

SCALETTA PER IL FOCUS SU LAVORO

- **Il primo tema da affrontare è la relazione tra il rinnovo dei CCNL e l'esercizio della delega che riguarda il TU del lavoro pubblico e della Dirigenza.**

In particolare se, come è naturale per noi e, come sembra esserlo per il Governo e le parti pubbliche, l'avvio della stagione contrattuale precede la delega, allora il tema è su cosa si esercita il contratto.

Fuori o dentro la riforma BRUNETTA?

Non è una domanda retorica.

Se l'intenzione è di un ccnl dentro la riforma Brunetta, al netto delle posizioni politiche che la rendevano ingestibile allora e a maggior ragione ora, questo significa che la delega si muove già in partenza in quel solco.

Allora è evidente che il ccnl nei fatti non esiste.

Se invece, come è auspicabile, il confronto contrattuale parte sulla base della condivisione delle parti al tavolo, la delega ne deve prendere atto.

Se, come è avvenuto in tutta questa fase, il potere decisionale del Governo nell'esercizio della delega è "assoluto", gli atti di indirizzo e i successivi confronti con ARAN divengono propedeutici all'esercizio della Delega.

Questo è un primo punto sul quale confrontarsi già oggi.

E' chiaro che, dopo la legge Brunetta, gli atti di indirizzo hanno configurazione diverse e possono avere "diverse autonomie" da quello del governo.

Cambia la situazione rispetto a quella che conosciamo.

Siamo in presenza, pur in un progetto di riforma che tocca tutte le diverse Pubbliche Amministrazioni, di peculiarità delle quali tener conto.

Nel sistema locale e della sanità siamo nel pieno di un processo di riforma organizzativa già ora.

(Nuovo assetto delle province; confluenza nelle regioni; assetti territoriali dei Comuni; Città metropolitane).

Riorganizzazione continua del Servizio Sanitario Nazionale.

Qui la contrattazione è "uno strumento condiviso per le riforme in essere".

Occorre in sostanza un adattamento ai vari contesti: quelli organizzativi; quelli professionali; quelli finanziari.

Non avere strumenti di autonomia e flessibilità contrattuale oggi significa determinare un

ingessamento di quei processi di riforma.

Nella aree centrali poi agli esiti di processi in atto di diversificazione organizzativa e di costituzione di nuove strutture (vedi il sistema delle nuove agenzie) si aggiunge un concetto, - peraltro nell'ambito del nuovo sistema "a 4 comparti" - contenuto anche nella legge delega di "parità di trattamento tra categorie omogenee".

Nel nuovo assetto dei comparti e delle aree dirigenziali non deve significare il ritorno al modello "pre legge quadro" o al ripristino di antiche parole d'ordine (perequazione) negando le peculiarità e le disposizioni contrattuali "specifiche" che vanno salvaguardate, mentre vi è sempre di più la necessità della definizione di un insieme di "diritti comuni".

Nei settori della conoscenza questa idea centralizzatrice/ omogenizzatrice non regge né dal punto di vista teorico, né da quello concreto contrattuale.

In sostanza il tema è la suddivisione tra parti comuni (diritti, norme generali) e parti specifiche che provengono dalle precedenti stagioni contrattuali e che vanno valutate per questo.

Esiste una idea centralizzatrice alla quale il Governo è molto sensibile; una idea per la quale esiste un solo modello organizzativo o un solo modello dirigenziale.

Questa posizione va contrastata: si colpisce proprio l'assetto dei servizi e il tema della contrattazione dell'ODL.

- **A "omogeneizzazione, centralizzazione, uniformismo dei modelli organizzativi, possiamo rispondere con "diversificazione; legame tra contrattazione, servizi , organizzazione del lavoro e flessibilità?"**

In questa logica è evidente che parlare di diversificazione, significa tendere al riconoscimento delle diverse peculiarità: l'ODL; la contrattazione nazionale e decentrata; il tema delle condizioni di lavoro e professionali pur in una logica unitaria retta dalla contrattazione di tipo privatistico.

In questa logica occorre tener conto che la legge delega assegna all'ARAN alcuni "curiosi compiti" che l'ARAN non deve interpretare come un terzo livello di "decontrattualizzazione"

- 1) la legge 15 (inderogabilità della legge da parte dei CCNL);
- 2) la materie escluse dalla contrattazione dal dlgs 150/2009;
- 3) ora le nuove funzioni dell'ARAN:

la concentrazione delle sedi di contrattazione decentrata;

l'indicazione delle materie escluse dalla contrattazione (per assicurare la semplificazione

amministrativa);

la parità di trattamento tra le categorie omogenee.

Sono materie (escluso le esclusioni) che entrano nel confronto contrattuale.

In sostanza vi è un Ragionamento “di sistema” che attiene l'impianto ed i poteri della prossima stagione contrattuale.

Ricostruire il senso e i poteri della contrattazione è oggi la sfida principale.

La contrattazione di tipo privatistico ne è lo strumento principale e per far questo occorre liberare la contrattazione dai vincoli burocratici, finanziari e dei controlli che l'hanno bloccata dando valore al principio della unilateralità che va rimosso.

- Se questa è la sfida, perseguire il tema della ricontrattualizzazione privatistica anche sui terreni dell'innovazione contrattuale è cruciale.

I temi da porre sono molteplici ma qui ne solleviamo un paio:

a) il tema della valutazione del lavoro

La Corte dei conti nella Relazione 2016 sostiene che tra le cause di non positivo giudizio del Rapporto predisposto dalla Commissione Europea 2016 ci sono: il poco chiaro riparto delle competenze tra amministrazioni centrali e locali; l'età media del personale; i titoli di studio; la mancata reingegnerizzazione dei procedimenti; la scarsa attenzione alla formazione; il permanere di una forte dipendenza della dirigenza pubblica dalla politica ed una diffusa corruzione.

La valutazione del lavoro non è sostitutiva di tutto ciò.

E' una componente del tema più generale che consiste nella valutazione dell'operato della PA.

Al di là di ciò che il Governo ed i tanti critici della Pubblica Amministrazione pongono quotidianamente, il tema della valutazione del lavoro e della sua valorizzazione è anche un nostro tema che va affrontato partendo da alcuni punti fermi e tenendo conto delle diversità già oggi esistenti.

Innanzitutto come diceva spesso Bruno Trentin valorizzare il merito apre subito il problema di chi, di come, su che cosa e di quale è la partecipazione dei lavoratori.

Quando il Governo parla di premiare il merito salta sempre questo passaggio.

Per noi il chi, il come e la partecipazione dei lavoratori sono le pregiudizionali, poi si ragiona, come abbiamo sempre fatto anche in tempi lontani.

Esiste anche il problema di quali sono i parametri della valutazione in amministrazioni che come dice il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 presentato da ANAC mancano di

capacità di “autoanalisi organizzativa”.

Questo significa che “non si conoscono”.

In un quadro generale comune di regole, ma non di vincoli, chiaramente i parametri sono diversificati.

Ad esempio per i servizi alle persone i parametri sono quantitativi e qualitativi (progetti straordinari di innovazione; sperimentazione modelli organizzativi di offerta dei servizi; maggiorazione offerta, tempi).

Il tema di potere della contrattazione nazionale e soprattutto di secondo livello.

Anche questo tema non si affronta in una logica di uniformismo di modelli contrattuali ed organizzativi.

b) Il tema del contenuto della contrattazione di secondo livello è centrale.

Parliamo del reale intervento sull'odl e della necessità di avere strumenti contrattuali “liberi” che introducano flessibilità.

L'opposto di quanto ancora esiste che è frutto di una altra stagione negoziale e politica.

Regole certo, ma no a vincoli asfissianti che si aggiungono a quelli di “sana amministrazione”.

In particolare il tema è la semplificazione della costituzione e dell'attribuzione dei fondi di “salario accessorio”.

Infine esiste un terzo ordine di problemi:

Le innovazioni legislative

In particolare il tema del reclutamento (la delega parla di centralizzazione) è possibile un altro modello: proposta CGIL: concorsi comuni per profili identici banditi territorialmente a partire dalle amministrazioni locali.

Il tema del superamento del precariato in via strutturale, unito alla riduzione delle tipologie di lavoro non a tempo indeterminato; l'unificazione del sistema “mercato del lavoro”

Oggi i 36 mesi non sono più superabili.

Il tema "riserva nei concorsi pubblici" è utile, ma si scontra con i vincoli nei concorsi pubblici

dopo il DL 90/2014 i TD possono essere attivati solo tra i vincitori di concorso e gli idonei.

Come cambia l'accesso?

Quali le forme di lavoro non a tempo indeterminato utilizzabili?

Che relazione esiste tra la Carta dei Diritti Universali ed il mercato del lavoro pubblico?

Il tema dei diritti fondamentali,

della esigibilità delle norme contrattuali nazionali e decentrate derivanti dalla regola della rappresentatività;

Il tema delle regole generali che impegnano le amministrazioni verso l'esterno e che sono strumento possibile del pubblico regolatore (appalti/clausole sociali) perseguendo innanzitutto la strada contrattuale in direzione dei contratti di filiera.

Molti sono temi problematici che potrebbero non vedere soluzione nel testo del decreto delegato.

Ma comunque sono temi decisivi per una reale riforma della amministrazione pubblica che veda il protagonismo della componente lavoro.

Il ritorno al “primato della contrattazione” è oggi una sfida che si può “combattere” anche con una innovazione degli strumenti della contrattazione.

L'obiettivo che ci poniamo già con questa stagione contrattuale è riprenderci la contrattazione.