

Roma, 3 Dicembre 2020

**INFORMATIVA 125 2020**

**VOLANTINO FLP  
LEGGE DI BILANCIO 2021:  
LE PROPOSTE FLP DI MODIFICA NORMATIVA PER IL RILANCIO DEL LAVORO  
PUBBLICO**

Si trasmette il Volantino FLP avente ad oggetto le proposte di FLP di modifica normativa per il rilancio del lavoro pubblico.

L'Ufficio Stampa

## LE PROPOSTE FLP DI MODIFICA NORMATIVA PER IL RILANCIO DEL LAVORO PUBBLICO

### SUPERAMENTO DEL TETTO MASSIMO PREDEFINITO DEI FONDI RISORSE DECENTRATE

#### MISURA

Si propone di abrogare la norma che prevede il divieto di superamento dell'entità delle risorse dei Fondi risorse decentrate delle singole Amministrazioni, già disponibilità delle stesse e quindi senza aggravio per il bilancio dello stato, rispetto a quelle predeterminate e cristallizzate negli anni precedenti (2015/2016).

#### S C O P O

permettere l'utilizzo delle risorse disponibili nei FRD delle Amministrazioni, non decurtandole a monte, permetterebbe di utilizzare in sede di contrattazione integrativa risorse già nella disponibilità storica delle Amministrazioni, o rinvenienti da risparmi di spesa e/o da convenzioni per attività svolte per conto terzi, quindi senza gravare come nuovi oneri sul bilancio dello Stato. In tal modo si potrebbero implementare gli istituti della produttività collettiva e individuale, valorizzare le posizioni organizzative e di responsabilità, permettere il dispiegarsi delle progressioni economiche e il riconoscimento del merito, contribuendo a costo zero per il bilancio al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle nostre Amministrazioni.

#### MODIFICHE LEGISLATIVE

L'art. 23 comma 2 del Decreto legislativo 75/2017 è abrogato.

L'articolo 43, comma 3 della legge 449/97 è così riformulato: Ai fini di cui al comma 1 le amministrazioni pubbliche possono stipulare convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari. I ricavi netti, dedotti tutti i costi, ivi comprese le spese di personale, affluiscono ai FRD delle Amministrazioni.

L'articolo 43, comma 5 della

Legge 449/97 è così riformulato: I titolari dei centri di responsabilità amministrativa definiscono obiettivi, non inferiori al 2 per cento, di risparmi di gestione da conseguire in ciascun esercizio sulle spese di parte corrente aventi natura non obbligatoria; i risparmi effettivamente conseguiti vanno ad incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato dei dirigenti, come disciplinate dalla contrattazione di comparto. Per l'amministrazione dei beni culturali e ambientali l'importo che costituisce economia di bilancio è pari allo 0,50 per cento della

quota accantonata ai sensi del presente comma; l'importo residuo è destinato ad incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale tecnico e le retribuzioni di risultato del personale dirigente della medesima amministrazione.

L'articolo 16, comma 5 del DL 98/2011 è così riformulato:

In relazione ai processi di cui al comma 4, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, dall'articolo 12 e dal presente articolo ai fini del miglioramento dei saldi di

finanza pubblica, sono utilizzate annualmente per la contrattazione integrativa; il 50 per cento delle stesse è destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

L'articolo 9, comma 2-bis del Decreto Legge 78/2010, ultimo periodo, recante la frase "A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo" è abrogato.

### PIENA ESIGIBILITA' DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

#### MISURA

si propone di chiarire la portata dei controlli agli accordi sottoscritti in sede di contrattazione integrativa alla correttezza del rispetto dei vincoli economici e delle disposizioni previste nei Contratti collettivi nazionali.

#### S C O P O

oggi la contrattazione integrativa subisce ulteriori ritardi da una serie di controlli che esulano dal rispetto dei vincoli economici o delle norme contrattuali. In questi anni gli Uffici dell'IGOP e della Funzione Pubblica hanno adottato una prassi, sempre più consolidata, che li vede entrare nel merito delle singole scelte delle parti contraenti, esulando dalle proprie specifiche competenze, o fornendo interpretazioni di parte che non trovano fondamento nei CCNL e nelle stesse norme. Questo provoca ritardi nella stipula dei Contratti integrativi, lunghissimi tempi di certificazione, ostacoli all'utilizzo delle risorse, vanificando il ruolo e gli ambiti della contrattazione integrativa.

Si propone un intervento sui commi 1 e 2 dell'art. 40 bis del D. Lgs 165 che da una parte semplifichi l'attuale doppio passaggio di certificazione (Collegio dei revisori e UCB in prima battuta e Funzione Pubblica e IGOP in seconda battuta) relativo sempre alla compatibilità economico finanziaria, e limiti l'intervento degli organi certificatori alla verifica della corretta applicazione delle norme e delle disposizioni contrattuali e non invece all'interpretazione unilaterale delle stesse.

## SUPERAMENTO DELLA TRANSITORietà DELLA NORMA SUI PASSAGGI TRA LE AREE

### MISURA

È necessario che venga portata a regime la possibilità, ora limitata e adottata in via sperimentale per un triennio, poi prorogata, per le Amministrazioni di prevedere procedure concorsuali di passaggio tra le aree con la copertura fino al 30% dei posti disponibili negli organici.

Con tale norma appare necessario anche derogare per tale fattispecie al possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, valorizzando quello immediatamente precedente, riconoscendo all'esperienza professionale e alla formazione conseguita, il valore di credito formativo.

### SCOPPO

in questo modo si darebbe la possibilità alle Amministrazioni di avvalersi della professionalità e delle competenze maturate negli anni dal personale nell'esercizio delle funzioni istituzionali, motivando il personale che oggi si vede bloccata ogni prospettiva di carriera. La percentuale del 50 per cento riservata permetterebbe comunque quel mix tra esperienza professionale e nuove assunzioni, che può essere da subito un volano per accrescere il valore e la qualità delle prestazioni rese nei confronti di cittadino e imprese, riconoscendo una dinamica professionale propria del mondo del lavoro privato.

### MODIFICHE LEGISLATIVE

L'art. 1 comma 1 ter del DL 162/2019 è così modificato:

*A far data dal 1 gennaio 2021 le Pubbliche Amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per le progressioni tra le aree*

*riservate al personale di ruolo, nella misura massima del 50 % dei posti previsti nei piani di fabbisogni come nuove assunzioni. Tenuto conto dell'esperienza professionale acquisita e delle relative competenze*

*maturate il titolo di studio richiesto per la partecipazione a tali procedure selettive è quello immediatamente inferiore a quello previsto per l'accesso dall'esterno.*

## DELEGIFICAZIONE DELLE MATERIE RELATIVE ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

### MISURA

Si propone di abrogare quelle norme che negli ultimi anni hanno riservato alla legge tutti i provvedimenti legati all'organizzazione del lavoro, ingessando ogni azione di semplificazione e di miglioramento organizzativo che oggi resta unicamente nella disponibilità e negli atti adottati della dirigenza e della burocrazia.

### SCOPPO

il sistema della partecipazione è riconosciuto da più parti, in particolare dagli esperti di organizzazione del lavoro, come una leva fondamentale per costruire dal basso e con strumenti democratici, percorsi virtuosi di riorganizzazione delle attività in funzione delle esigenze degli utenti. la partecipazione alle scelte, non solo dei lavoratori e degli addetti, ma degli stessi fruitori dei servizi, è condizione ineludibile per quel cambio di passo che è necessario per passare dalla logica degli adempimenti formali e della deresponsabilizzazione, a quella dei risultati e dell'efficienza. Dare spazio alla partecipazione anche nei Contratti di lavoro non significa sposare la vecchia logica della gestione condivisa, ma pur nella distinzione dei rispettivi ruoli, serve a valorizzare il contributo di tutti gli attori al miglior funzionamento delle PA, che sono un patrimonio della nazione e non delle burocrazie di turno

### MODIFICHE LEGISLATIVE

L'art. 5 comma 3 del D. Lgs 165/2001 è così riformulato:

*Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro,*

*nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici sono assunte dagli organi preposti alla gestione con la*

*capacità e i poteri del privato datore di lavoro, garantendo le ulteriori forme di partecipazione previste nei contratti di cui all'articolo 9.*