



MEMORIA RELATIVA ALL'AUDIZIONE IN MERITO AL DISEGNO DI LEGGE N.920 RECANTE INTERVENTI PER LA CONCRETEZZA DELLE AZIONI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E PER LA PREVENZIONE DELL'ASSENTEISMO.

La scrivente Organizzazione Sindacale sottopone alla Commissione le proprie osservazioni relative al cosiddetto Ddl Concretezza, già rappresentate nel corso dell'audizione svoltasi in mattinata.

Relativamente a quanto previsto dall'articolo 1, l'Istituzione del Nucleo Concretezza appare realizzare delle sovrapposizioni rispetto ad altri organismi e strutture di controllo già in essere.

Il coinvolgimento del Ministero dell'Interno e, per le questioni locali, delle Prefetture prefigura un carattere repressivo del nucleo, anche in virtù di un regime sanzionatorio previsto per le Amministrazioni che non dovessero adeguarsi a quanto prescritto dallo stesso Nucleo. Ci sembra che tale impostazione possa generare il rischio di ulteriore ingessamento per Amministrazioni già oggi preoccupate maggiormente a non incorrere in sanzioni piuttosto che a far funzionare i servizi.

Inoltre, secondo l'articolato presentato, il Nucleo Concretezza dovrebbe intervenire anche su questioni relative alla gestione e all'organizzazione delle risorse umane, materia che una volta era nella disponibilità della contrattazione, con conseguenze negative per i lavoratori pubblici.

Proposta:

Riterremmo più utile un Nucleo che andasse ad analizzare i problemi reali delle Amministrazioni allo scopo di proporre soluzioni. Infrastrutture, strumenti di lavoro, formazione, sicurezza, sono solo gli esempi più eclatanti di dove si dovrebbe intervenire, ovviamente anche attraverso lo stanziamento di risorse.

Sulle rilevazioni biometriche come misura di lotta all'assenteismo, giudichiamo la norma inutile e persecutoria.

Inutile, in quanto il fenomeno dell'assenteismo è un fenomeno ridotto ed in particolare quello relativo ai cosiddetti "furbetti del cartellino" è davvero infinitesimale, come dimostrato chiaramente anche dai dati contenuti nella relazione tecnica al Disegno di Legge.

89 casi a fronte di oltre tre milioni di lavoratori fanno capire come questo problema sia ben lontano dal rappresentare un fattore di ostacolo all'efficienza della PA.

Persecutoria, perché i lavoratori pubblici sono già stati notevolmente colpiti arrivando anche a penalizzare economicamente l'assenza per malattia. Le recenti modifiche del codice disciplinare che riducono drasticamente il sistema di garanzie a disposizione del lavoratore accusato, sono solo l'ultimo intervento in materia.

USB Pubblico Impiego

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 Roma – Tel. 06/762821-fax. 06/7628233
sito web: www.pubblicoimpiego.usb.it – email: pubblicoimpiego@usb.it

Tutto questo senza entrare nel merito della privacy, dei costi e della realizzabilità del progetto. Viene da pensare alla miriade di piccoli comuni che dovrebbero adottare questa strumentazione per magari cinque dipendenti.

Complessivamente ci sembra di poter dire che si sta correndo dietro al clamore delle notizie piuttosto che alla vera e propria concretezza delle azioni utili a rendere più efficiente la PA.

Il primo e secondo articolo confermano un'impostazione in perfetta continuità con quanto fatto dai precedenti Ministri, da Brunetta in poi. Un'impostazione che individua il dipendente pubblico come un problema piuttosto che una risorsa. Un'impostazione che si è dimostrata fallimentare. Quello che servirebbe davvero sarebbe riscoprire l'orgoglio di essere un lavoratore pubblico al servizio dei cittadini e per far sì che questo avvenga si dovrebbero valorizzare i dipendenti pubblici, sia mediaticamente che attraverso iniziative concrete, a partire dal rinnovo dei contratti. In tal senso, lo stanziamento in legge di bilancio appare assolutamente insufficiente andando a coprire l'1,95% a fronte di un IPCA per il triennio che l'ISTAT stima in 4,2%. Senza considerare che anche il mero recupero dell'IPCA sarebbe insufficiente dopo che l'ultimo rinnovo contrattuale ha sostanzialmente ignorato quanto perso dai dipendenti pubblici nei nove anni di blocco.

Positivo il giudizio sull'art.3 che pone rimedio ad una stortura relativa alle stabilizzazioni, ma si chiede di tener conto delle assunzioni in deroga avvenute nel 2017 e, più in generale, di rivedere il sistema di paletti che impediscono alle parti un utilizzo pieno del fondo accessorio, che, lo ricordiamo, è costituito da risorse economiche dei lavoratori.

Salutiamo positivamente l'art.4 che, con il ripristino del turn over al 100%, riporta una situazione di normalità nel settore pubblico. Resta il problema dei danni causati da anni di blocco delle assunzioni: quei vuoti di organico vanno colmati da assunzioni straordinarie. Consideriamo quanto previsto in questo senso nella legge di bilancio un segnale positivo, ma ancora troppo parziale.

Bene l'individuazione per le assunzioni di nuove figure professionali, ma rimane indispensabile chiudere alcune situazioni ancora irrisolte, che in qualche caso si configurano come drammatiche anche da un punto di vista sociale. Ci riferiamo agli LSU/LPU e ex LSU/LPU, agli ex LSU ATA, alle innumerevoli sacche di precariato che non troveranno stabilizzazione attraverso l'applicazione dell'art.20 del D.Lgs.75/2017, vuoi per carenza di risorse, vuoi per esclusione di alcune tipologie contrattuali.

Chiediamo infine la proroga delle graduatorie in essere per consentire quegli scorrimenti richiamati dal testo dell'articolo in questione.

Da ultimo, valutiamo positivamente l'intervento sui buoni pasto.

USB Pubblico Impiego

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 Roma – Tel. 06/762821-fax. 06/7628233
sito web: www.pubblicoimpiego.usb.it – email: pubblicoimpiego@usb.it

Cogliamo l'occasione per invitarvi ad una riflessione sulla funzionalità del sistema dei buoni pasto e sulla ipotesi di mettere invece direttamente in busta paga le risorse relative. Ovviamente detassate ed aumentate, in quanto 7 euro sembrano davvero insufficienti ad assicurare un pasto decente ai lavoratori.

Concludendo a nostro avviso è un provvedimento con luci ed ombre, dove le ombre (artt. 1 e 2) pesano più delle luci. Si può e si deve fare di più e in una direzione diversa. Prendendo anche atto che le politiche punitive e di ridimensionamento del settore pubblico hanno sostanzialmente fallito.

Vi sottoponiamo due questioni che riteniamo importanti e che potrebbero essere contenute in questo provvedimento.

La prima attiene all'attuale assetto dei comparti di contrattazione che nella riduzione da 11 a 4, oltre la PCM, presenta importanti disfunzionalità, in particolare nel comparto Istruzione e ricerca. La Scuola, lo dimostra anche il contenuto di questo DDL, ha caratteristiche e modalità di funzionamento assolutamente uniche nella PA e l'accorpamento con Università e Ricerca appare del tutto forzato e penalizzante per questi due settori che vengono inevitabilmente "schiacciati". Si ritiene necessario l'ampliamento a 5 comparti, oltre la PCM, prevedendo quindi un autonomo comparto di contrattazione per Università e Ricerca.

La seconda è quella che a nostro avviso rappresenta una vera e propria emergenza democratica e cioè l'obbligo di firma del CCNL per poter partecipare ai successivi livelli di contrattazione. Una norma di penalizzazione del dissenso inaccettabile in un Paese democratico e che sterilizza sostanzialmente la contrattazione inducendo le OO.SS. alla firma con il solo scopo di mantenere intatte le proprie prerogative. Peraltro nel settore privato non si applica, anche in funzione di una sentenza della Corte Costituzionale favorevole alla FIOM. È una norma pattizia che nasce dalla disposizione del D.Lgs.165/2001 che demanda ai CCNL l'individuazione dei soggetti titolari della contrattazione di secondo livello.

Si chiede pertanto una modifica del D.Lgs.165/2001 che garantisca la possibilità di non firmare il contratto senza penalizzazioni di sorta.

SCUOLA

Per quanto concerne direttamente il settore scuola, l'articolo 2 ci appare un inutile strumento repressivo nei confronti di un comparto in cui non si segnala in alcun modo la prassi di attestare la falsa presenza. La scuola, come struttura, come edificio e come amministrazione è un ambiente di dimensioni ridotte. La rilevazione della presenza si effettua attraverso il registro elettronico, che consente al Dirigente Scolastico non solo di conoscere l'ubicazione di ciascun docente, ma anche l'attività che lo stesso sta svolgendo e con quanti e quali studenti. Come da numerose sentenze, nessun altro strumento (badge o fogli firme) può essere legittimamente utilizzato. Da un punto di vista strettamente tecnico, va fatto notare come sia impossibile nella maggior parte degli istituti predisporre entrate differenziate per docenti, studenti e persone a vario titolo ospiti della scuola. Certo, la rilevazione della presenza con simili strumenti evidenzerebbe la quantità di tempo di lavoro aggiuntivo di ciascun insegnante: pur non essendo previsto nel CCNL, spesso nelle scuole dell'infanzia, primarie e ovunque siano presenti alunni e studenti in situazione di disabilità, i docenti si trattengono oltre il termine per attendere l'arrivo dei genitori ritardatari. Questo

USB Pubblico Impiego

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 Roma – Tel. 06/762821-fax. 06/7628233
sito web: www.pubblicoimpiego.usb.it – email: pubblicoimpiego@usb.it

basterebbe per avere almeno un'ora di straordinario a settimana, se non di più. Dobbiamo poi dire che l'aspetto tecnico della rilevazione biometrica non è da sottovalutare. Le scuole italiane sono prive di reti informatiche adeguate, di strumentazioni idonee, ma ancor peggio sono strutturalmente fatiscenti, solo una minima parte agibile.

L'articolo 4 (Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione) rappresenta solamente un primo passo per evitare il collasso di un organico docente e ATA ormai ridotto all'osso, basta pensare alle carenze di organico che caratterizzano i primi mesi di scuola da tanti anni a questa parte. La mancata assunzione delle lavoratrici e dei lavoratori precari che hanno accumulato i 36 mesi di servizio, l'assenza di percorsi che consentano l'abilitazione e la specializzazione, la scarsità di posti per la mobilità territoriale che porta alla necessità delle assegnazioni provvisorie migliaia di insegnanti, mandano nel caos le scuole e le segreterie, sempre più oberate di mansioni ma con sempre meno personale che le possa adempiere.

Non sono le misure contro un assenteismo inesistente ciò di cui necessita la scuola, ma investimenti reali per l'assunzione del personale, per un rinnovo contrattuale che ridia dignità al lavoro che vi si svolge, la possibilità di accedere alla pensione dignitosamente.

La dematerializzazione e la semplificazione tanto sbandierate, nella scuola continuano a tradursi in carenze di reti e dispositivi, ma anche in sistemi di "velocizzazione" delle procedure di reclutamento di dubbia qualità, che, come dimostrato in Lombardia dal sistema SiGeCo, sono più causa di controversie che soluzione di problemi.

Roma, 26 novembre 2018

USB Pubblico Impiego

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 Roma – Tel. 06/762821-fax. 06/7628233
sito web: www.pubblicoimpiego.usb.it – email: pubblicoimpiego@usb.it