Unione Sindacale di Base

Protocollo Pubblico Impiego: VIA LIBERA A LICENZIAMENTI, MOBILITA' E TAGLI -testo e volantino-

In allegato il Protocollo e il volantino



Nazionale, 04/05/2012

Si è svolto il 3 maggio pomeriggio alla Funzione pubblica il tavolo tecnico per la definizione di un protocollo che costituisce il quadro entro il quale si muoverà il disegno di legge delega di riforma complessiva del settore pubblico, che tra l'altro conterrà anche i principi contenuti nel Ddl di riforma del mercato del lavoro in norme adattate al pubblico impiego.

L'incontro tecnico si è presto trasformato, grazie alla determinazione della delegazione trattante USB, in un tavolo politico. **Il Ministro della Funzione Pubblica è stato infatti obbligato a partecipare all'incontro e a scoprire le carte per quanto riguarda le reali intenzioni in merito alla riforma del lavoro nella Pubblica Amministrazione.** Rispondendo alle nostre considerazioni, Patroni Griffi ha ammesso che il protocollo

rappresenta il **tentativo di limitare i danni prodotti dalla riforma del mercato del lavoro del Ministro Fornero e dagli effetti della spending review.**

In serata l'incontro si è concluso con l'accettazione da parte di tutti i sindacati, CGIL compresa, di un accordo che, di fatto, riproponendo il ruolo di cogestione del sindacato concertativo, dà il via libera al governo Monti in materia di:

- **tagli alla spesa**- "*gli interventi preannunciati in tema di spending review debbono rappresentare un'occasione per superare l'approccio finanziario e ragionieristico della spesa pubblica ed avviare un processo di modernizzazione dell'amministrazione pubblica attraverso un'attività di profonda razionalizzazione"*

- **mobilità-** "*il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali in tutte le fasi dei processi di mobilità collettiva …*" e ancora " *collegare ai processi di mobilità percorsi di qualificazione e formazione professionale, coinvolgendo le organizzazioni sindacali, per garantire la funzionalità e la qualità del lavoro nell'amministrazione di destinazione*"

- **licenziamenti**- "*rafforzare i doveri disciplinari dei dipendenti, prevedendo al contempo garanzie di stabilità in caso di licenziamento illegittimo*" secondo il medesimo impianto del lavoro nelle imprese private.

- **accettazione supina del principio della valutazione della performance** attraverso- *"meccanismi atti ad assicurare la retribuzione differenziata in relazione ai risultati conseguiti"*

- **rafforzamento del ruolo della dirigenza**- "*si devono rafforzare il ruolo e le funzioni e le responsabilità dei dirigenti"*

Nessun cenno al blocco dei contratti, al blocco del turn over, alla stabilizzazione dei precari.

Il protocollo verrà siglato nei prossimi giorni, ma già leggiamo sui comunicati la rivendicazione da parte sindacale della riappropriazione di un ruolo all'interno della contrattazione. E su questo non possiamo smentirli**: IL SINDACATO CONCERTATIVO SI E' RIAPPROPRIATO DI UN RUOLO. PER COGESTIRE I PROCESSI CHE RIGUARDERANNO TAGLI, ESUBERI E LICENZIAMENTI NEL PUBBLICO IMPIEGO.**

Un ruolo già fallito nella stessa giornata di ieri con la decisione del Ministero della Difesa di decretare i primi 10.000 esuberi tra il personale civile. Ma già si parla di 24.000 probabili

mobilitati.

Per il resto basta leggere la direttiva sulla spending review per avere certezza su quale sarà il futuro della Pubblica Amministrazione da qui a pochi mesi.

UN FUTURO CHE PUO' ESSERE MODIFICATO SOLO ATTRAVERSO LA MOBILITAZIONE E LA LOTTA DEI LAVORATORI, NON ATTRAVERSO LA COGESTIONE DELLO SMANTELLAMENTO, RESPINGENDO LA POLITICA DEI TAGLI, DEGLI ESUBERI E DEI LICENZIAMENTI MA RIVENDICANDO ASSUNZIONI, RISORSE, CONTRATTI.

Su questi temi USB ha indetto L'ASSEMBLEA NAZIONALE DELLE RSU E DEI DELEGATI IL 18 MAGGIO A ROMA.

Un appuntamento importante da cui far partire la mobilitazione sui territori e nei posti di lavoro per contrastare un disegno ormai chiaro: **ridurre la spesa pubblica, licenziare precari e lavoratori pubblici, assestare il colpo finale al welfare del nostro Paese.**

Unione Sindacale di Base - Pubblico Impiego

.

Di seguito il testo del Protocollo:

IL Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, Le Regioni, le Province e i Comuni, le Organizzazioni sindacali, concordano quanto segue.

La pubblica amministrazione è stata oggetto negli ultimi anni di una serie di interventi che hanno comportato una drastica riduzione della spesa (attraverso i tagli lineari) e una profonda riorganizzazione. La logica dei tagli lineari ha effettivamente ridotto la spesa pubblica, ma non ha favorito il diffondersi della cultura dell'ottimale organizzazione delle risorse, secondo principi di efficienza, efficacia ed economicità. Gli interventi preannunciati in tema di spending review debbono rappresentare un'occasione per superare l'approccio finanziario e ragionieristico della spesa pubblica ed avviare un processo di modernizzazione

dell’amministrazione pubblica attraverso un’attività di profonda razionalizzazione.

La situazione di crisi impone però che siano create condizioni di misurabilità, verificabilità e incentivazione della qualità dei servizi e delle funzioni pubbliche in modo da valorizzare le professionalità dei lavoratori pubblici ed avere parametri significativi per le politiche premiali nei loro confronti.

Investire nella qualità della Pubblica Amministrazione è indispensabile per dare efficacia all'azione pubblica nel quadro di imparzialità, buon andamento e legalità e come elemento essenziale per favorire e garantire la crescita socio-economica del Paese. Alle risorse necessarie può e deve concorrere la riduzione degli sprechi e la responsabilizzazione dei centri di spesa.

Il miglioramento delle funzioni pubbliche richiede una serie di interventi, normativi e contrattuali, che riguardano:

- un nuovo modello di relazioni sindacali;
- la razionalizzazione e la semplificazione dei sistemi di misurazione, valutazione e premialità, nonché del ciclo della perfomance;
- nuove regole riguardanti il mercato del lavoro nel pubblico impiego;
- i sistemi di formazione del personale;
- la dirigenza pubblica, rafforzandone ruolo, funzioni e responsabilità al fine di garantirne una maggiore autonomia rispetto all'autorità politica;

- Un nuovo modello di relazioni sindacali.

Nel quadro del vigente modello di relazioni sindacali, va colta l’occasione per un importante patto sociale, che riguardi anche i datori di lavoro delle Regioni ed Enti locali, al fine di favorire la partecipazione consapevole dei lavoratori ai processi di razionalizzazione, innovazione e riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni. Questo

percorso, prima della riapertura delle trattative per i rinnovi contrattuali, va attuato rimodulando il quadro legislativo per offrire alle parti, ad entrambi i livelli di contrattazione, strumenti e criteri per raggiungere questi obiettivi, coerenti con le autonomie costituzionalmente riconosciute.

In particolare le Parti concordano sulla necessità dell'emanazione di un provvedimento legislativo che riguardi:

- il riconoscimento della contrattazione collettiva e del CCNL come la fonte deputata alla determinazione dell'assetto retributivo e di valorizzazione dei lavoratori pubblici nel rispetto dei ruoli organizzativi e di rappresentanza delle parti, fermo restando quanto previsto all'art. 2 comma 3 del decreto legislativo 165 del 2001, relativamente alle prerogative contrattuali attinenti il rapporto di lavoro;

- collegare ai processi di mobilità percorsi di qualificazione e formazione professionale, coinvolgendo le organizzazioni sindacali, per garantire la funzionalità e la qualità del lavoro nell'amministrazione di destinazione;

- la predisposizione di vincoli e procedure per garantire trasparenza totale sugli andamenti gestionali e finanziari degli enti per valutarne le ricadute in termini occupazionali e retributivi;

- un coinvolgimento delle organizzazioni sindacali nei processi di razionalizzazione delle pubbliche amministrazioni (ad esempio spending review) secondo modalità coerenti con le autonomie previste dall'ordinamento (che comprenda anche una riflessione sulle società partecipate e controllate, Consorzi e Fondazioni) che accompagni anche i processi di miglioramento ed innovazione nonché il sistema premiante e incentivante al livello integrativo anche tenendo conto delle norme già vigenti in materia di risparmi derivanti da processi di riorganizzazione;

- la definizione di criteri trasparenti e il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali in tutte le fasi dei processi di mobilità collettiva;

- il pieno riconoscimento del ruolo negoziale e delle prerogative delle RSU nei luoghi di lavoro nelle materie previste dal CCNL;

- l'individuazione, nell'ambito delle materie di informazione sindacale, anche di ipotesi di esame congiunto tra pubbliche amministrazioni e organizzazioni sindacali;

Nell'ambito delle procedure di contrattazione collettiva il Governo si impegna a:

- fermo restando la riduzione del numero dei comparti *e delle aree di contrattazione* prevista dalla legge 4 marzo 2009 n.15, e fatta salva la competenza della contrattazione collettiva per l'individuazione della relativa composizione, individuare un numero di comparti e delle aree che tenga conto delle competenze delle Regioni e degli enti locali - fermi restando per questi ultimi i distinti comparti ed aree ed i relativi comitati di settore – nonchè di specifici settori;

- rafforzare i poteri di rappresentanza delle Regioni ed enti locali nelle procedure di contrattazione collettiva, valorizzandone gli ambiti di autonomia e di corresponsabilità nella definizione delle risorse destinate ai rinnovi contrattuali.

- Razionalizzare e semplificare i sistemi di misurazione, valutazione e premialità.

Le parti concordano sulla necessità di razionalizzare e semplificare i sistemi di misurazione, valutazione e premialità nonché del ciclo della perfomance previsti dal decreto legislativo 150 del 2009 anche mediante il superamento del sistema della ripartizione dei dipendenti nelle fasce di merito di cui all'articolo 19 del medesimo decreto, prevedendo di conseguenza meccanismi atti ad assicurare la retribuzione accessoria differenziata in relazione ai risultati conseguiti. Detti interventi saranno finalizzati a garantire, anche con le competenze affidate alla contrattazione, un miglior bilanciamento dei fattori valutativi in cui alla performance organizzativa venga assegnato un ruolo più significativo rispetto a quella individuale, tenuto conto dei diversi livelli di responsabilità ed inquadramento del personale. In particolare per i dirigenti, in considerazione del ruolo rivestito rispetto alla perfomance delle Amministrazioni, saranno comunque previsti rigorosi sistemi di collegamento fra premialità e risultati individuali. Le Parti concordano altresì sulla necessità di valutarne l'applicazione in relazione alle peculiarità dei settori.

- Nuove regole riguardanti il mercato del lavoro

Visti gli ultimi interventi nell'ambito del mercato del lavoro privato, le parti concordano di intervenire al fine di riordinare e razionalizzare le tipologie di lavoro flessibile utilizzabili dalle amministrazioni pubbliche, anche mediante modifiche al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con riguardo ai profili di convergenza con il mercato del lavoro privato, di costituzione del rapporto di lavoro, della responsabilità disciplinare, delle forme di mobilità, volontaria ed obbligatoria, del personale.

L'intervento normativo dovrà riguardare, con riferimento anche alla flessibilità in uscita, i seguenti punti:

a. salvaguardare e rafforzare nel mercato del lavoro pubblico i principi previsti dall'articolo 97 della Costituzione;

b. individuare misure volte a favorire il più ampio accesso ai pubblici uffici da parte dei cittadini degli stati membri dell'Unione europea, senza limitazioni derivanti dal luogo di residenza dei candidati;

c. confermare il principio dell'articolo 36 del decreto legislativo 165 del 2001, che il lavoro subordinato a tempo indeterminato è la forma ordinaria per far fronte ai fabbisogni ordinari delle pubbliche amministrazioni;

d. individuare e disciplinare le tipologie di lavoro flessibile utilizzabili nel settore pubblico per esigenze temporanee o eccezionali, in relazione alle diverse causali, con riferimento anche alle procedure di reclutamento e ai limiti di durata;

e. disciplinare, per specifici settori, percorsi di accesso mediante un reclutamento ispirato alla "*tenure-track*", nel rispetto dell'articolo 97 della Costituzione e dei limiti alle assunzioni, definendo presupposti e condizioni;

f. contrastare l'uso improprio e strumentale delle tipologie contrattuali di lavoro flessibile con disciplina della responsabilità dirigenziale e delle sanzioni da applicare per il caso di abuso;

g. prevedere discipline specifiche per alcuni settori di attività quali quello della sanità e assistenza, della ricerca e dell'istruzione;

h. valorizzare nei concorsi l'esperienza professionale acquisita con rapporto di lavoro flessibile, tenendo conto delle diverse fattispecie **e** della durata dei rapporti;

l. riordinare la disciplina dei licenziamenti per motivi disciplinari fermo restando le competenze attribuite alla contrattazione collettiva nazionale;

m. rafforzare i doveri disciplinari dei dipendenti prevedendo al contempo garanzie di stabilità in caso di licenziamento illegittimo**;**

n. fermo restando l'istituto della mobilità volontaria come uno degli strumenti per far fronte ai fabbisogni di personale delle Pubbliche Amministrazioni, garantire la possibilità, in particolari settori, di derogare alla mobilità preventiva nel caso di indizione di concorsi per figure professionali infungibili e nel caso di scorrimento delle graduatorie concorsuali.

Le Parti convengono sulla necessità di attivare entro il 30 maggio appositi tavoli di confronto al fine di valutare appositi interventi per il personale precario in servizio presso le Pubbliche Amministrazioni, fermo restando la possibilità per le stesse di avvalersi, nel quadro della normativa vigente, di norme ed accordi per la proroga o rinnovo dei contratti esistenti nell'ambito delle risorse disponibili.

- I sistemi di formazione del personale.

Le Parti concordano sulla necessità che la formazione riacquisti una natura effettivamente funzionale volta ad incrementare la qualità e offrire a tutto il personale l'opportunità di aggiornarsi e di corrispondere all'evoluzione del fabbisogno di capacità. La formazione rappresenta infatti una leva decisiva per favorire i processi di cambiamento, innovazione e profonda riforma della pubblica Amministrazione, garantendo l'acquisizione di nuove competenze, la costruzione di nuove professionalità e l'affermarsi nelle strutture pubbliche della cultura del servizio alla collettività e della buona amministrazione.

In tale contesto si concorda sulla necessità di riordinare il sistema delle scuole pubbliche di formazione, sia centrali che locali, al fine di garantire l'omogenea formazione del personale pubblico, di migliorare il livello formativo permanente dei dipendenti pubblici e ottimizzare l'allocazione delle risorse.

- 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 politica.

Anche sulla dirigenza è necessario un intervento normativo finalizzato a conseguire una migliore organizzazione del lavoro e di assicurare alla dirigenza un'effettiva autonomia, rafforzando i meccanismi di selezione, formazione e valutazione e qualificando le modalità di conferimento dell'incarico. A tal fine si devono rafforzare il ruolo e le funzioni e le responsabilità dei dirigenti, garantendone una effettiva autonomia rispetto all'organo di indirizzo politico.

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, poi, favorire la mobilità professionale e intercompartimentale dei dirigenti. Il sistema di incentivazione dei dirigenti, infine, dovrà essere legato alla verifica della relazione fra le risorse disponibili utilizzate (strumentali e umane) e realizzazioni ed effetti in termini di servizi, rispetto a obiettivi prefissati, ferme restando eventuali peculiarità nei singoli settori.

Al fine di attuare gli obiettivi della presente Intesa il Governo promuoverà appositi provvedimenti normativi, anche attraverso l'emanazione di una delega, concordati con Regioni, Province e Comuni, 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.