

Report Info Pubblico Impiego



Report Informativo

*A cura del Servizio Politiche di Programmazione
Economiche e Finanziarie
e del Pubblico Impiego*

LUGLIO 2014

E-mail: politicheeconomiche@uil.it



Report Info Pubblico Impiego

Luglio 2014

Anno I - Numero 4

Riforma della Pubblica Amministrazione

Notizie di rilievo:

La Uil, ha consegnato un documento di valutazione sintetico, le proposte unitarie di emendamenti delle categorie del P.I. e un Dossier elaborato dal Servizio Politiche economiche e Pubblico Impiego, nel corso dell'audizione svolta il 9 luglio presso la XI Commissione Lavoro della Camera.

Sommario:

- Riforma della Pubblica Amministrazione. 1
- Agenda: Incontri 2
- Audizione Uil Commissione XI Lavoro DL n.90/2014 3
- Dossier UIL: 4
- Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari 4
- La UIL in audizione alla Camera conferma il giudizio estremamente negativo 5
- Valutazioni Uil sulla Riforma della P.A. (Decreto Legge 90/2014) 6

Martedì 24 giugno è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale il [decreto legge sulla riforma della pubblica amministrazione](#). Si tratta di una misura che introduce parecchi piccoli cambiamenti, alcune norme potrebbero avere un impatto più o meno importante nei prossimi anni, come ad esempio quella sul cosiddetto "turnover", cioè il ricambio dei dipendenti nelle amministrazioni pubbliche.

Si riportano di seguito alcune considerazioni in merito:

T r a t t e n i m e n t o

Fino ad oggi, i dipendenti pubblici che raggiungevano l'età pensionabile potevano sfruttare l'istituto del "trattenimento in servizio". In sostanza, una volta raggiunta l'età pensionabile la rimandavano per due anni continuando nel frattempo a lavorare. Il 31 ottobre 2014 tutti i trattenimenti in vigore saranno annullati, mentre già dal 25 giugno non è più possibile ricorrere a questo istituto. Per i magistrati, i militari e gli avvocati di stato l'abolizione del trattamento in servizio è spostata alla fine del 2015, per evitare carenze di organico.

M o b i l i t à

Il decreto cambia anche l'istituto della mobilità, sia quella volontaria che quella obbligatoria. Un dipendente pubblico che appartiene all'amministrazione centrale dello stato (non a regioni o comuni, quindi) non avrà più bisogno dell'assenso della sua amministrazione di provenienza (un ministero, ad esempio) per chiedere il trasferimento ad un'altra amministrazione a patto che il "ricevente" abbia un numero di posti vacanti superiore a quello dell'amministrazione di provenienza. Anche per questo scopo, ogni amministrazione dovrà pubblicare ogni anno un bando in cui dichiara la quantità di personale di cui ha bisogno. Questo per quanto riguarda la mobilità volontaria: il decreto, infatti, cambia anche quella obbligatoria e stabilisce che un



dipendente potrà essere trasferito senza il suo consenso e senza quello dell'amministrazione che lo "riceverà", a patto che quest'ultima abbia dichiarato di avere carenze di personale e che si trovi entro cinquanta chilometri dall'attuale posto di lavoro del dipendente pubblico.

T u r n o v e r

Il "turnover" è in sostanza il ricambio, tramite nuove assunzioni, dei dipendenti che lasciano il posto di lavoro. Il turnover nella pubblica amministrazione è soggetto a diversi vincoli da parecchi anni. Uno dei più importanti era di natura numerica e prevedeva che ogni pubblica amministrazione potesse assumere nuovi dipendenti a tempo indeterminato in numero ridotto rispetto a quanti avevano lasciato l'ente nell'anno precedente.

Riforma della Pubblica Amministrazione

Ad esempio: nel 2013 le amministrazioni potevano assumere un nuovo numero di dipendenti pari al 20 per cento di quelli che avevano lasciato l'ente nell'anno precedente. Il decreto cambia questo vincolo, che non sarà più basato sul numero di persone, ma sulle risorse spese per il loro stipendio. Di conseguenza, nel 2014 sarà possibile assumere nuovi dipendenti a tempo determinato per un totale di spesa pari al 20 per cento di quella che serviva per pagare i dipendenti che hanno lasciato quell'amministrazione nell'anno precedente.

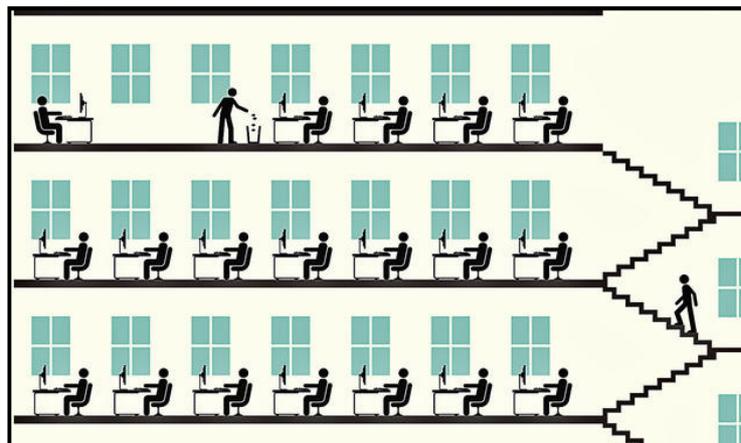
Questa percentuale crescerà al 40 per cento nel 2015, al 60 per cento nel 2016, all'80 per cento per l'anno 2017 e infine al 100 per cento a decorrere dall'anno 2018 (polizia, vigili del fuoco e tutto il settore della scuola hanno una loro normativa particolare). Il costo dei nuovi assunti è in genere inferiore a quello di chi lascia un'amministrazione: principalmente, a causa del fatto che i nuovi dipendenti non hanno ancora comprensibilmente maturato gli scatti di anzianità. In questo modo sarà possibile ricambiare il numero dei dipendenti più in fretta rispetto a quanto sarebbe avvenuto se fosse rimasto in vigore il vincolo "numerico".

Tra le altre modifiche introdotte dal decreto c'è il taglio del 50 per cento dei distacchi, delle aspettative e dei permessi sindacali che entrerà in vigore il prossimo primo settembre.

Vengono dimezzati i "diritti annuali" che le imprese pagano alle Camere di commercio.

Diminuisce la percentuale che spetta agli avvocati dello stato sul totale delle spese legali in caso di vittoria di un processo: dal 75 al 10 per cento.

Il decreto contiene anche una serie di disposizioni per aumentare i poteri dell'[Autorità nazionale anticorruzione](#), quella presieduta da Raffaele Cantone, ex sostituto procuratore della Direzione distrettuale antimafia di Napoli. Viene soppressa l'Autorità di vigilanza sui servizi pubblici mentre i suoi poteri passano all'Anticorruzione. L'Anticorruzione potrà inoltre richiedere ad un prefetto di ordinare il rinnovo degli organi sociali di un'impresa coinvolta in casi di corruzione negli appalti. L'autorità potrà anche imporre un'amministrazione straordinaria all'impresa, in modo da portare a termine il lavoro appaltato.



Incontri

In data 11 giugno 2014, è stata siglata all'ARAN l'ipotesi di CCNL relativo al riconoscimento al personale ATA della Scuola dell'emolumento una tantum avente carattere stipendiale di cui all'articolo 1-bis del decreto legge 23 gennaio 2014, n. 3, convertito con modificazioni dalla legge 19 marzo 2014, n. 41.

Tale ipotesi consente al personale ATA, già destinatario negli anni scolastici 2011/2012, 2012/2013, 2013/2014 delle posizioni economiche di cui alla sequenza contrattuale del 25 luglio 2008, il riconoscimento di un emolumento una tantum avente carattere stipendiale temporaneamente limitato al periodo 1 settembre 2011-31 agosto 2014.

In data 1° luglio, dopo giorni/mesi di attesa dalla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la ripartizione dei distacchi e dei permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nelle autonome aree della dirigenza per il triennio 2013-2015, avvenuta in data 5 maggio u.s., il giorno dopo dell'ultimo giorno utile per la nomina delle RSU l'Aran dietro le direttive della Funzione Pubblica ha convocato tutte le confederazioni per l'avvio del negoziato relativo all'Accordo quadro per la costituzione delle RSU per il personale delle aree dirigenziali e la definizione del relativo regolamento elettorale.

“Tra le altre modifiche introdotte dal decreto c'è il taglio del 50 per cento dei distacchi, delle aspettative e dei permessi sindacali che entrerà in vigore il prossimo primo settembre”.

AUDIZIONE Uil - XI COMMISSIONE LAVORO

Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90

In data 09 Luglio u.s., si è svolta l'audizione presso la XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) alla presenza di tutte le rappresentanze sindacali, nell'ambito dell'esame, in sede consultiva, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, recante misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari.

La Uil, nella persona del segretario Confederale Antonio Focillo, nel corso dell'audizione, ha fortemente evidenziato in sintesi visti i tempi messi a disposizione (5 minuti per intervento) i punti degli articoli della discutibile riforma della P.A.

La Uil, ha consegnato un documento di valutazione sintetico, le proposte unitarie di emendamenti delle categorie del P.I. e un Dossier elaborato dal Servizio Politiche economiche e Pubblico Impiego.

La Commissione ha considerato positivamente il contributo apportato dalla UIL, soprattutto in considerazione di alcuni punti evidenziati, in particolare:

La Uil ha dato un giudizio estremamente negativo sul provvedimento, in quanto non lo considera un provvedimento organico di riforma e ciò è comprovato dal fatto che si discute di un decreto con norme disarmoniche fra di loro e che incidono solo, in termini negativi, sui lavoratori del pubblico impiego. Mentre ancora non si conoscono i contenuti del Disegno di Legge che pur era stato varato nel Consiglio dei Ministri e che dovrebbe essere il proseguimento di questa presunta riforma.

La Uil ha proposto alcuni emendamenti che dovrebbero essere approvati per ripristinare uguaglianza di trattamento fra lavoratori pubblici, in particolare sui processi di mobilità obbligatoria; sull'eventuale ricorso a mansioni inferiori e sulle prerogative sindacali.

La Uil ha manifestato la sua contrarietà su un provvedimento che incide profondamente sullo stato del personale, senza che siano state coinvolte le organizzazioni sindacali, e addirittura vengono considerate nulle le normative contrattuali che prevedono un diverso regime rispetto ai contenuti del decreto legge.

A parere della Uil, una vera riforma della pubblica amministrazione avrebbe dovuto affrontare temi rilevanti come la qualificazione dei servizi pubblici; la semplificazione delle procedure; un piano di investimenti per formazione e nuova tecnologia; innovazione dell'organizzazione per migliorare l'efficacia dei servizi, reperendo i finanziamenti tagliando sprechi sperperi e colpendo il malfare. Soprattutto, una riforma vera non può prescindere dal coinvolgimento di chi ci lavora, valorizzandone la professionalità e riconoscendo i loro diritti, a partire dal rinnovo dei contratti.

Per questo la Uil ritiene non più procrastinabile i rinnovi contrattuali che, oltre a mantenere bloccato il salario individuale dei lavoratori pubblici al 2009, ha profondamente ridotto il potere di acquisto dei salari.

“La Uil ha manifestato la sua contrarietà su un provvedimento che incide profondamente sullo stato del personale”



Decreto legislativo 24 giugno 2014, n.90

Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari



IL SINDACATO DEI CITTADINI

Dossier

DL n.90/2014

A cura del Servizio Politiche Economiche
e
Pubblico Impiego



Questo decreto è stato preceduto dalla lettera dei 42 punti tramite la quale il Governo aveva inteso *ascoltare la voce diretta dei protagonisti* bypassando ogni mediazione con le forze sociali, in applicazione dello slogan liberista del *government of the people, by the people, and for the people* che si propone di sostituire al conflitto sociale, che richiede la mediazione degli interessi contrastanti, il consenso acritico alle scelte del governo, ritenuto unica condizione di coesione sociale.

Secondo questa ideologia livelli troppo alti di partecipazione, attenzione e coinvolgimento dei cittadini nella politica acuiscono le divisioni, le dispute, insomma il conflitto e il radicamento ideologico con effetti negativi sulle *performances* dei governi e la perdita di controllo delle spinte sociali. (Bernad Berelson I, Paul Felix Lazarsfeld2).

In tal modo si mette anche da parte la difficoltà dei partiti di ascoltare e integrare la domanda sociale e di mantenere un contatto diretto con i bisogni della gente. La nuova via, indicata da Renzi, è quella che sollecita le speranze enunciando problemi, sapendo che è difficile poterli portare a soluzione non avendone gli strumenti e le risorse, ma che, in una nuova forma di partecipazione, accendono sterili discussioni fra gli addetti ai lavori e soprattutto speranze nella gente e chi prova a evidenziare le contraddizioni viene accusato di un cieco conservatorismo che impedisce al Governo di compiere la "rivoluzione" promessa.

La mediazione sociale, ritenuta solo un freno al governo, viene quindi annullata pur essendo l'attuazione del concetto di rappresentanza, perno della concezione libera-

le della politica, il cui esercizio si è oggi trasformato in una (lucrosa) professione, trasmissibile per via familiare, partitica

o clientelare, espropriando il popolo delle sue prerogative, confinate a vivere solo nel dominio cartaceo del dettato costituzionale. Ciò è reso possibile dalla diffusione della mentalità individualistica, dalla dissoluzione dei corpi sociali intermedi e dall'irrisione dello spirito comunitario.

In linea generale, possiamo dire che appare oltremodo chiara la volontà di ridurre la presenza dello Stato articolando gli uffici periferici a livello regionale. Vi sono poi altre misure che, insieme all'accorpamento degli enti territoriali di diverse amministrazioni e alla gestione unitaria di servizi strumentali che interesserà migliaia di lavoratori, mettono in atto un concreto allontanamento della P. A. dai bisogni dei cittadini.

Ci preme anche ricordare che tutti i paesi occidentali hanno un apparato statale, spesso più pesante del nostro, ma ritenuto necessario per affrontare le problematiche di una società complessa.

Qui sembra invece che i problemi di inadeguatezza del sistema possono essere affrontati e risolti, non rimuovendo le cause del problema, ma agendo più semplicemente sulla base di luoghi comuni come quello sull'eccessivo numero dei lavoratori pubblici italiani, che in realtà sono ben al di sotto rispetto a Francia e Regno Unito ed oltretutto i meno pagati in Europa.

Il Dossier completo è disponibile sul sito: Uil nella Home page.

“La mediazione sociale, ritenuta solo un freno al governo, viene quindi annullata pur essendo l'attuazione del concetto di rappresentanza”

Valutazioni Uil sulla Riforma della P.A. (Decreto Legge 90)
presentate all'audizione della Commissione Lavoro della Camera
da Antonio Focillo, segretario confederale UIL

Roma 9.7.2014

La macchina amministrativa dello Stato è molto complessa e variegata e proprio per questo e per rispetto a chi, nonostante le tante vessazioni ed offese che vengono fatte loro, nella Pubblica amministrazione continua a lavorare e produrre, avrebbe avuto la necessità da parte dei governanti di conoscerla prima di tutto, di studiarla a fondo per evitare le generalizzazioni, e poi affrontarla con reale cognizione di causa. Oggi basta analizzare sia i poteri derivati dal Titolo V della Costituzione e sia le funzioni per capire com'è cambiata l'amministrazione pubblica e quante diversità vi sono, come pure riconoscere che ci sono fior fior di professionisti che si dedicano a tante nuove incombenze. Certo vi sono anche condizioni difficili in cui versa la macchina amministrativa per la mancanza di strumenti, la pochezza di stimoli professionali (ulteriormente aggravata dal blocco del salario individuale) la fatiscenza di sedi e della tecnologia usata, l'inadeguatezza degli stipendi e la carenza di organico. Proprio per questo per la Uil la riforma della Pubblica amministrazione è una sfida politica che solo con l'adeguata conoscenza e con i dovuti investimenti può essere affrontata, portando a sintesi il più ampio confronto con i lavoratori pubblici e con le loro rappresentanze. Purtroppo non è stata questa l'idea che ha mosso il governo. Infatti, con il decreto il Governo non si è premurato affatto di liberare risorse per la formazione e per l'aggiornamento dei dipendenti pubblici, fattori essenziali in un sistema, quale

quello delle amministrazioni pubbliche, ad alta instabilità normativa. Permane la valutazione, ancora una volta, di poter validamente risolvere la crisi della P.A. esclusivamente con ulteriori strumenti normativi a dispetto di consultazioni, confronti e contrattazioni. L'instabilità normativa che ne è derivata fino ad oggi ha peggiorato la situazione ed ha evidenziato una tecnica redazionale tutt'altro che soddisfacente e un'incapacità di prefigurarsi la portata pratica dei singoli interventi, con sottovalutazione degli effetti perniciosi delle continue "correzioni" al sistema.

Valutando attentamente il merito:

2) La mobilità obbligatoria già esisteva e con le sue procedure rimane una misura per risolvere crisi occupazionali dopo aver esplorato tutte le possibilità di ricollocazione del personale in mobilità. (articoli 34 e 34 bis del decreto 165/2001; art. 2 comma 11, lettera d) DL 95/2012 come convertito nella legge 135/2012, che opera al verificarsi delle condizioni previste dall'art. 2 del DL 95/2012.

Non è da tralasciare la mobilità guidata per la gestione delle situazioni di eccedenze e sovrannumero conseguenti a provvedimenti di rideterminazione delle dotazioni organiche delle amministrazioni centrali e locali a seguito dell'applicazione delle norme sulla spending review.

3) La cosiddetta mobilità d'ufficio, che agisce entro i confini della Provincia è già in vigore precedentemente alle norme del governo Renzi. Con una norma entrata in vigore a gennaio di quest'anno, il Governo

ha stabilito che chi si trasferisce da una Amministrazione ad un'altra e anche all'interno della stessa Amministrazione non può più vantare i cosiddetti "diritti acquisiti". Quindi, il trasferimento comporterebbe una diminuzione dello stipendio. Addirittura alcune Amministrazioni arrivano a sostenere (a nostro avviso sbagliando) che la norma abbia addirittura effetti retroattivi e che si debba pertanto procedere a vere e proprie decurtazioni, in alcuni casi molto pesanti, dell'ordine del 30%, delle retribuzioni.

Si sostiene nel decreto che l'amministrazione che mette in mobilità il lavoratore deve spostare nel Fondo il 50% del trattamento economico del personale trasferito. Da ciò si evince che il lavoratore non porterebbe il cento per cento della retribuzione.

Due considerazioni: che fine fa il restante 50% e per evitare che si possa remunerare il lavoratore solo della metà della retribuzione che metterebbe il restante 50%.

Si legifera che per facilitare la mobilità, essa dovrebbe avvenire sulla base di una tabella di equiparazione. Quindi, la tabella di equiparazione dovrebbe garantire i lavoratori trasferiti, ma chi dovrebbero stabilire queste tabelle? Voglio ricordare che questa è materia essenzialmente contrattuale e pertanto non si può escludere la contrattazione.

Valutazioni Uil sulla Riforma della P.A. (Decreto Legge 90)
presentate all'audizione della Commissione Lavoro della Camera
da Antonio Focillo, segretario confederale UIL

Roma 9.7.2014

Intanto voglio precisare che la tabella di equiparazione non serve peraltro a nulla, perché gli stipendi fondamentali sono pressappoco tutti uguali nella P.A.: la vera differenza retributiva è composta dal salario accessorio e per effetto di una norma già varata, se si cambia lavoro o se si cambia Amministrazione già oggi, si perde ciò che era in godimento e si percepisce quanto collegato alla nuova attività nella nuova Amministrazione. L'attuale norma non fa che confermare tutto ciò spacciandolo per un "enorme" cambiamento.

4) E' stata introdotta una norma che consente di mandare a casa i lavoratori pubblici che raggiungono i 42 anni e 4 mesi di contributi. Ma questa norma era stata già introdotta da Tremonti e Brunetta e consentiva di interrompere il rapporto di lavoro a chi aveva raggiunto i 40 anni di contributi. La norma Tremonti - Brunetta è stata applicata in moltissime Amministrazioni (in particolare nelle Università) ed è servita in molti casi semplicemente a recuperare i tagli del Governo ai bilanci. Portarla quindi da 40 anni a 42 anni e 4 mesi è solo un aggiornamento della Tremonti-Brunetta.

5) Viene definitivamente abrogato l'istituto del trattenimento in servizio previsto dall'art. 16 d.lgs. 30 dicembre 1992, n. 5034 riconosceva ai dipendenti civili dello Stato e degli enti pubblici non economici ed ai professori universitari un diritto potestativo a permanere in servizio per il periodo indicato: "è in facoltà dei dipendenti civili dello

Stato e degli enti pubblici non economici di permanere in servizio (...) per un periodo massimo di un biennio oltre i limiti di età per il collocamento a riposo",

La norma è stata profondamente modificata dal comma 7 dell'articolo 72 del d.l. 112 del 2008 che comporta un significativo mutamento dell'assetto degli interessi in rilievo in tale delicata materia. Al pubblico dipendente – dopo tali modifiche - non è più riconosciuto un diritto soggettivo alla permanenza in servizio, prevedendo soltanto che l'istanza presentata vada valutata discrezionalmente dall'Amministrazione; la quale ha facoltà di accoglierla solo in concreta presenza degli specifici presupposti individuati dalla disposizione, i primi dei quali sono legati ai profili organizzativi generali dell'amministrazione medesima e poi alla situazione specifica del richiedente ("in relazione alla particolare esperienza professionale acquisita dal richiedente in determinati o specifici ambiti ed in funzioni dell'efficiente andamento dei servizi").

L'istituto del trattenimento in servizio ha quindi di fatto assunto un carattere di eccezionalità in considerazione delle generali esigenze di contenimento della spesa pubblica che hanno ispirato e informato l'intero impianto normativo. Ne consegue che l'ipotesi ordinaria è quella della mancata attivazione dell'istituto del trattenimento, mentre l'ipotesi del trattenimento ha carattere di eccezionalità, con la necessità di esplicitare in modo adeguato le

relative ragioni giustificatrici, conferendo rilievo preminente alle esigenze in senso lato dell'amministrazione.

L'eccezionalità del trattenimento in servizio deve essere adeguatamente giustificata da oggettivi e concreti fatti organizzativi, tali da imporre il ricorso ad un tale particolare strumento derogando alle esigenze di risparmio perseguite dalla legge. Quando invece l'Amministrazione rigetta l'istanza con effetti che incideranno non poco sul futuro delle persone e delle famiglie visto che si sta pensando ad una ulteriore riduzione delle dotazioni organiche.

Abbiamo condiviso la volontà del governo di immettere giovani nella P.A., ma i numeri che si fanno sono irreali. Infatti, si sostiene che vi saranno 15.000 posti di lavoro nuovi per effetto della norma sui trattenimenti in servizio.

a) Vogliamo ricordare che i trattenimenti in servizio, da almeno 2/3 anni non sono più avvenuti, se non in casi eccezionali. Già da tempo, infatti, per trattenere in servizio nei due anni successivi all'età del pensionamento un dipendente che abbia superato il limite di età (oggi è di 66 anni e 4 mesi) occorre utilizzare le risorse del turn-over, che com'è noto sono destinate alle assunzioni.

Valutazioni Uil sulla Riforma della P.A. (Decreto Legge 90)
presentate all'audizione della Commissione Lavoro della Camera
da Antonio Focillo, segretario confederale UIL

Roma 9.7.2014

Turn-over che prevede la copertura solo del 20% degli uscenti anche per quest'anno: quindi per ogni 5 dipendenti che vanno in pensione si può assumere una sola persona.

b) Le Amministrazioni Pubbliche ormai non trattengono ultrasessantenni in servizio, tranne rarissime eccezioni e tutte riguardanti i vertici della P.A. In sostanza quindi dalla abrogazione del trattenimento in servizio non si producono 15.000 posti.

6) la norma sulla assegnazione di mansioni inferiori il cosiddetto "demansionamento" è la più contraddittoria. Viene propagandata come un favore al dipendente, ma contrasta due volte con il codice civile, perché non solo penalizza il lavoratore "obbligandolo" per salvarsi ad accettare mansioni inferiori, e non prevede la possibilità di mansioni superiori con il relativo riconoscimento non solo giuridico ma anche economico, come avviene per i lavoratori privati.

7) L'altro elemento simbolico della riforma della pubblica amministrazione è rappresentato dall'impianto della riforma della dirigenza, un nuovo tipo di *spoils system* che prevede la possibilità indiscriminata per il politico di costruire un apparato di dirigenti di partito, all'interno dell'amministrazione.

Il passaggio fondamentale della riforma della dirigenza finalizzata al più politicizzato degli *spoils system* sta nel licenziamento dei

dirigenti che restino privi di incarico per un certo periodo di tempo.

Tutto si giocherà, dunque, sull'attribuzione ai dirigenti degli incarichi a tempo determinato e la dirigenza da qualifica contrattuale, diventa una sorta di "aspettativa legittima" all'assegnazione dell'incarico dirigenziale. Di fatto, quindi, il reclutamento pubblico diventa qualcosa di simile all'iscrizione ad un albo poiché i dirigenti entrati nei "ruoli" di fatto non eserciteranno le funzioni dirigenziali, se non riceveranno un incarico. Facendo poi conseguire alla mancanza prolungata di incarichi la conseguenza del licenziamento, si dà alla politica un potere enorme sulla dirigenza, determinandone una chiarissima precarizzazione ed una sottoposizione all'arbitrarietà delle scelte, in totale contrasto con la posizione di autonomia imposta dagli articoli 97 e 98 della Costituzione e con la giurisprudenza costituzionale maturata a partire dalla sentenza della Consulta 103/2007.

8) Parliamo della norma che taglia tutte le libertà sindacali del 50%, con effetto dal 1° settembre.

La norma è stata scritta adducendo due motivazioni:

a) i cittadini ce lo chiedono. Qualcuno dovrebbe spiegare, se le 32.000 mail di cui più della metà vengono da iscritti al sindacato che hanno chiesto i rinnovi dei

contratti, tra l'altro rappresentano circa l'un per cento dei lavoratori e lo 0,00001 dei cittadini, quale grado di attendibilità hanno della vera volontà della cittadinanza. Sembrano i sondaggi che fa Sky, dove i pochi che rispondono, come sostiene l'emittente, sono solo un campione e non hanno il carattere di rappresentare una reale volontà. La brutta consuetudine invalsa di utilizzare mail e blog, che non prevedono verifiche, consente di affermare qualsiasi cosa che sia funzionale al vertice di turno;

b) la politica ha ridotto il finanziamento pubblico, quindi anche al sindacato si chiede un sacrificio. vorremmo ricordare al governo che il finanziamento pubblico sparirà, forse, nel 2018, mentre per il sindacato invece si procede celermente entro l'anno.

La libertà sindacale è un diritto umano universalmente riconosciuto e tutelato, e un valore fondamentale consacrato dalla Costituzione dell'ILO dal 1919.

La libertà sindacale è il diritto, sia per i datori di lavoro che per i lavoratori, di costituire liberamente associazioni sindacali e di aderirvi senza timore di rappresaglia o interferenza. Include il diritto di stabilire e di aderire a federazioni, confederazioni e a organizzazioni internazionali.

Connesso alla libertà sindacale, il diritto alla negoziazione collettiva, finora di fatto abrogato, permette ai lavoratori di negoziare liberamente le proprie condizioni di

**Valutazioni Uil sulla Riforma della P.A. (Decreto Legge 90)
presentate all'audizione della Commissione Lavoro della Camera
da Antonio Focillo, segretario confederale UIL**

Roma 9.7.2014

lavoro con i datori di lavoro, mentre si sta sviluppando una imposizione delle condizioni di lavoro per legge. Tali diritti hanno carattere universale e si applicano a tutti i lavoratori e i datori di lavoro, nell'economia informale. La libertà sindacale garantisce ai lavoratori e ai datori di lavoro la possibilità di difendere non solo i propri interessi economici, ma anche libertà civili come il diritto alla vita, alla sicurezza, alla libertà personale e collettiva. Assicura una protezione contro gli atti di discriminazione e le molestie. La libertà sindacale, in quanto parte integrante della democrazia e dello sviluppo, è allo stesso modo necessaria alla realizzazione degli altri principi e dei diritti fondamentali sul lavoro. Tuttavia, l'applicazione di tali diritti e principi – libertà sindacale, diritto di organizzazione, su cui incide l'ulteriore taglio dei distacchi e di negoziazione collettiva – sono funzionali alla creazione di sempre maggiori difficoltà all'attività sindacale per rendere sempre più difficile garantire la giustizia sociale in una realtà in via di espansione e facilitare invece un nuovo tipo di sfruttamento del lavoro.

Inoltre, i distacchi derivano da costi contrattuali e le aspettative e i permessi sindacali sono frutto dello Statuto dei lavoratori che valgono per il pubblico e per il privato: nel caso dei permessi se ridotti al 50% saranno abbondantemente sotto la quota del privato, con una grave sperequazione fra i lavoratori. Vogliamo ricordare che

anche nel privato sono pagati dal datore di lavoro per permettere al lavoratore di essere adeguatamente rappresentato e al sindacato di poter svolgere il proprio ruolo di rappresentante.

Noi siamo convinti che non vi sarà nessun risparmio con il rientro in produzione dei distaccati, in quanto prima le amministrazioni pagavano solo lo stipendio base ed ora dovranno pagare buoni pasto, straordinario e salario di produttività.

Infine, in tutto il decreto si cancella qualsiasi riferimento alla contrattazione e alla partecipazione del sindacato. Si è passati dal 29/93 dove tutte le materie che riguardavano il rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti erano devolute alla contrattazione, alle successive riforme dove si sentivano i sindacati all'esclusione totale in questo decreto.

9) Per il personale della Scuola si propone il seguente emendamento: per i lavoratori della scuola la possibilità della "quota 96" venga inserito già nel decreto di riforma della PA.

Deve, infatti, in questo caso essere garantita una procedura davvero rapida, che permetta a migliaia di insegnanti di richiedere il pensionamento prima dell'inizio del prossimo anno scolastico, ponendo così rimedio ad uno dei tanti grossolani errori generati dai provvedimenti Monti-Fornero del 2011.

10) Il comparto sicurezza ha avuto da sempre una sua specificità, sancita dall'art.19 della legge 183/2001 in quanto la sua disciplina si differenzia sia sotto il profilo formale, sia sotto quello sostanziale dal resto del pubblico impiego. Pertanto proponiamo lo stralcio e l'abrogazione dell'articolato che riguarda il settore.

11) in merito all'art. 22 (razionalizzazione delle autorità indipendenti) del D.L. 90/2014.

La necessità di un intervento legislativo organico in merito al comparto delle autorità indipendenti è stato più volte rappresentata dalla UIL, per assicurare una unità e omogeneità di strutture che rispondano ai requisiti di efficienza e indipendenza ricordati dalla nostra legislazione e da quella europea.

Quindi, un intervento più strutturato (non può ridursi ad un articolo di un D.L.), con l'intento di rafforzare efficienza ed indipendenza, e non deve ridursi ad una mera (e non sempre giustificata) azione di spending review.

Nell'ottica di semplice riduzione della spesa (auspicabile peraltro nei confronti di alcune voci), va ricordato quanto detto dagli stessi organi parlamentari (Camera dei deputati, doc. XVII n. 17 approvato dalla I Commissione permanente, nel febbraio 2012): "...un dato incontestabile registrato negli ultimi anni è una progressiva, sensibile riduzione del contributo a carico dello Stato..."

Valutazioni Uil sulla Riforma della P.A. (Decreto Legge 90)
presentate all'audizione della Commissione Lavoro della Camera
da Antonio Foccillo, segretario confederale UIL

Roma 9.7.2014

Va inoltre sottolineato che per alcuni enti l'onere statale è pressoché pari a zero, mentre per gli altri gli stanziamenti statali successivi alla legge finanziaria del 2010 si sono ridotti fino al 65% nei successivi tre anni.

Se poi la riduzione di spesa si intendesse ricondurla principalmente alle previsioni del comma 5, va evidenziato:

1) il trattamento economico complessivo del personale delle varie autorità si differenzia anche sostanzialmente. Mentre per alcuni il previsto riferimento al contratto Banca d'Italia è sostanzialmente osservato, per altri intervengono fattori che hanno ridotto anche del 20% l'entità economica. Un intervento di riduzione generalizzato si tradurrebbe in una forte penalizzazione;

2) in altri casi, la struttura salariale è legata (anche per motivi professionali, come le attività ispettive, elementi fondamentali del lavoro all'interno di alcune autorità) sostanzialmente al trattamento economico accessorio;

3) va inoltre sottolineato che anche il diritto comunitario sottolinea l'importanza di "risorse umane e finanziarie idonee allo svolgimento della loro (autorità) attività", attraverso anche un adeguato aumento delle risorse umane e finanziarie. I vari interventi legislativi che nel corso degli ultimi anni si sono succeduti mettono a rischio la capacità di selezionare e trattene- re personale di elevata professionalità. A

livello comunitario, viceversa, "vi è la convinzione che l'affidabilità della regolazione e della vigilanza indipendente possa essere garantita solo a fronte di adeguate risorse umane e strumentali".

Relativamente al comma 9 dell'art. 22 del decreto, poi, la norma obbligherebbe le Autorità indipendenti, che in quella città non hanno sede, a trasferire i propri uffici nella sede comune, presumibilmente Roma, entro il 30 giugno 2015, ovvero a meno di un anno da oggi. Tralasciando ogni valutazione circa l'intervento, che incide enormemente sull'ordinamento interno di ogni Autorità, notevoli sarebbero **le ricadute economiche ed occupazionali** che l'iniziativa provocherebbe in alcune città del Paese (Milano, Torino e Napoli), ed in particolare a Napoli e nella Campania tutta, dove ha sede l'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni (AGCOM).

In conclusione la Pubblica Amministrazione non può essere vista solo come un soggetto che spende. I servizi pubblici svolgono una funzione essenziale nei confronti della collettività. Ciò, naturalmente coinvolge il cittadino che è il naturale destinatario delle strutture pubbliche per beneficiare di quei servizi essenziali che lo Stato è impegnato ad erogare. Ebbene, non si tratta allora di istituire come la riforma fa, delle regole punitive, ma di rilanciare la pubblica amministrazione nel suo essenziale valore della solidarietà.

Una solidarietà che si esprime sostanzialmente nella difesa dei soggetti più deboli, di quelli che meno dispongono di un potere negoziale in proprio. Pensiamo ai pensionati, ai malati, agli studenti, ai lavoratori meno professionalizzati, ai disoccupati, tutte categorie sociali che hanno più necessità di una amministrazione che li salvaguardi, soprattutto in momenti come questi di grande crisi economica. Ma essa è essenziale anche al sistema produttivo, se le sue funzioni sono semplici ed in grado di sostenere lo sviluppo necessario. Il ruolo dell'intervento pubblico, pertanto, resta necessario e auspicabile, perché finalizzato alla funzionalità dell'intero sistema e quindi mirato al peculiare scopo di garanzia finale dell'interesse pubblico.

Anche noi abbiamo sostenuto, in più di un'occasione che bisogna porsi il problema di come rendere i servizi pubblici produttivi e di come renderli vicini alle esigenze della gente, quindi modificando gli apparati, la burocrazia, l'organizzazione del lavoro, la struttura e, quindi, valorizzare anche la professionalità del lavoratore del pubblico impiego. Per la Uil definire la natura di una reale strategia riformista significa innanzitutto che il nostro intento strategico dovrà essere quello di continuare ad impegnarci per una grande riforma dello Stato Sociale, tale da modificare strutturalmente, e non solo congiunturalmente, i principi secondo cui è organizzata la politica del Governo nelle assistenze e nelle tutele offerte al cittadino.

**Valutazioni Uil sulla Riforma della P.A. (Decreto Legge 90)
presentate all'audizione della Commissione Lavoro della Camera
da Antonio Focillo, segretario confederale UIL**

Roma 9.7.2014

Non si tratta, dunque, come fa il decreto del governo Renzi, di rimediare, esclusivamente alle disfunzioni particolari o alle singole ineguaglianze, ma piuttosto di rivendicare una rifondazione complessiva della filosofia dello Stato.

Quindi, una reale riforma richiede non solo di riparametrare i valori di bisogno e di aspettativa sociale, ma anche di intervenire nel funzionamento delle stesse strutture di erogazione delle assistenze apportandovi criteri come la modernizzazione, la professionalità, la tempestività e la qualità del servizio offerto. Una vera riforma della pubblica amministrazione avrebbe dovuto affrontare temi rilevanti come la qualificazione dei servizi pubblici; la semplificazione delle procedure; un piano di investimenti per formazione e in nuova tecnologia; innovazione dell'organizzazione per migliorare l'efficacia dei servizi, reperendo i finanziamenti tagliando sprechi sperperi e colpendo il malaffare. Soprattutto una riforma vera non può prescindere dal coinvolgimento di chi ci lavora, valorizzandone la professionalità e riconoscendo i loro diritti, a partire dal rinnovo dei contratti.

L'occupazione, la scolarità e l'istruzione, il fisco, la sanità e la salute, la professionalità, la tutela dell'ambiente, sono temi che insieme compongono la misura della soddisfazione sociale, e sui quali il nostro ruolo non può non rivendicare una partecipazione alle scelte che ne decidano i livelli di organizzazione e diffusione.



“Quindi, una reale riforma richiede non solo di riparametrare i valori di bisogno e di aspettativa sociale, ma anche di intervenire nel funzionamento delle stesse strutture di erogazione delle assistenze apportandovi criteri come la modernizzazione, la professionalità, la tempestività e la qualità del servizio offerto”.



A cura del Servizio Politiche di Programmazione Economiche e Finanziarie e del Pubblico Impiego

Segretario Responsabile

Antonio Focillo

Indirizzo E-mail:

politicheeconomiche@uil.it

Uff. Tel.: 06 4753328

Fax: 06 4753222

I NOSTRI SERVIZI SUL
SITO UIL NELL'AREA
POLITICHE DI
PROGRAMMAZIONE
ECONOMICA E
FINANZIARIA
E
POLITICHE
CONTRATTUALI E P.I.
DI SEGURO LE
FINESTRE DI
APPROFONDIMENTO

La UIL in audizione alla Camera conferma il giudizio estremamente negativo: Il provvedimento non affronta temi rilevanti e incide sullo stato del personale

Nell'Audizione alla XI Commissione Lavoro pubblico e privato della Camera, la Uil ha presentato le sue valutazioni sul Decreto Legge 90 (riforma della P.A.)

trattamento fra lavoratori pubblici, in particolare sui processi di mobilità obbligatoria, sull'eventuale ricorso a mansioni inferiori e sulle prerogative sindacali.

La Uil ha dato un giudizio estremamente negativo sul provvedimento. Una vera riforma della pubblica amministrazione avrebbe dovuto affrontare temi rilevanti come la qualificazione dei servizi pubblici; la semplificazione delle procedure; un piano di investimenti per formazione e nuova tecnologia; innovazione dell'organizzazione per migliorare l'efficacia dei servizi, reperendo i finanziamenti tagliando sprechi sperperi e colpendo il malaffare. Soprattutto, una riforma vera non può prescindere dal coinvolgimento di chi ci lavora, valorizzandone la professionalità e riconoscendo i loro diritti, a partire dal rinnovo dei contratti.

Peraltro, il provvedimento incide profondamente sullo stato del personale, senza che siano state coinvolte le organizzazioni sindacali, e addirittura, vengono considerate nulle le normative contrattuali che prevedono un diverso regime rispetto ai contenuti del decreto legge. Per questo la Uil ritiene non più procrastinabili i rinnovi contrattuali: il salario individuale dei lavoratori pubblici è bloccato al 2009 ed è stato profondamente ridotto il potere di acquisto dei salari.

Che non sia un provvedimento organico di riforma è comprovato dal fatto che si tratta di un decreto con norme disarmoniche fra di loro e che incidono solo, in termini negativi, sui lavoratori del pubblico impiego. Mentre ancora non si conoscono i contenuti del Disegno di Legge che pur era stato varato nel Consiglio dei Ministri e che dovrebbe essere il proseguimento di questa presunta riforma.

La Uil ha proposto alcuni emendamenti che dovrebbero essere approvati per ripristinare uguaglianza di

