



Coordinamento Nazionale FLP Giustizia



Ministeri e
Polizia Penitenziaria

Reperibilità 3928836510

Coordinamento Nazionale: c/o Ministero della Giustizia Via Arenula, 70 – 00186 ROMA tel. 06/64760274 – telefax 06/68853024
sito internet: www.flpgiustizia.it e-mail: flpgiustizia@flp.it - flpmingiustizia@libero.it

Informativa n. 42_2017

Roma, 06 Aprile 2017

Oggetto: Riordino del Testo Unico; la CSE in Commissione Lavoro Pubblico e Privato della Camera.

Si pubblica il Notiziario n. 2 della CSE del 04 Aprile 2017 Prot. n. 0063/CSE2017, inerente l'argomento in oggetto.

Di seguito al notiziario troverete il documento, predisposto d'intesa con la Confederazione CGS, che riassume i punti principali dell' Audizione.

Coordinamento Nazionale FLP Giustizia





CSE

**Confederazione Indipendente Sindacati Europei
Segreteria Generale**

Prot. n. 0063/CSE2017

Roma, 04 Aprile 2017

NOTIZIARIO N° 2

A tutte le Organizzazioni Sindacali aderenti
A tutte le strutture sindacali CSE

LORO SEDI

RIORDINO DEL TESTO UNICO LA CSE IN COMMISSIONE LAVORO PUBBLICO E PRIVATO DELLA CAMERA

Dopo l'audizione del 22 marzo 2017 stamani presso la Commissione Bicamerale per la semplificazione amministrativa, la CSE è stata audita dalla Commissione Lavoro pubblico e privato della Camera dei deputati sull'Atto di Governo n. 393, il Decreto delegato di riordino del testo unico del lavoro pubblico.

In sede di audizione il Vice Presidente Rizzetto ha preannunciato una seconda audizione, prevista per la mattinata di lunedì 10 aprile, sui contenuti dell'Atto Governo n. 391 di modifica del D. Lgs 150/2009 (valutazione e performance).

Nel corso dell'audizione abbiamo voluto evidenziare che l'esercizio della delega rappresenta l'ennesima occasione perduta e che in buona parte le nuove disposizioni sono una scelta minimalista che non supera, se non in modo assolutamente parziale e contraddittorio, tutte le norme restrittive e punitive volute dal Ministro Brunetta nel 2009 e che hanno contraddistinto questo decennio di forte arretramento nei diritti e nel reddito dei pubblici dipendenti.

Il Governo non stanziava le risorse per rinnovare i contratti, dopo otto anni di blocco e la sentenza della Corte Costituzionale, e allo stesso tempo non permette il pieno dispiegarsi di una vera contrattazione, mantenendo vincoli e steccati, introducendo incredibilmente nuovi inasprimenti del sistema sanzionatorio, limitando la contrattazione a monte sui fondi di amministrazione e reintroducendo tetti alle risorse della produttività.

Intervenendo in modo poco incisivo sulla riduzione dei fenomeni di precariato, che rappresenta una vera e propria vergogna nazionale, con lo sfruttamento di centinaia di migliaia di lavoratrici e lavoratori che ogni giorno sopperiscono a carenze di organico strutturali; in un quadro istituzionale incerto, in cui non sono definiti gli ambiti di ripartizione delle competenze territoriali e neanche quelle trasversali tra singole amministrazioni.

Tra l'altro i testi sono ancora privi della necessaria Intesa con la Conferenza Stato Regioni e quindi ancora suscettibili di modifiche, mentre non è pervenuto ancora il parere del Consiglio di Stato, a dimostrazione di come sia stato complesso e tormentato l'esercizio della delega risalente ormai a 20 mesi fa.

In allegato al notiziario trovate il documento, predisposto d'intesa con la Confederazione CGS, che riassume i punti principali della nostra Audizione mentre al link <http://webtv.camera.it/archivio?id=10909&position=0> trovate la registrazione integrale dell'Audizione, con l'intervento CSE all'incirca al minuto 1H 20m del filmato.

La Segreteria Generale CSE



CSE

**Confederazione Indipendente Sindacati Europei
Segreteria Generale**

**Alla XI Commissione
Lavoro pubblico
e privato
Camera dei Deputati**

ROMA

Oggetto: Audizione del 4 aprile 2017 - Atto del Governo n. 393

Di seguito si riportano le valutazioni e le connesse richieste di modifica operate dalla scrivente Confederazione relativamente ai testi di cui agli atti di governo in oggetto, sottoposti al previsto parere parlamentare.

Le stesse riguardano alcuni specifici articoli di particolare valenza sul fronte delle relazioni sindacali; in taluni casi viene confermata la precedente stesura del decreto legislativo in quanto la proposta di modifica operata dal Governo viene ritenuta peggiorativa, in altri casi viene espunto l'articolo con l'obiettivo di riportare la tematica nell'alveo delle materie oggetto di discussione di ambito contrattuale.

A comune denominatore delle valutazioni e delle proposte sotto riportate vale la pena di richiamare come in tutta questa vicenda legata al confronto sindacale sulle modifiche da apportare ai due decreti in parola, ancora una volta si è misurato lo scarsissimo grado di sensibilità e rispetto del Governo verso tutte le parti sociali.

Quanto sopra in ragione dell'unica riunione effettuata su temi di tanta importanza per i lavoratori pubblici ed anche a fronte del perdurare del blocco dei contratti di lavoro, riunione nella quale la Ministra Madia ha ritenuto dover procedere ad una molto sommaria illustrazione dei due schemi di decreto legislativo senza alcun tipo di interlocuzione preventiva.

Si vuole stigmatizzare come solo dopo le pressanti e giustificate richieste di tutte le forze sociali presenti a quella riunione la parte politica ha ritenuto di dover accedere alla possibilità di aprire a specifici tavoli tecnici e ad un possibile tavolo politico finale, i quali sono tutt'ora in attesa di essere avviati.

In ogni caso per esprimere un parere compiuto e definito è necessario conoscere le osservazioni e valutazioni della Conferenza Stato Regioni, non presenti nel testo oggi in discussione, che come è noto a seguito della sentenza della Consulta assumono valore di intesa e quindi sono assolutamente vincolanti per il Governo in sede di predisposizione definitiva del Decreto.

Tra l'altro a tutt'oggi non risulta pervenuto neanche il parere del Consiglio di Stato.



^^^^^

Schema di decreto legislativo modificativo del dlgs 30 marzo 2001, n. 165 - Il tema della contrattazione e le problematiche connesse

Il dibattito di questi ultimi anni sul tema delle relazioni sindacali nel pubblico impiego, sviluppatosi dall'ultimo rinnovo contrattuale in poi, si è incentrato sulla necessità/opportunità di riaprire il dialogo sul tema della contrattazione sindacale come elementi teso a consentire alle parti sociali in rappresentanza di più di tre milioni di lavoratori, di esercitare il proprio ruolo positivo e propositivo nei necessari processi di riorganizzazione della PA.

Dare concretezza a questo assunto, a parere della scrivente Confederazione, significa fare una scelta da parte del Governo tesa a restituire alla contrattazione la sua effettività attraverso la modifica di quegli articoli del decreto in parola che destinano, allo stato, per tale importantissimo aspetto delle relazioni sindacali, solo e anche poca parte della trattativa sui fondi unici.

In relazione allo schema di decreto legislativo recante modifiche e integrazioni al Testo Unico del pubblico impiego di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, si segnala, in sintonia con quanto rilevato dalla Confederazione CGS nel suo documento, alla cui predisposizione in questi giorni abbiamo lavorato congiuntamente, le seguenti specifiche osservazioni :

(Art. 1) Pur prevedendo alcune innovazioni rispetto al testo vigente, lo schema di decreto conferma in molte materie che regolamentano il rapporto di lavoro la prevalenza della norma sul contratto, rendendo comunque ancora asfittico e limitato il processo negoziale per il rinnovo dei contratti nazionali di lavoro.

(Art. 3) L'art. 3 dello schema di decreto legislativo modifica il vigente art. 30 sulla mobilità nel pubblico impiego. La modifica proposta, a nostro parere, non ottiene il risultato di facilitare questo istituto, in quanto permane l'obbligo dell'assenso dell'amministrazione cedente. Ciò rende altresì inutili e antieconomiche le procedure obbligatorie di mobilità.

Si chiede, pertanto, che la Commissione vincoli il proprio eventuale parere favorevole alla condizione di demandare senza vincolo la materia ai contratti di lavoro o, in alternativa, di rimuovere il vincolo del nulla osta dell'amministrazione cedente.

(Art. 4) Le modifiche introdotte all'art. 6 del Testo Unico prevedono per l'organizzazione degli uffici e per la determinazione delle dotazioni organiche la sola informativa sindacale. Si ritiene che in ambito di relazioni sindacali debba essere tenuta maggiormente in considerazione la voce dei lavoratori, perseguendo con più determinazione la strada degli accordi con le loro rappresentanze, al fine di evitare inutili contenziosi e dare pieno adempimento al mandato costituzionale che prevede un pieno protagonismo dei lavoratori nell'organizzazione.

(Art. 6) Tale articolo prevede la modifica dell'attuale art. 35. In particolare, si vuole porre attenzione al nuovo punto *e-bis*) del comma 3 che introduce la "possibilità di



individuare idonei in numero non superiore al 30% dei posti messi a concorso, ...". Si raccomanda che tale previsione rimanga una mera possibilità, limitata a particolari amministrazioni. Se fosse adottata, per esempio, nella maggior parte degli enti sanitari, dove ai concorsi per pochi posti si presentano in migliaia e le procedure concorsuali sono svolte a livello sovraprovinciale se non regionale, una tale previsione normativa rischierebbe di causare un blocco assunzionale che metterebbe in crisi tutto il sistema. Inoltre, non viene previsto di ripristinare la possibilità di attivare procedure di progressioni tra le aree professionali che, seppure all'interno delle facoltà assunzionali e nel limite individuato a suo tempo dalla Corte Costituzionale (massimo 50% delle carenze e contestuale attivazione dei concorsi pubblici), potrebbe ridare motivazione al personale delle pubbliche amministrazioni, la cui carriera è bloccata per legge ormai da un decennio.

(Art. 8) In tema di incompatibilità, si chiede di subordinare il parere positivo alla revisione del regime sanzionatorio in caso di svolgimento di ulteriore attività lavorativa senza conflitto di interessi. L'attuale regime è a rischio incostituzionalità (artt. 3 e 36), in particolare il comma 7.

(Art. 11) Pur apprezzando alcune modifiche rispetto alla valutazione delle performances organizzative ed ai poteri della negoziazione sulla ripartizione dei fondi aziendali, non si condivide la scelta di penalizzare a monte gli Uffici e le Amministrazioni considerate genericamente più "assenteiste" nell'attribuzione delle risorse (sempre più esigue e contingentate) alla contrattazione integrativa, con il rischio di penalizzare lavoratori e lavoratrici che in quelle Amministrazioni hanno comunque prodotto risultati nella media o superiori alla stessa, solo perché coinvolti in Amministrazioni mediamente considerate meno virtuose.

(Art. 20) Sul superamento del precariato, si interviene in modo comunque ancora riduttivo, perché lo stesso viene legato sostanzialmente e percentualmente al 50% delle assunzioni programmate e quindi ai rigidi vincoli assunzionali, nonostante questi lavoratori assolvano funzioni e compiti "a regime" in organici comunque già sottodimensionati.

(Art. 23) Assolutamente inaccettabile è la previsione ivi contenuta di determinare, a partire dal 1 gennaio 2017, il limite massimo dei Fondi di produttività delle Amministrazioni centrali a quello del 2016.

(Capo VII) Dall'art. 12 al 17 lo schema di decreto rivede la materia disciplinare, modificandone modi e tempi per istruire e svolgere il procedimento.

Alcune disposizioni sono a rischio incostituzionalità in quanto comprimono fortemente il diritto di difesa del dipendente eventualmente incolpato di comportamenti antidoverosi aventi rilievo disciplinare, ivi compreso il diritto ad essere giudicati da soggetti terzi ed imparziali avuto riguardo alle parti costituenti il rapporto gerarchico.

In particolare per il **personale della scuola**, la modifica **all'articolo 55-bis**, nel prevedere la cessazione del potere disciplinare sospensivo in capo al dirigente della struttura ove lavori il dipendente incolpato (in ciò demandando all'Ufficio per i procedimenti disciplinari il potere di procedere) pone in capo al dirigente medesimo il mero potere di infliggere la sola sanzione del rimprovero verbale.

Per contro, al dirigente della struttura ove risulti in servizio il personale scolastico



viene, invece, espressamente attribuito il potere di sospendere i dipendenti fino a 10 giorni.

Tale trattamento, evidentemente discriminatorio, pone in capo ad un'unica persona, il diretto superiore gerarchico del dipendente scolastico, il potere inquirente, requirente e giudicante che, invece, per le altre categorie di pubblici dipendenti risulta posto in capo a un soggetto terzo rispetto a tale rapporto gerarchico (l'Ufficio per i provvedimenti disciplinari).

Giova ricordare, peraltro, che in tale stato di soggezione risulta compreso anche il Personale docente che l'art. 33 della Costituzione tutela in modo particolare per il tramite del c.d. principio della libertà di insegnamento.

Lo schema di decreto in parola, inoltre, trasforma i termini del procedimento disciplinare da perentori ad ordinatori, in ciò ponendo nel nulla il principio di tempestività dell'azione disciplinare posto a tutela del contraddittorio e del diritto di difesa dell'incolpato.

Paradossalmente, mentre nell'ordinamento penalistico il decorso del termine del procedimento (c.d. prescrizione) determina addirittura l'impunità di soggetti che si siano macchiati di reati anche gravi, nel pubblico impiego l'azione disciplinare potrà protrarsi per un tempo imprecisato, senza che ciò faccia decadere l'azione disciplinare e l'eventuale sanzione disciplinare inflitta oltre il decorso del termine.

Oltre che una profonda ingiustizia nei confronti dei lavoratori della PA, tale misura, se approvata, rischia di porre nel nulla il diritto di difesa, in ciò esponendo i dipendenti pubblici all'arbitrio degli organi muniti di potere disciplinare. Ciò risulta ancora più stridente nei confronti del personale della scuola, in quanto esposto al rischio di comportamenti arbitrari, discriminatori, se non addirittura persecutori da parte del proprio diretto superiore gerarchico senza avere altra arma di difesa se non il ricorso a costose azioni legali per le quali è richiesta la difesa tecnica e che, in caso di soccombenza, comportano ulteriori costi, spesso proibitivi in considerazione degli importi delle retribuzioni attualmente in godimento.

La scrivente Confederazione Sindacale rimane a disposizione per ogni possibile approfondimento e si riserva di inviare, ove necessario, ulteriori proposte/valutazioni di cui sopra.

Roma, 4 aprile 2017

**Il Segretario Generale
Marco Carlomagno**