



# CSE

**Confederazione Indipendente Sindacati Europei**  
**Segreteria Generale**

Prot.n. 0317/CSE18

Roma, 27 novembre 2018

**NOTIZIARIO N° 31**

A tutte le Organizzazioni Sindacali aderenti  
A tutte le strutture sindacali CSE

LORO SEDI

## **DDL CONCRETEZZA**

### **LA PROPOSTE DELLA CSE ALLA COMMISSIONE LAVORO DEL SENATO**

Nella mattinata di ieri, presso la Commissione Lavoro Pubblico, Privato e Previdenza Sociale del Senato si è svolta un'audizione delle Confederazioni del Pubblico Impiego relativamente al Disegno di Legge n. 920, "DDL CONCRETEZZA", recante, appunto, interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo.

L'audizione è stata presieduta dalla Presidente, Senatrice Catalfo, che ha tratteggiato le caratteristiche del provvedimento in esame per lasciare poi la parola alle Parti Sociali.

La nostra Confederazione, nel suo intervento, ha dato atto al Ministro Bongiorno di aver previsto nella manovra di bilancio il percorso per avviare la nuova stagione contrattuale, contrariamente a quanto avvenuto negli anni scorsi, quando solo a seguito del nostro ricorso e della decisione della Corte Costituzionale si è potuto riprendere a discutere di rinnovo dei contratti pubblici, dopo circa otto anni di blocco, e ha manifestato apprezzamento per il nuovo impulso dato al rilancio delle politiche occupazionali nel lavoro pubblico.

Ma per quanto concerne alcuni aspetti del DDL in discussione abbiamo manifestato critiche e osservazioni sia di carattere generale sia nel merito dell'articolato.

Nello specifico, le osservazioni della nostra Confederazione si sono incentrate sull'articolo 1, quello relativo al Nucleo della Concretezza, una nuova struttura incardinata nel Dipartimento della Funzione Pubblica che dovrebbe svolgere visite ispettive e sopralluoghi sul territorio nazionale tesi a verificare l'incremento della produttività ed il buon funzionamento della macchina amministrativa.

La CSE ha richiamato l'attenzione sull'esistenza di strutture già deputate a tali problematiche che sono state già oggetto di un rafforzamento anche di ruolo istituzionale in occasione delle recenti modifiche apportate al decreto legislativo 165/2001.

Non abbiamo bisogno di nuove norme e nuove strutture, piuttosto appare necessario far funzionare quelle esistenti, coordinarle e razionalizzarle.

Le Pubbliche amministrazioni sono diverse per compiti e funzioni. Le innovazioni, il miglioramento della qualità delle prestazioni rese e della produttività interna vanno definite dal "basso", coniugando i processi di riforma e riorganizzazione interna con la definizione di nuovi processi, una formazione diffusa, il rilancio della motivazione e del senso di appartenenza,



l'implementazione e l'interoperabilità delle banche dati, il dialogo e la sinergia tra le Amministrazioni.

Il cambiamento deve essere condiviso e guidato, non basta pensare di imporlo per legge o decreto, o con visite ispettive. La Funzione Pubblica a nostro parere può e deve giocare un ruolo importante in questo processo, abbandonando però logiche centralistiche e strumenti superati.

Per quanto attiene l'articolo 2, relativo alle nuove Misure di Contrasto all'assenteismo, la nostra Confederazione ha confermato il proprio dissenso sulla introduzione di nuove forme e sistemi di controllo che dovrebbero essere caratterizzate dalla cosiddetta verifica biometrica dell'identità dei lavoratori pubblici. Per la CSE, i lavoratori pubblici non devono più essere destinatari di una ulteriore "caccia alle streghe", che ha caratterizzato l'azione politica e mediatica dei precedenti Governi; giova ricordare infatti gli attuali percorsi di carattere disciplinare, recepiti nei recenti contratti di lavoro dei comparti del Pubblico Impiego, anch'essi precedentemente rafforzati in sede di modifiche del 165/2001, che sono più che sufficienti per affrontare tale problematica.

Il fenomeno dell'assenteismo è in netta discesa e la produttività non è direttamente correlata alla mera presenza. Per noi vanno colpiti senza se e senza me coloro che non rispettano le regole e il patto contratto con i cittadini in quanto dipendenti pubblici al servizio della Nazione. Ma le azioni da porre in essere per aumentare la qualità del lavoro e il rispetto dei cittadini e degli utenti sono altre. Innovazione, rafforzamento del senso di appartenenza, formazione, partecipazione, sviluppo professionale.

Il terzo articolo del DDL "Concretezza" su cui si sono incentrate le nostre osservazioni riguarda l'adeguamento dei fondi destinati al trattamento economico accessorio del personale dipendente. A nostro avviso occorre superare ogni tipo di blocco per quanto attiene l'utilizzo di tali fondi e questo in ragione del fatto che, negli anni, ed in assenza di rinnovi contrattuali, è proprio con il trattamento accessorio che è stato possibile attivare le progressioni interne alle aree, pagare le posizioni organizzative, elevare seppure minimamente la condizione economica dei dipendenti; e tutto questo nell'ambito di risorse già rese disponibili e verificate compatibili dalle singole amministrazioni anche in ragione di risparmi di gestione ed altri percorsi di riorganizzazione interne.

L'ultimo articolo su cui abbiamo posto le nostre osservazioni, l'articolo 4 del DDL, è caratterizzato da misure per accelerare assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione attraverso la copertura del 100% dei cessati. Senza ombra di dubbio un passo in avanti rispetto al passato ma ancora insufficiente per i bisogni di una Pubblica Amministrazione che rispetto alle altre "sorelle" europee risulta sotto il livello di guardia. Abbiamo segnalato che nonostante l'impegno, i fondi stanziati nella manovra di bilancio non sembrano essere sufficienti per mantenere quanto indicato nel DDL "concretezza", così come non sarebbero sufficienti per affrontare eventuali necessità tese a garantire un turn over che si preannuncia esteso, se ai cessati già calcolati dovessero aggiungersi quelli legati un possibile intervento previdenziale (cd quota 100).

In conclusione abbiamo ribadito come per avere una Pubblica Amministrazione efficace, oltre alle assunzioni, occorra concludere il percorso lasciato in sospeso nella precedente tornata contrattuale relativamente all'ordinamento professionale, lanciare l'avvio della nuova fase contrattuale che metta al centro un profondo rinnovamento della pubblica amministrazione anche in ragione dei processi di ammodernamento e di digitalizzazione che necessitano investimenti e scelte mirate anche sul fronte della formazione del personale.