



Alle strutture territoriali
FPCGIL-CISL FP- UILPA

L'accordo firmato lo scorso 21 dicembre tra la delegazione sindacale europea (TUNED) e quella dei datori di lavoro delle pubbliche amministrazioni (EUPAE) riguarda il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori pubblici delle amministrazioni centrali.

Quest'accordo è importante per diverse ragioni che hanno impatto anche sul sistema di relazioni sindacali dei Paesi membri, in alcuni casi più in ragione dei principi che sancisce, in altri per la specifica disciplina che contiene.

I principali motivi di innovazione sono:

- in primo luogo la fonte. È infatti la prima volta che le parti sociali europee utilizzano la possibilità di un accordo diretto su una materia che riguarda le amministrazioni pubbliche in modo specifico; ed è importante che questa novità riguardi proprio i diritti sindacali;
- in secondo luogo il momento. Come si legge nell'accordo, esso si inserisce in un percorso iniziato dalla Commissione europea e proseguito dal Comitato sul dialogo sociale nelle amministrazioni centrali (SDC CGA) iniziato nel 2013, nel pieno quindi di forti ristrutturazioni delle amministrazioni pubbliche indotte dalla crisi e che erano affrontate in tutti i paesi europei con misure di austerità sulle condizioni di lavoro, rilegificazione della normativa lavoristica e rafforzamento del potere datoriale nei confronti della rappresentanza sindacale. È importante quindi che dal livello europeo giunga un segnale in controtendenza rispetto a questi trend non solo affermando comunque il diritto all'informazione e alla consultazione, ma anche facendo ciò attraverso un accordo che segna una inversione di tendenza anche per quanto riguarda la fonte utilizzata.
- in terzo luogo per il collegamento che esplicita tra relazioni sindacali forti, corretta gestione dei cambiamenti organizzativi e servizi pubblici di qualità.
- infine, per gli argomenti coinvolti nelle procedure partecipative; in quanto esplicitamente si richiamano oltre a materie tipicamente riguardanti il rapporto di lavoro (orario, salute e sicurezza, formazione, etc.) anche "le conseguenze sulle condizioni di lavoro delle decisioni che cambiano l'organizzazione di strutture e servizi o quando vi è una minaccia per l'occupazione".

Altro aspetto di rilievo da sottolineare è che questa disciplina non rappresenta la nuova normativa applicabile nei paesi membri; ed è infatti lo stesso accordo che salvaguarda tutte le disposizioni di miglior favore vigenti a livello nazionale. Essa si

pone come norma di base che non pregiudica né un ampliamento di materie né il raccordo tra partecipazione e contrattazione che non è affrontato dall'accordo.

A questo punto possiamo chiederci quale impatto l'accordo possa avere sul modello italiano che, come si sa, è quello che maggiormente ha negli anni '90 contrattualizzato la materia e che – al pari di altri Paesi – sta vivendo una fase di rilegificazione. Questo accordo riafferma il principio di valore organizzativo della partecipazione sindacale e contrasta ogni tentativo di emarginazione del ruolo sindacale e di denigrazione dei pubblici dipendenti.

Dovranno ora essere i livelli nazionali e il senso di responsabilità delle istituzioni e delle controparti datoriali a dimostrare che anche nel nostro Paesi questi principi comunitari sono condivisi e che si può aprire una stagione di reale collaborazione tra parti per un benessere organizzativo e un clima sereno di confronto sull'innovazione.

I Segretari Generali

FPCGIL
Dettori

CISL FP
Faverin

UILPA
Turco

Roma, 18 marzo 2016