



Roma, 16 luglio 2013

On. Gianpiero D'Alia

Ministro per la Pubblica amministrazione e la
Semplificazione

Onorevole Ministro,

le nostre organizzazioni sindacali in questi mesi hanno avuto modo, a più riprese, di confrontarsi con Lei sull'urgenza di proseguire – e per alcuni versi accelerare - un percorso, oggi indispensabile: vale a dire la definizione di una strumentazione finalizzata all'innovazione sui temi del lavoro e della pubblica amministrazione, e quindi al rilancio dell'economia e al rafforzamento della tenuta sociale. In quelle occasioni abbiamo anche evidenziato l'esigenza di intervenire sulla grave situazione occupazionale e sulle carenze di personale relative ad alcuni settori specifici della Pubblica Amministrazione, che ostacolano la salvaguardia dei livelli minimi di servizi ai cittadini.

Purtroppo, malgrado gli impegni assunti, alle due occasioni di confronto plenario non hanno fatto seguito i tavoli specifici che sarebbero stati indispensabili per individuare insieme gli interventi normativi e contrattuali diretti a riqualificare il sistema e, superando la logica del taglio lineare, a promuovere l'ottimizzazione dei servizi e la partecipazione dei lavoratori.

Nel frattempo non passa giorno che i suoi colleghi Ministri e le strutture direzionali non proponano piani di riduzione del personale collegati all'applicazione del D.L. 95 del 2011 o lamentino la carenza di strumenti utili per la gestione del personale e degli esuberanti da impiegare in altre pubbliche amministrazioni. O ancora che non avanzino la possibilità di ridefinire l'organizzazione dei servizi senza alcun ricorso a quegli strumenti contrattuali che soli possono garantire interventi efficaci di valorizzazione dei lavoratori. Nel contempo i dati ufficiali della Corte dei Conti e dell'Istat confermano che la diminuzione della spesa e del personale hanno raggiunto soglie preoccupanti per la garanzia e la tenuta dei servizi pubblici.

Appare quindi evidente, come già abbiamo sottolineato nel corso dei nostri incontri, che in un quadro di riforme della Pubblica Amministrazione ad oggi incompiuto, è indifferibile la necessità di riaprire il confronto e di riprendere i contenuti delle ultime intese collocandoli in un piano di obiettivi condivisi a breve, medio e lungo termine.

A tal al proposito Le ricordiamo alcuni degli argomenti oggetto dei nostri confronti:

- **Sui lavori flessibili** abbiamo condiviso la necessità di superare l'emergenza attraverso una regolamentazione complessiva, sia legislativa che contrattuale, sulle diverse tipologie di contratto, anche tenendo conto delle specificità di comparto. La legge, tuttavia, ha solo abbozzato la possibilità che nei concorsi si valorizzi la professionalità acquisita attraverso i contratti a termine, e l'atto di indirizzo inviato all'ARAN riguarda solo i contratti a tempo determinato, lasciando fuori tipologie diffuse e maggiormente problematiche (collaborazioni, partite iva, somministrazione, etc.),
- Sulla **gestione del personale**, soprattutto per quanto riguarda i lavoratori in soprannumero o a rischio di esubero, la legge sulla *spending review* ha previsto l'esame congiunto. In questo caso è, però, necessario aggiornare rapidamente la normativa legislativa sia per chiarire i casi in cui la soluzione delle crisi finanziarie delle amministrazioni possano essere affrontate dichiarando gli esuberi, sia per perfezionare i meccanismi di mobilità e riqualificazione, possibilmente con effetti anche sulla definizione dei profili professionali. Le priorità riguardano:
 - a) Il nesso di causalità, oggi troppo rigido, che lega la condizione di crisi finanziaria dell'amministrazione alla dichiarazione di esubero: quasi ad intendere che l'unica soluzione percorribile sia la messa in disponibilità del personale. Si tratta di un meccanismo che va rivisto soprattutto nella prospettiva in cui si amplino i casi, in particolare nelle autonomie locali, in cui si dichiara il dissesto;
 - b) La definizione dei criteri di compensazione tra le diverse amministrazioni, sia sotto il profilo della riqualificazione del personale - per facilitare la mobilità soprattutto nei casi di profili professionali troppo legati all'amministrazione di appartenenza o con alta esigenza di aggiornamento continuo -, sia sotto quello del coinvolgimento sindacale come previsto dall'Intesa di maggio;
 - c) Il problema dei dipendenti delle società partecipate che, in una prospettiva di bilancio consolidato delle amministrazioni, si troveranno in una condizione di incertezza tale che non sarà nemmeno possibile la mobilità verso le amministrazioni controllanti.
- **Sulle relazioni sindacali** l'atto di indirizzo inviato all'ARAN va profondamente modificato, anche prevedendo interventi sul quadro normativo esistente. Va operata pertanto una verifica, anche sul piano politico, rispetto all'integrazione dei vincoli di trasparenza e di accesso con il sistema partecipativo delle relazioni sindacali. Ciò soprattutto per quanto riguarda le modalità attraverso cui le amministrazioni forniscono le informazioni e l'interazione con le altre forme di partecipazione, quali la consultazione e l'esame, anche sulla base delle norme contenute nelle direttive europee.
- **Sulla contrattazione collettiva**, il blocco del contratto nazionale va superato e va definito un percorso per un rinnovo contrattuale cui i lavoratori pubblici hanno diritto, sia per la parte normativa che per quella economica. E' necessario consentire il recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni dei lavoratori pubblici, fortemente eroso dall'inflazione registrata e dai blocchi retributivi reiterati.

- Nel contempo è necessario dare applicazione a un percorso che permetta di rendere operativi i **piani di razionalizzazione ed ottimizzazione dei servizi** pubblici. Piani attraverso i quali si può incidere sulla spesa improduttiva e recuperare economie da destinare alla contrattazione integrativa. In questo ambito è necessario chiarire quali sono le aree specifiche di risparmio e le regole per la destinazione delle risorse alla contrattazione integrativa.
- In merito agli Enti Locali abbiamo evidenziato i problemi legati alle sempre più frequenti condizioni di crisi finanziaria derivanti in particolare da: taglio dei trasferimenti dallo Stato, regole sulla trasparenza dei bilanci, meccanismi di formazione del bilancio consolidato, eliminazione dei residui, vincoli sulle partecipate, responsabilità degli amministratori, fallimento politico. Tutto questo sta portando molti enti locali a dichiarare dissesto, con gravi conseguenze sul personale e sui servizi. Occorrono pertanto norme di accompagnamento e l'avvio di un osservatorio in grado di monitorare la situazione a livello di singolo territorio.
- Abbiamo infine segnalato come, in questa fase di cambiamento e di riordino, sia necessario scongiurare ogni ipotesi di taglio alle spese per la formazione dei dipendenti e promuovere un piano per la formazione del personale attraverso la ricognizione delle risorse finanziarie disponibili e l'utilizzo del fondo sociale europeo (FSE): condizioni indispensabili per favorire la riqualificazione e la ricollocazione del personale.

Su queste basi, Le confermiamo che, per noi, restano validi gli impegni assunti in merito alla tutela dei lavoratori pubblici e alla difficile riorganizzazione della Pubblica Amministrazione. Per questo Le chiediamo l'avvio immediato di un confronto utile ad individuare soluzioni efficaci e legate all'urgenza di salvaguardare quel "bene comune", costruito e radicato sul territorio, che la Pubblica amministrazione e il lavoro pubblico rappresentano.

Confidando in un Suo pronto riscontro, Le porgiamo un cordiale saluto.

Rossana Dettori
(Fp-Cgil)

Giovanni Faverin
(Cisl-Fp)

Giovanni Torluccio
(Uil-Fpl)

Benedetto Attili
(Uil-Pa)