



F.I.A.D.E.L.

FEDERAZIONE ITALIANA AUTONOMA DIPENDENTI ENTI LOCALI

Segreteria Nazionale

Via Goito n. 17 – 00185 ROMA

Tel. 06.490036 - Fax 06.4464779

e-mail: segreteria.nazionale@fiadel.it – Pec: nazionale@pec.fiadel.it

Sito Internet: <http://www.fiadel.it>

REPORT POLITICO/SINDACALE DEL SEGRETARIO GENERALE LUGLIO 2017

SCENARIO POLITICO

Le elezioni amministrative svoltesi in giugno e, ancora di più, il fallimento dell'accordo sulla legge elettorale, rendono il quadro politico ancor più incerto e sconcertante. Come se non bastasse, i provvedimenti a sostegno della moribonda Alitalia e delle già morte banche venete, acuiscono nel cittadino la sensazione che certe logiche clientelari non solo non saranno mai debellate, ma anzi rimangono ben salde nella logica di potere. Intanto, sebbene le stime sul PIL 2017 qualche segnale positivo lo lanciano, le sofferenze delle famiglie sul piano economico restano forti. E pure sul fronte occupazione, dopo un aprile eccezionale, il quadro è tornato a farsi cupo.

Non vogliamo lasciarci andare al catastrofismo, ma a fronte di tutto questo il livello di sfiducia dei cittadini nei confronti delle istituzioni e della politica cresce di giorno in giorno, al punto che disegnare un quadro di prospettiva è veramente impossibile.

Cosa fare, dunque, per ridare speranza alle masse? Su questo dobbiamo riflettere, perché lasciarsi andare al donchisciottismo o, peggio ancora, ad un forzato recupero di ideologie che la società odierna – non solo in Italia – ha seppellito da tempo, significherebbe esporsi al rischio minimo di non essere capiti, e al rischio massimo di vederci esclusi da qualsiasi tavolo di discussione politica e sociale.

Ciò non vuol dire rinnegare la propria identità o rinunciare a far valere i propri diritti; al contrario, comporta una presa di coscienza su cosa significhi, oggi, essere cittadini. Non si può più rimanere ai margini, facendo da spettatori rassegnati; al contrario serve una partecipazione più attiva, ognuno col proprio tempo, alle cose della politica.

Né si può ostacolare l'incessante passo con i ritmi evolutivi della società odierna, che ha la necessità – anzi, il bisogno – di sfruttare al massimo le opportunità offerte dalla tecnologia e dal management moderno per innalzare, a fronte del sovrappopolamento mondiale e del progressivo rarefarsi delle risorse disponibili, il benessere e la speranza di vita, le soglie della convivenza fra i popoli, l'integrità dei regimi democratici.

Non ci si può ribellare a questo, se non a costo di apparire come dei puri e semplici "uomini contro", votati all'autodistruzione. La strada giusta da seguire, quindi, è quella del dialogo, che può anche diventare dialettica forte se necessario, ma sempre e comunque animata da una mentalità costruttiva, dalla volontà di tendere all'equilibrio fra le varie esigenze in campo, dal coraggio di mettere da parte i personalismi per ragionare soltanto in funzione del bene comune.

Il Movimento che stiamo approntando, occorre sempre ricordarlo, per essere protagonista in questo paese deve innanzitutto calarsi nelle sue dinamiche politiche e sociali, per poi cercare di ottenere il meglio a favore della cittadinanza. Alzare muri servirebbe solo a farci cadere nell'isolamento e a farci portatori di utopie irrealizzabili.

LA RIFORMA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Oggi che la riforma Madia è praticamente compiuta – coi **Dlgs 25 maggio 2017, n. 74 e n. 75** – la valutazione che possiamo farne dal punto di vista sindacale rimane negativa.

Innanzitutto, ci allineiamo con la CISAL¹ nell'affermare che *“la nuova (forzosa e auspicabilmente da superare) collocazione dei lavoratori in quattro Comparti non ne riduce automaticamente le obiettive diversità funzionali, professionali, operative”* e che le pubbliche amministrazioni chiamate alla “rivoluzione”, cioè a recepirle e gestirle sono decine di migliaia ed hanno *“contesti strutturali ed organizzativi per gran parte disomogenei”*. Ma ancor più preoccupante è il rilievo della Confederazione sull'ingerenza della politica: *“gli spazi “occupati” dalla politica nella cosiddetta “alta amministrazione” (e non solo), sono e rischiano di restare incompatibili ed inconciliabili con ogni serio criterio di autonomia, di responsabilità, di economicità, di trasparenza e di legalità.”*

Sono questioni di sistema che hanno una valenza assolutamente prioritaria rispetto ai singoli aspetti organizzativi e operativi, che ne sono la naturale conseguenza. Purtroppo, l'intera impalcatura della riforma sembra non tenerne conto e ciò costituisce un limite pesante per la sua applicabilità, che potrebbe addirittura causarne l'implosione.

Ecco perché, a nostro avviso, gli obiettivi di fondo che la riforma intende perseguire destano grandi perplessità, a cominciare da quello di **snellimento e semplificazione burocratica**. Per quanto sia ancora presto per una valutazione compiuta della bontà o meno dei relativi decreti delegati, è significativo notare che da quanto risulta da un sondaggio presentato al **ForumPA 2017** (maggio) svolto presso i dipendenti pubblici, negli ultimi 5 anni **la burocrazia è cresciuta per il 62% del campione**. Non solo, in taluni casi le nuove procedure per la semplificazione dei processi nella PA sembrano aver aumentato la complessità delle pratiche, vedi le misure anti corruzione, le modalità di formalizzazione di contratti e incarichi e le nuove procedure d'acquisto (50,7%).

*“Ancor oggi ci troviamo di fronte una **PA bloccata**, in balia di una bulimia regolatoria, per cui si legifera molte volte la stessa cosa, con minime differenze, senza pretendere mai veramente, con accertamenti e sanzioni, che le norme siano effettivamente attuate”*, abbiamo sentito dire da **Carlo Mochi Sismondi, presidente FPA**. *“In questo caos, i dipendenti pubblici ci raccontano che l'unica salvezza percepita è quella di **restare fermi**, di prendere il minimo delle responsabilità possibili o di pretendere, prima di applicarle, che le novità diventino obbligatorie. Ed è questo il fenomeno che abbiamo chiamato di **burocrazia difensiva**. Occorre ridurre concretamente le norme e cercare la reale semplificazione delle procedure. E anche recenti novità come il Codice degli Appalti e il Codice dell'Amministrazione Digitale non sono state percepite come reali semplificazioni”*.

La causa principale del rallentamento dell'azione amministrativa, per il 67,2% degli intervistati, è **l'eccessiva produzione di norme** che si sovrappongono e generano confusione e disorientamento, tanto che per chi lavora nella PA è difficile comprendere il senso strategico del proprio lavoro (45,3%). Con due conseguenze dirette: i lavoratori si sentono demotivati; alcuni processi sono diventati più complessi e lenti, come le procedure di acquisto, le misure anticorruzione, la formalizzazione di incarichi e contratti.

L'elemento positivo è un uso maggiore delle tecnologie per accelerare i processi/servizi (solo 21 su 100 rispondono di usare “raramente” o “mai” le tecnologie per accelerare i processi); tuttavia persiste la resistenza di oltre la metà dei dipendenti a utilizzare i **documenti digitali** (accade “spesso” per il 49,3% del campione e “sempre” per l'11,6%), ma anche gli stessi cittadini sfruttano poco le interfacce web con la PA e preferiscono recarsi allo sportello (63%).

¹ Vedi Dossier di presentazione degli emendamenti CISAL sullo Schema di decreto legislativo recante modifiche e integrazioni al testo unico del pubblico impiego, di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Chiuso il discorso sulla burocrazia, si apre quello ben più gravoso riguardante **le condizioni di lavoro dei dipendenti**. A cui si deve una premessa: la questione dei furbetti del cartellino, cavallo di battaglia per l'allora ministro PA Brunetta è diventato col tempo un cavallo di troia (ci perdoni il cavallo!) per abbattere il muro dei "grandi" (ma quali?) privilegi di cui godono i dipendenti pubblici rispetto a quelli privati. Visto che il muro dell'articolo 18 è fortunatamente inattaccabile – come ha ribadito una recente sentenza di Cassazione - sono stati escogitati una serie di **meccanismi perversi in stile Jobs Act** che, neanche troppo alla lunga, acuiranno il clima di tensione e di sfiducia che – come abbiamo sopra rilevato – serpeggia pesantemente negli uffici delle PA.

Se, in linea di massima, l'assunto teorico di partenza, vale a dire che i contratti dovranno assicurare una differenziazione dei giudizi e di conseguenza interrompere la populistica distribuzione a pioggia dei premi, di contro si pongono notevoli controindicazioni.

Per cominciare, la tanto decantata **valutazione delle performance** scatenerà una "ansia da prestazione" le cui conseguenze sono tutte da immaginare. Avremo tanta gente pronta a scannarsi e a farsi le scarpe l'uno con l'altro pur di accedere al "premio", e chi soccomberà dovrà evitare a tutti i costi una **valutazione negativa**, perché se ciò capita per **tre anni consecutivi** si viene licenziati. Ancora non conosciamo i metodi di valutazione delle performance, tema oltremodo delicato considerando che dovrà essere svolta sia sull'amministrazione nella globalità e sulle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si suddivide, sia sui singoli dipendenti o team; al che, tanto per dirne una, è incomprendibile come la prestazione negativa di un singolo possa essere estrapolata da quella del gruppo, o viceversa. Ma già l'idea che il potere di vita o di morte (professionale, si intende) dei dipendenti sarà tutto nelle mani dei **cosiddetti OIV**, cani sciolti in autocandidatura provenienti dai più disparati ambiti (purchè in possesso di laurea e di esperienza quinquennale nel ramo) fa quantomeno rabbrivire.

Sconcerta poi rilevare che le valutazioni degli OIV saranno **senza appello**. In questa chiave, finché si tratta di riconoscimenti premiali passi pure, ma è inaccettabile che, con gli stessi criteri, si possa valutare anche il rendimento legato agli **obblighi della prestazione lavorativa**, sino a dar luogo a pesanti sanzioni. Eppoi, si può essere inefficienti per tanti motivi al di fuori della volontà del singolo: per boicottaggi altrui, per problematiche di salute e familiari (con le conseguenti ore di assenza che saranno limitate da un tetto!), per inadeguatezza del ruolo assegnato, od anche per inadeguatezza intrinseca della struttura a cui si viene assegnati. Ebbene, si può mandare a casa un lavoratore per questi motivi?

Ma c'è un aspetto ancor più inquietante: i **procedimenti disciplinari** saranno svolti tutti all'interno dell'amministrazione, compresi quelli che sono connessi a reati penali quali il falso in atto pubblico (tipico esempio di chi si fa timbrare il cartellino da un altro) che sono di competenza della **magistratura**, la quale, pertanto, risulta essere **totalmente esautorata** in tutte le fasi, istruttoria, procedimentale e giudizio finale.

Ulteriori appunti, non proprio a margine. In primis, le inosservanze che comportano il **licenziamento da 3 sono diventate 10**: alle confermate assenze ingiustificate, false timbrature, false dichiarazioni per ottenere promozioni e posti, vengono affiancate nuove fattispecie, quali la reiterata e grave violazione alle regole deontologiche, la valutazione negativa della performance per tre anni consecutivi, lo scarso rendimento legato alla reiterata violazione degli obblighi per i quali è stato già sanzionato e, **limitatamente ai dirigenti**, la mancata attivazione o definizione di procedimenti disciplinari, commessa con dolo o colpa grave.

Inoltre, si punta a **velocizzare l'azione disciplinare**, fissandola perentoriamente in 120 giorni, come indicato dal Consiglio di Stato, e a renderla meno soggetta a vizi formali.

Perfettamente coerente con la logica che sottende la riforma, e che è stata ben sintetizzata dalla stessa Marianna Madia - ovvero "*Meno cultura della procedura e più cultura del risultato e dell'obiettivo. Non contano solo le ore lavorate ma obiettivo e risultato*" – è l'introduzione della direttiva sul "**lavoro agile**", che chiarifica, ma non del tutto, la generica previsione dell'art.14 della

legge quadro. Così sappiamo che le amministrazioni si devono attrezzare per permettere ai lavoratori che lo richiedono (fino al 10% del totale), di poter lavorare in maniera agile, ovvero al di fuori dell'ufficio e persino con mezzi propri. Questa modalità di lavoro è stata già applicata da diverse grandi aziende, fra cui Enel, FS e Barilla. Ecco allora un altro di quegli elementi che puntano ad assottigliare ancor di più il muro fra lavoro pubblico e privato. E' vero che qualche esperimento è già stato fatto – vedi a Bergamo e a Torino – ma i buoni propositi (ammesso che lo siano in tutto e per tutto) rischiano di infrangersi su una realtà retrograda (vedi i sondaggi di Forum PA di cui sopra) e geneticamente non predisposta per una rivoluzione del genere.

E' vero che se mai si comincia mai si arriva al traguardo. Però, prima di partire col lavoro agile, bisognerà che i dirigenti organizzino idoneamente le rispettive strutture, e per fare questo dovrebbero avere una formazione che in molti casi non hanno.

Oltretutto, in questo **clima di inquisizione** che pervade le PA, come evitare che i media vadano a creare la categoria degli "evasori autorizzati del cartellino", ponendola al di sopra dei "furbetti"? Giustamente la Madia dice che ci vuole un cambio di mentalità netto, ma questo cambio dovrebbe riguardare pure l'opinione pubblica e chi la pilota.

Non vorrei, per dirla chiaramente, che quel 10% di lavoratori finisca inconsapevolmente **nel tunnel dell'autoesclusione, o dell'emarginazione**. Altro che pari opportunità con quelli che vanno in ufficio! Il rischio di discriminazione è forte e bisogna esserne tutti consapevoli. In sostanza, non sia mai che questa novità venga portata avanti senza la concertazione coi sindacati e senza che non ci sia, a monte, una attenta analisi di quale mansioni possono essere espletate in via esclusiva col lavoro agile.

Tutt'altra questione è quella del **lavoro flessibile**, termine che non va confuso (come molti fanno) con quello su cui abbiamo sinora dissertato, che ben si sposa con il processo di "armonizzazione" dei contratti di lavoro pubblico e privato. Apparentemente, l'art. 20 del Dlgs. 75/2017 punta al superamento del precariato nelle PA, disponendo che esse andranno a ridurre il ricorso ai contratti a termine e a valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, cosicché, nel triennio 2018-2020, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, possono assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale in possesso dei previsti requisiti. L'intento è di consolidare circa 50mila precari che abbiano almeno tre anni di servizio prestato negli ultimi otto. Da qui, anche il divieto per le pubbliche amministrazioni, dall'inizio del prossimo anno, di stipulare contratti di collaborazione (co.co.co.), e la previsione che *"le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, solo per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo od eccezionale"*.

Sull'attuazione di tutto ciò saremo attenti e vigili. Non ci si può fidare di un Governo che, spesso e volentieri, con una mano dà e con l'altra toglie. E non ci si può fidare nemmeno della riapertura ai sindacati rispetto alla Legge Brunetta.

QUESTIONI SINDACALI

RIFORMA MADIA E CONTRATTAZIONE SINDACALE

La riforma Madia, nella parte del Dlgs 75/17 che modifica il rapporto tra legge e CCNL come fonte del rapporto di lavoro pubblico, costituisce, in effetti, un dietrofront rispetto a quanto sancito dal Dlgs 150/2009, che aveva ristretto di molto il potere negoziale pattizio, stabilendo che i contratti collettivi nazionali di lavoro possono derogare alle leggi solo qualora queste lo consentano espressamente.

Con le modifiche apportate all'art. 2, co. 2, del Dlgs 165/2001 si prevede, invece, la generale possibilità dei contratti collettivi nazionali di derogare alle norme di legge anche vigenti. D'altra parte, l'ampliamento della fonte contrattuale nazionale collettiva è di portata molto inferiore alle apparenze.

Infatti, l'articolo 2, comma 2, stesso, del Dlgs 165/2001 contiene **tre forti limitazioni all'autonomia pattizia:**

- 1) il potere di deroga conferito alla contrattazione nazionale collettiva riguarda tutte le leggi sul lavoro pubblico diverse dal Dlgs 165/2001;
- 2) il potere di deroga si limita alle sole materie affidate alla contrattazione collettiva dall'articolo 40, comma 1, del Dlgs 165/2001, cioè la disciplina del rapporto di lavoro e relazioni sindacali;
- 3) il potere di deroga comunque non può andare oltre i principi fissati dal Dlgs 165/2001.

La riforma, inoltre, specifica **ulteriori competenze espressamente demandate alla contrattazione nazionale collettiva**, indicate nella tabella che segue. Di rilievo sono la revisione della gestione dei fondi per il salario accessorio (art. 23 d.lgs 75/2017) e la differenziazione della valutazione (nuovo art. 19 Dlgs 150/2009).

Derogabilità delle disposizioni di legge	Articolo 2, comma 2, d.lgs 165/2001: 2. I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo. Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano o abbiano introdotto discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate nelle materie affidate alla contrattazione collettiva ai sensi dell'articolo 40, comma 1, e nel rispetto dei principi stabiliti dal presente decreto , da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge.
Informazione sindacale per gli atti di organizzazione	Articolo 6, comma 1, d.lgs 165/2001: Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.
Mobilità volontaria	Articolo 30, comma 2,2, d.lgs 165/2001

	2.2 I contratti collettivi nazionali possono integrare le procedure e i criteri generali per l'attuazione di quanto previsto dai commi 1 e 2. Sono nulli gli accordi, gli atti o le clausole dei contratti collettivi in contrasto con le disposizioni di cui ai commi 1 e 2.
Materie della contrattazione nazionale collettiva in generale	Articolo 40, comma 1, d.lgs 165/2001 La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità previste dal presente decreto. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità, la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421.
Materie sottratte alla contrattazione nazionale collettiva	Articolo 40, comma 1, d.lgs 165/2001 - organizzazione degli uffici; - materie oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9 - materie afferenti alle prerogative dirigenziali di cui agli articoli 5, 16 e 17; - conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali; materie di cui all'art. 2, c. 1, lett. C.), d.lgs 421/1992: - responsabilità giuridiche attinenti ai singoli operatori nell'espletamento di procedure amministrative; - gli organi, gli uffici, i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; - principi fondamentali di organizzazione degli uffici; - procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro e di avviamento al lavoro; - i ruoli e le dotazioni organiche nonché la loro consistenza complessiva. Le dotazioni complessive di ciascuna qualifica sono definite previa informazione alle organizzazioni sindacali interessate maggiormente rappresentative sul piano nazionale; - la garanzia della libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca; - la disciplina della responsabilità e delle incompatibilità tra l'impiego pubblico ed altre attività e i casi di divieto di cumulo di impieghi e incarichi pubblici;
Materie della contrattazione nazionale condizionate dalla legge	Articolo 40, comma 1, d.lgs 165/2001 - sanzioni disciplinari - valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, - mobilità
Divieto aumento delle risorse nel caso di assenze superiori agli standard	Articolo 40, comma 4-bis, d.lgs 165/2001

	<p>I contratti collettivi nazionali di lavoro devono prevedere apposite clausole che impediscono incrementi della consistenza complessiva delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori, nei casi in cui i dati sulle assenze, a livello di amministrazione o di sede di contrattazione integrativa, rilevati a consuntivo, evidenzino, anche con riferimento alla concentrazione in determinati periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza o, comunque, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, significativi scostamenti rispetto a dati medi annuali nazionali o di settore.</p>
Semplificazione dei fondi decentrati	<p>Articolo 40, comma 4-ter, d.lgs 165/2001 Al fine di semplificare la gestione amministrativa dei fondi destinati alla contrattazione integrativa e di consentirne un utilizzo più funzionale ad obiettivi di valorizzazione degli apporti del personale, nonché di miglioramento della produttività e della qualità dei servizi, la contrattazione collettiva nazionale provvede al riordino, alla razionalizzazione ed alla semplificazione delle discipline in materia di dotazione ed utilizzo dei fondi destinati alla contrattazione integrativa.</p>
Sanzione disciplinare del rimprovero verbale	<p>Articolo 55-bis, comma 1, d.lgs 165/2001 Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare è di competenza del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo</p>
Licenziamento disciplinare per insufficiente rendimento	<p>Articolo 55-quater, comma 1, lettera f) quinquies d.lgs 165/2001 f-quinquies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009</p>
Sanzioni disciplinari per assenze in continuità con festività o assenze collettive in periodi particolari	<p>Articolo 55-quinquies, comma 3-bis, d.lgs 165/2001 Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-quater, comma 1, lettere a) e b), i contratti collettivi nazionali individuano le condotte e fissano le corrispondenti sanzioni disciplinari con riferimento alle ipotesi di ripetute e ingiustificate assenze dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, nonché con riferimento ai casi di ingiustificate assenze collettive in determinati periodi nei quali è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza.</p>
Sperimentazione del salario accessorio	<p>Articolo 23, comma 1, d.lgs 75/2017 Al fine di perseguire la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale delle</p>

	amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la contrattazione collettiva nazionale, per ogni comparto o area di contrattazione opera, tenuto conto delle risorse di cui al comma 2, la graduale convergenza dei medesimi trattamenti anche mediante la differenziata distribuzione, distintamente per il personale dirigenziale e non dirigenziale, delle risorse finanziarie destinate all'incremento dei fondi per la contrattazione integrativa di ciascuna amministrazione.
Fasce di valutazione	<p>Articolo 19 del d.lgs 150/2009</p> <p>1. Il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.</p> <p>2. Per i dirigenti, il criterio di attribuzione dei premi di cui al comma 1 è applicato con riferimento alla retribuzione di risultato.</p>

IL RINNOVO CONTRATTUALE E' SEMPRE UN MIRAGGIO

Intanto, il contatore del **ritardo accumulato** dal rinnovo del contratto – che interessa oltre 3 milioni di lavoratori - ha abbondantemente **superato gli 8 anni**. Ora, che vi sia una consequenzialità fra tale ritardo e i tempi della riforma della Pubblica Amministrazione è fuori di dubbio. Ma è scandaloso che non si sia tenuto minimamente conto della sentenza della Corte Costituzionale emanata due anni fa, che ha sancito l'incostituzionalità del blocco voluto dalla Fornero, impartendo di fatto l'immediata riapertura della contrattazione.

I nodi da sciogliere in materia salario sono molteplici, a cominciare dalla **mancata perequazione** (l'adeguamento dei contratti al tasso di inflazione annuale certificato dall'Istat) e dalla **mancata erogazione della vacanza contrattuale**, ritenendo plausibile che tutto ciò abbia provocato una perdita media di 10mila euro a lavoratore.

E le cifre stanziata alla voce rinnovo, nell'ultima Legge di Bilancio, nel Def e nella manovra bis appena licenziata, sono decisamente basse.

L'ultimo **incontro avuto tra le OO.SS.** rappresentative nel pubblico impiego e l'**ARAN**, il 28 giugno, **non ha confermato le attese** che questo potesse essere un primo passo concreto verso l'apertura delle trattative.

Infatti, mancano ancora alcuni **passaggi "tecnici"**, ovvero le consuete direttive dai vari comitati di settore all'ARAN stessa e pare che solo quella relative al comparto Amministrazioni Centrali sia prossima all'emanazione.

Resta ovviamente aperto il **rilevante aspetto economico** che a nostro avviso è ben lungi dall'essere definito. In tal senso si è espressa la delegazione CISAL, che pur confermando la propria disponibilità all'avvio di un immediato confronto collaborativo su tutti gli aspetti che non afferiscono all'autonomia contrattuale dei singoli comparti, ma che hanno un effetto "cornice" e che derivano da provvedimenti legislativi, ha precisato che la dimensione degli importi per i rinnovi contrattuali, i **famosi 85 euro, sono assolutamente inadeguati**. Considerato che la prossima legge di stabilità è ancora da definire, è necessario che lo stanziamento sia rivisto.

Anche il capitolo della **previdenza complementare**, che pure è bisognoso di interventi di sostegno, paga una contraddizione di fondo: è ben congruo parlare di interventi sulla previdenza complementare, magari destinando una parte delle risorse contrattuali, quando, per il lungo periodo di blocco dei contratti, i lavoratori pubblici hanno subito anche un danno che pagheranno per il resto della vita con il mancato adeguamento del montante contributivo.

A breve, ci auguriamo, capiremo se si procederà con il proseguo del confronto tra confederazioni rappresentative e l'Agencia, sui temi generali sopra indicati, o se, in presenza di un'eventuale accelerazione dell'atto di indirizzo per il settore Amministrazioni Centrali, sarà direttamente avviato il confronto in tale settore cogliendo anche la possibilità di effettuare un approccio ai temi più generali e comuni.

Collateralmente, parlando della Legge Fornero, è ancora aperta la questione delle pensioni. La Legge 214/11, ricordiamo, aveva **bloccato la perequazione delle pensioni per gli anni 2012/13**, togliendo così ai pensionati il 5-6% degli emolumenti percepiti, anche per il futuro. La legge è stata **dichiarata incostituzionale** dalla Corte con la sentenza n. 70 del 2015, ma il Governo l'ha aggirata con il Decreto Legge n. 65 del 2015, che ha tolto ai pensionati i loro diritti, ordinando all' INPS di pagare poco (dal 2% all' 8%) o addirittura nulla.

Alcune migliaia di pensionati hanno intentato un'azione collettiva per far dichiarare incostituzionale il Decreto Legge del Governo. A seguito della cause numerosi Giudici hanno inviato gli atti alla Corte Costituzionale. L'udienza è stata finalmente fissata per il 24 ottobre 2017.

IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI E' ANTICOSTITUZIONALE?

La questione – a nostro avviso del tutto legittima – è stata posta dal **giudice del lavoro di Roma** che, in un'ordinanza del **26 luglio**, ha rimesso alla Corte costituzionale gli atti di una causa intentata da una lavoratrice romana assunta da un'azienda e licenziata dopo 7 mesi, ipotizzando che il contratto a tutele crescenti sia in contrasto con cinque articoli della Carta, ed in particolare con gli articoli 3, 4, 35, 76 e 117 della Costituzione.

I motivi sono diversi, e tutti apparentemente gravi. Per quanto riguarda l'articolo 3, il problema consiste nel fatto che "l'importo dell'indennità risarcitoria" prevista dal Jobs Act "non riveste carattere compensativo né dissuasivo e ha conseguenze discriminatorie". In sostanza, secondo il giudice, l'importo previsto per chi viene licenziato è troppo esiguo: da un lato, non compensa il disagio che il lavoratore deve affrontare nel restare senza un'occupazione, dall'altro non costituisce un deterrente valido per il datore, che così si ritrova a poter mandare a casa le persone senza doversi fare troppi scrupoli. Tanto più che – passando all'articolo 4 – "al diritto al lavoro, valore fondante della Carta, viene attribuito" dal Jobs Act "un controvalore monetario irrisorio e fisso". Non solo: l'aspetto "discriminatorio" della legge, di nuovo in rapporto all'articolo 3, consiste nel fatto che a godere di minori tutele in caso di licenziamento sono solo i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015, entrata in vigore del decreto che introduce le cosiddette "tutele crescenti". Nella stessa azienda si ritrovano così fianco a fianco dipendenti che dispongono della protezione dell'articolo 18, e dipendenti che quella protezione non ce l'hanno affatto. Il giudice sottolinea inoltre che "l'eliminazione totale della discrezionalità valutativa del giudice finisce per disciplinare in modo uniforme casi molto dissimili fra loro".

Infine, l'ordinanza evidenzia come il contratto a tutele crescenti sia in contrasto anche con gli articoli 76 e 117. Quest'ultimo è quello che impone che la potestà legislativa dello Stato venga esercitata nel rispetto "dei vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dagli obblighi internazionali". In sostanza, il Jobs Act è in conflitto sia con la disposizione che impone agli Stati membri di garantire una adeguata tutela in caso di licenziamento ingiustificato, sia con la Carta sociale europea che stabilisce il diritto dei lavoratori licenziati senza un valido motivo a un congruo indennizzo o a un'altra adeguata riparazione.

ATTIVITA' SINDACALE FIADEL

Come è noto, le elezioni **RSU e RLSSA** si terranno in anticipo rispetto a quelle del comparto Funzioni Locali, e precisamente il **25 e 26 ottobre**. Perciò tutte le Strutture ed i Dirigenti sindacali si sono attivati con solerzia e impegno già da diverso tempo.

Quanto ho già affermato riguardo le prospettive del CSA, in tale ottica, vale a maggior ragione per la FIADEL: a mio avviso, ci sono tutte le premesse affinché la straordinaria posizione di forza raggiunta dalla O.S. nello scenario sindacale nazionale possa essere ulteriormente rafforzata, sino a diventare il **riferimento unico per tutti quei lavoratori** che si vedono negare i propri diritti.

Per questo, il lavoro va orientato su diverse direttrici.

Da un lato, affrontare le prossime trattative **migliorandone gli aspetti chiave**, quali i carichi di lavoro, gli orari, le malattie professionali.

I vari incontri sindacali che si stanno svolgendo sui territori vanno a consolidare la nostra organizzazione, in un quadro che sancisca la maggiore incisività della FIADEL, rispetto alle altre OO.SS., **nei confronti delle parti datoriali**.

Non manchiamo di riconoscere l'ottimo lavoro svolto dalla delegazione trattante e gli sforzi compiuti in funzione della stipula del **Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori di Fise/Assoambiente** (firmato il 20 giugno 2017) e con **Utilitalia Servizi Ambientali** anch'esso in via di definizione, d'altra parte, non è stato possibile fare di meglio rispetto a quanto auspicato per raggiungere le condizioni che noi vorremmo per i lavoratori, i quali, ogni giorno e in qualsiasi condizione, offrono un servizio degno e professionale alle Città, compromettendo però le proprie condizioni fisiche per l'inadeguatezza degli strumenti e mezzi a loro disposizione.

Dall'altro lato, dobbiamo **muoverci capillarmente nelle aziende** per individuare le persone che vogliono impegnarsi nell'attività sindacale e quindi candidarsi alle RSU e RLSSA, a fianco di tutti quelli che, nel corso degli anni, ci hanno permesso di primeggiare sul territorio nazionale e di posizionarci pressoché ovunque.

Indispensabile condizione affinché si abbia questa continuità di presenza, ed anzi auspicando che si possa incrementarla, è che vi sia uno **sforzo reale e consapevole delle nostre strutture e dei nostri Dirigenti**, nessuno escluso, mettendo da parte eventuali personalismi o gelosie di sorta. Ma non ho motivo di nutrire alcun dubbio sulla volontà, la preparazione e il coraggio dei nostri rappresentanti e, per questo, riaffermo la mia convinzione che nessun traguardo può esserci precluso.

Ad ulteriore conferma di quanto sto affermando, ritengo opportuno riepilogare sinteticamente la gran mole di lavoro e gli importanti risultati raggiunti dalla FIADEL in questi pochi mesi che ci separano dall'ultima Assemblea Generale:

- **4 aprile** - Accordo Quadro col Consorzio Formula Ambiente per la regolamentazione dell'utilizzo delle apparecchiature di videosorveglianza e dei sistemi di rilevamento satellitare sui mezzi aziendali in dotazione ai dipendenti/collaboratori dell'Impresa. In data 13 giugno, analogo accordo è stato firmato con Econord s.p.a. ed Impresa Ambiente Italia s.r.l.
- **27 aprile**: Intesa con Fise/Assoambiente per le elezioni delle R.S.U. e dei R.L.S.S.A
- **3 maggio** - CCNL Fise/Assomambiente: firma di specifiche intese che riguardano i seguenti articoli contrattuali :
 - Art. 21 trattamento per i giorni festivi e le festività soppresse
 - Art. 22 lavoro domenicale
 - Art. 25 riposo settimanale
- **18/19 maggio** - CCNL Fise/Assomambiente: firma di specifiche intese che riguardano i seguenti articoli contrattuali :

- art. 10 Contratto di lavoro a tempo parziale
 - art. 11 Contratto di lavoro a tempo determinato
 - art. 12 Telelavoro
 - art. 13 Contratto di somministrazione di lavoro
 - art. 14 Contratto di apprendistato professionalizzante
 - art. 16 Mutamento mansioni
 - art. 15 Sistema di classificazione del personale
 - art. 17 Orario di lavoro
 - art. 28 Aumenti periodici di anzianità
 - art. 34 Reperibilità
 - art. 46 Trattamento per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro
 - Regolamento RSU
 - Accordo calendario elezioni RSU
- **25 maggio:** rinnovo del Contratto Collettivo Integrativo Gruppo Hera 2016/19, che porta a compimento il percorso di armonizzazione del Premio di Risultato di Gruppo, all'interno del quale figura l'istituzione sperimentale di un Sistema Partecipativo, attraverso la costituzione del Comitato per la Partecipazione ed attraverso i gruppi di lavoro paritetici individuati, al fine di realizzare un coinvolgimento paritetico dei lavoratori che possa consentire il miglioramento delle prestazioni produttive e della qualità del lavoro.
 - **5 giugno: chiusura della trattativa per la definizione del testo del nuovo contratto collettivo nazionale delle imprese dell'igiene ambientale rappresentate da Fise-Assoambiente, integrando l'intesa raggiunta nel dicembre scorso.**
 - **7 giugno:** firma di specifiche intese riguardanti i seguenti articoli contrattuali:
 - Art. 15 Sistema di Classificazione unica del personale
 - Regolamento per le elezioni delle R.S.U. e dei R.L.S.S.A
 - **20 giugno:** Definizione, in data 20 giugno, del testo del nuovo Contratto Collettivo Nazionale delle Imprese dell'Igiene Ambientale rappresentate da Fise-AssoAmbiente, ad integrazione e modifica del testo sottoscritto il 5 giugno.

CONCLUSIONI

Quelle che ho sin qui esposto sono solo le prime riflessioni sul lavoro svolto negli ultimi mesi. Ora, per rendere ancora più forte e credibile la nostra azione, ritengo indispensabile da parte di tutti noi un maggiore sforzo affinché le aspettative dei lavoratori che pongono la propria fiducia nei nostri confronti siano soddisfatte.

In vista delle prossime elezioni RSU nei vari comparti, esprimo loro, fino in fondo, il nostro impegno, che non dovrà essere messo in discussione da chicchessia.

Il nostro unico ed esclusivo interesse è quello di garantire un futuro certo e sereno ai nostri lavoratori.

Avanti tutta verso la storia!

Il Segretario Generale
Francesco Garofalo

