ad esempio: relazioni sindacali, contrattazione di secondo livello, precarietà, mobilità).

In sostanza si tratta di una Intesa da valutare positivamente, che, pur nelle condizioni date, inizia a mettere alle spalle una fase politica caratterizzata da accordi separati, strappi istituzionali, attacchi ai lavoratori ed alle lavoratrici, al sindacato e che permette di affrontare la nuova difficile fase con una diversa strumentazione sindacale che comunque deve accompagnare la mobilitazione dei lavoratori per evitare “ritorni al passato” e consolidare i segnali di discontinuità.

Si tratta di una Intesa della quale per la CGIL è parte integrante, la riconquista del contratto collettivo nazionale di lavoro ed il rinnovo dei contratti con la mobilitazione dei lavoratori.

Nel merito, l'Intesa tratta distintamente alcuni grandi capitoli inerenti il lavoro pubblico, prevedendo importanti modifiche del quadro normativo attuale.

Per quanto riguarda il modello di relazioni sindacali, viene ristabilito un nuovo equilibrio, alterato dalle varie norme del Governo precedente, che avevano cancellato nei fatti le relazioni sindacali, cambiando le norme interessate prima dell'apertura delle trattative per i rinnovi contrattuali.

In particolare:

- la contrattazione collettiva ed i CCNL tornano ad essere la fonte regolativa sia del rapporto di lavoro sia dei trattamenti economici, superando l'impostazione autoritaria delle leggi Brunetta e delle modifiche al D.L. 165/2001. Viene in questo modo superata anche la facoltà di erogazione di trattamenti economici unilaterali non contrattati da parte delle Amministrazioni;
- si prevedono sedi di confronto con le OO.SS. sia sui processi di razionalizzazione che dovessero derivare dall'attuazione della spending review, sia su tutte le fasi dei processi di mobilità collettiva che dovessero

emergere dalle verifiche delle piante organiche. Ricordiamo che l'art. 33 del D.L. 165/2001, nella formulazione attuale, non consente alcuno spazio di confronto sulle decisioni unilaterali delle Amministrazioni in materia di mobilità, e si attiva automaticamente fino al licenziamento; in sostanza si riscriverà l'art. 33;

- si riconosce pienamente il ruolo negoziale e le prerogative delle R.S.U. nei luoghi di lavoro;
- si propone il superamento della mera informazione alle OO.SS. contenuta nelle norme attuali, prevedendo sulle varie materie anche fasi di esame congiunto;
- preso atto dell'impossibilità, dopo oltre due anni, di pervenire ad un'intesa sulla definizione dei nuovi comparti di contrattazione, insufficienti a ricomprendere l'articolato insieme dei settori pubblici, il Governo provvederà a ridefinire il numero dei comparti, ferma restando la competenza contrattuale delle OO.SS. a stabilirne la composizione, con l'unico vincolo di comparti specifici per Regioni/Sanità ed Autonomie Locali.

Per quanto riguarda il sistema incentivante (misurazione, valutazione, premialità, “ciclo della performance”) definito dal D.L. 150, si provvederà ad una sua semplificazione e razionalizzazione in particolare superando il sistema delle fasce così come previsto dall'art.19. Le nuove norme, insieme con la contrattazione, debbono individuare un sistema di articolazione del salario accessorio nel quale la valutazione organizzativa prevalga sulla valutazione individuale. L'applicazione di tale sistema andrà valutata in rapporto alle peculiarità dei singoli settori.

Una parte rilevante dell'Intesa riguarda poi le regole del mercato del lavoro, sia per quanto riguarda l'ingresso, sia per quanto riguarda l'uscita, modificando ove necessario il D.L. 165/2001.

Occorre pervenire ad un modello di funzionamento del mercato del lavoro che, pur avvicinandosi al modello del settore privato, consolidi le specificità che caratterizzano il settore pubblico, dalle forme di reclutamento, ai codici disciplinari, alla mobilità del personale.

In particolare:

- si conferma il vincolo costituzionale all'accesso attraverso concorso pubblico;
- si prevede il superamento della norma dei concorsi riservati su base locale a chi è residente, cassando la norma “leghista”;
- si afferma che il lavoro a tempo indeterminato è la forma ordinaria di prestazione di lavoro nella P.A.;
- verranno definite le forme di lavoro flessibile utilizzabili nella P.A. per esigenze temporanee o eccezionali, sulla scorta di precise causali, individuando limiti di durata e forme di reclutamento;
- verrà esteso il modello della “tenure track”, che di fatto esiste oggi solo nel CCNL del Comparto Ricerca (concorso selettivo all'ingresso per un contratto a tempo determinato, con possibilità di conversione a tempo indeterminato ad esito di valutazione al termine del contratto);
- verrà contrastato l'abuso di forme di precarietà improprie con responsabilità del dirigente e sanzioni;
- verranno previste discipline specifiche per Sanità, Ricerca, Istruzione;
- verrà prevista la valorizzazione nei concorsi dell'esperienza acquisita con rapporti flessibili;
- verranno riordinati i codici disciplinari, fermo restando il ruolo della contrattazione.

Si configura in questo modo un modello a regime che rende molto più trasparente, e possibile nei casi giustificati dall'eccezionalità, il ricorso alla flessibilità, e che intende evitare la formazione del serbatoio di precariato che ha caratterizzato massicciamente negli ultimi anni l'intera P.A.

Resta da affrontare il problema del precariato esistente, che si trova in molti casi in condizione di rischio imminente di scadenza dei contratti.

Per questo, entro il 30 maggio si apriranno tavoli finalizzati a valutare gli interventi possibili, ribadendo che è facoltà delle Amministrazioni, nell'ambito delle risorse disponibili, avvalersi di proroghe e/o rinnovi dei contratti (peraltro

previsti dalle leggi), in modo da accompagnare il personale precario in servizio nel percorso verso il futuro sistema a regime.

Da ultimo, l'Intesa chiarisce che l'insieme dei contenuti sarà oggetto di intervento legislativo, da realizzarsi attraverso una legge-delega ed i relativi decreti delegati e per altro verso attraverso accordi tra le parti da realizzarsi nell'ambito della nuova stagione contrattuale.

Roma, 4 maggio 2012