



Prot. 293/2017

SEGRETERIA GENERALE

Roma, 07/06/2017

### **Editoriale del Segretario Generale**

## **L'atto di indirizzo del Governo all'ARAN La disciplina ritenuta dal SALFi essenziale**

*Care colleghe e colleghi,*

nelle more di acquisire, o meglio leggere e studiare, l'atto di indirizzo di cui sopra, emanato ex art. 41 e 47 del d.lgs. 165/2001, con specifico riferimento agli ambiti della **contrattazione collettiva e alla "partecipazione sindacale"**, escluse, per brevità di esposizione, le parti afferenti le risorse finanziarie, nonché il welfare contrattuale ed, ancora, la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, la previdenza complementare, i rapporti di lavoro a tempo determinato, il part-time, la somministrazione di lavoro a tempo determinato e, da ultimo, i permessi, le assenze, la malattia, nonché la cessione di ferie e di riposi a titolo gratuito, senza tralasciare il procedimento disciplinare e la costituzione e l'utilizzo dei fondi per il salario accessorio, **focalizziamo, oggi, la nostra attenzione sulle sole due fattispecie sopra enucleate**, rinviando alle prossime settimane uno specifico editoriale sugli indirizzi che attendiamo per la contrattazione del comparto funzioni centrali, **con specifico riferimento all'armonizzazione delle discipline comuni all'interno del comparto.**

Premesso quanto sopra, v'è, quindi, da dire che è nostro **"precipuo diritto"** attenderci una contrattazione collettiva che abbia **"ambiti molto estesi"**, con un ripristino della disciplina ante d.lgs. 150/2009, laddove la derogabilità delle disposizioni legislative in materia di rapporto di lavoro, ad opera dei contratti collettivi nazionali, era stata introdotta, al fine di realizzare, pienamente, **l'obiettivo della privatizzazione del rapporto di lavoro dei dipendenti delle PA**, anche attraverso il meccanismo **dell'automatica caducazione delle disposizioni di fonte pubblicistica.**

Vi è noto che, successivamente, **abbiamo subito uno spostamento del baricentro a favore della fonte legale** e la preminenza attribuita a quest'ultima, anche nelle materie concernenti il rapporto di lavoro.

In realtà, in questi anni, abbiamo assistito ad una difficile, quanto penalizzante, **coesistenza delle due diverse fonti di regolazione del lavoro pubblico.**

Le criticità di cui sopra sono state accentuate dalla lunga sospensione dell'attività negoziale nazionale.

Va, quindi, operato un **riequilibrio nel riparto delle competenza fra fonte legale e fonte contrattuale**, affidando alla contrattazione collettiva le materie concernenti il rapporto di lavoro.

Giova rammentare, qui, che su materie, quali ad esempio il procedimento disciplinare, la tipizzazione di alcune sanzioni, nonché la valutazione delle prestazioni, ai fini del trattamento economico accessorio e la mobilità, la contrattazione collettiva nazionale può esercitarsi negli esclusivi limiti che il decreto 165/2001 pone, laddove, ricordiamo, che spesso interviene direttamente, in diversi casi, a disciplinarne contenuti specifici.

Andranno, altresì, ripristinate alla competenza della contrattazione integrativa, oggi sottratte, **le determinazioni dell'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione del rapporto di lavoro.**

Da ultimo, a nostro parere, il redigendo atto di indirizzo governativo dovrebbe includere, nella contrattazione collettiva, particolari materie, quali l'articolazione dell'orario di lavoro, compresi turnazione e reperibilità, nonché l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici.

**Sostanzialmente, occorrerà introdurre una maggiore derogabilità ad opera dei contratti collettivi nazionali, di diverse disposizioni legislative.**

Quanto, poi, alla **partecipazione sindacale**, andranno introdotti **correttivi alle decurtazioni effettuate dal d.lgs. 150/2009**, ripristinando tutti quegli spazi nei quali era consentito realizzare forme di partecipazione sindacale sulle decisioni assunte dalle singole amministrazioni.

Occorre, in realtà, eliminare la limitazione della partecipazione sindacale alla sola informazione nelle materie afferenti la gestione del rapporto di lavoro e l'organizzazione, anche al di là dell'introdotta c.d. **esame congiunto**, ex D.L. 95/2012.

Auspichiamo che l'emanando atto di indirizzo introduca **maggiori forme di coinvolgimento delle OO.SS.**, attribuendo, ad esempio, alla contrattazione collettiva nazionale, il compito di declinare tipologie e modalità dei modelli partecipativi, prevedendo a tal fine, oltre all'informazione, **anche ambiti di consultazione sindacale.**

Quanto sopra, anche in coerenza con le tendenze del **dialogo sociale**, in atto, a livello europeo.

In dettaglio, l'informazione dovrà consentire alle parti sindacali di valutare, compiutamente, le misure datoriali proposte, laddove la consultazione dovrà consentire anche di esprimere un parere, **con la possibilità di influenzare le misure proposte dall'Amministrazione.**

La consultazione, infine, dovrà declinarsi **in distinte modalità, a seconda dei diversi ambiti**, ma comunque con modalità più agili e garantite, tali da assicurare la consultazione su tutte le decisioni da assumere in materia di organizzazione degli uffici.

In linea di massima, occorrono modalità di partecipazione più approfondite ed incisive da attivare, specie quando debbano essere assunte decisioni datoriali, che abbiano più diretti riflessi sul rapporto di lavoro.

E' nostro auspicio, che **si riavviino le relazioni sindacali**, che **si rinnovino i contratti nazionali di lavoro**, nelle nuove condizioni di contesto, in una indispensabile **nuova cornice regolativa di riferimento!!**

Un tanto, nell'ottica di cui al punto di sintesi del protocollo siglato tra Confederazioni sindacali e Ministro Madia, il 30 novembre 2016.

Pretendiamo, quindi, che siano attuati gli obiettivi di cui all'accordo, quali fra i principali, l'incremento contrattuale di 85 euro medi mensili, il riequilibrio nel rapporto fra fonte legale e contrattuale, l'individuazione di ulteriori ambiti di esercizio della partecipazione sindacale, la

declinazione di indicatori per valutare i risultati, nonché concrete misure contrattuali, che incentivino più elevati tassi di presenza ed azioni che migliorino l'ambiente organizzativo ed il welfare contrattuale e la previdenza complementare.

In sintesi, **un mutamento di prospettiva**, che vada anche oltre le modifiche al T.U. del pubblico impiego e che adegui le discipline contrattuali al recente riassetto dei comparti e delle aree negoziali, **che richiederà un ampio lavoro di armonizzazione delle discipline contrattuali**, in precedenza riferite a diversi e più frammentati ambiti negoziali.

Al riguardo, rammento l' "anoressica" previsione di cui all'art. 8 del CCNQ del 13 luglio 2016 e **l'insufficienza della, pur esistente, previsione normativa dell'attivazione di eventuali parti speciali o sezioni**, dirette a normare taluni peculiari aspetti del rapporto di lavoro, che non siano pienamente e immediatamente uniformabili o che necessitino di una distinta disciplina.

La riconduzione dei preesistenti 11 comparti agli attuali 4 implica approfondite verifiche sui possibili interventi, **volti a ricondurre le doverose discipline contrattuali verso regole uniformi.**

**Un'armonizzazione molto difficile per il sistema agenziale, che giustificherebbe pienamente la creazione di un comparto specifico di riferimento.**

Quanto sopra, al di là delle problematiche afferenti la parte economica, con penalizzazione ulteriore del potere d'acquisto dei salari e relativo ruolo primario della contrattazione collettiva nazionale, specie in tema di indirizzi, per la contrattazione del Comparto funzioni centrali, che dovrà contenere il più volte richiamato atto di indirizzo.

IL SEGRETARIO GENERALE  
Sebastiano Callipo