

**Spunti, elementi di analisi e riflessioni per avviare una discussione
su un nuovo modello contrattuale e di relazioni sindacali
nella Pubblica Amministrazione**

1. Le modifiche indotte dalla crisi: in Italia

La chiave di lettura comune dei cambiamenti che ha subito il settore pubblico in tutti i paesi Europei a seguito della crisi esplosa nel 2008-2009, è che si decide di operare una ulteriore stretta sui bilanci pubblici in modo da stornare risorse per lo sviluppo di occupazione e crescita dell'economia comunitaria.

Quando la crisi economica diventa finanziaria per effetto del crollo del sistema bancario statunitense, l'Europa accelera e inasprisce le misure da adottare e il settore pubblico in molti paesi è tra i primi assetti nazionali a farne le spese.

Analizziamo per il momento l'Italia (torneremo dopo in Europa).

Le politiche di taglio della spesa e ridimensionamento del ruolo della contrattazione si avvia col d.l. 112/2008 che, tra le altre cose, aumenta i sistemi di controllo sulla contrattazione ad ogni livello.

Col d.lgs. 150/2009 si accentua ulteriormente la *rilegificazione* di alcuni istituti contrattuali (criteri di mobilità e valutazione, sanzioni disciplinari) e, soprattutto, si riduce la possibilità del contratto di derogare al contenuto della legge (inderogabilità).

Questo processo di rilegificazione si accompagna a quello chiamato di *unilateralizzazione*, per riferirsi al rafforzamento del potere datoriale rispetto alle relazioni sindacali in genere (superamento della concertazione, parzialmente sostituita dall'esame congiunto).

Va subito detto che questi trend non sono frutto di un governo soltanto, visto che sono stati confermati da tutti i governi successivi e se ne trova conferma anche nel disegno di legge Madia.

Inoltre, si moltiplicano i controlli di merito sui contratti, attraverso l'inserimento della relazione illustrativa (controllo di qualità e non solo di compatibilità) che accompagna la ipotesi e il rafforzamento del ruolo dei controlli MEF e della Corte dei Conti. Anche questi appaiono come trend stabilizzati.

Ma ciò che in senso rilevante incrina il modello di contrattualizzazione del rapporto di lavoro è il blocco della contrattazione che dura dal 2010 e per quanto si voglia essere ottimisti, non vedrà un nuovo contratto se non nel 2016.

Il sistema delle fonti risulta alterato anche solo per il fatto che nel frattempo la legge ha continuato a modificare il quadro legislativo e si appresta a farlo in modo completo coi decreti delegati successivi alla legge Madia attualmente in discussione alla Camera.

Quello che si vuole sottolineare è che continui interventi legislativi ormai hanno modificato molti istituti del rapporto di lavoro rendendo impossibile ai contratti collettivi ora vigenti (2006-2009) di colloquiare in modo costruttivo con la legge. In altre parole, il tempo trascorso dall'ultimo rinnovo è tale da non consentire al CCNL di tenere il passo né coi mutamenti legislativi, né con le conseguenze della crisi.

La gestione della mobilità, del trattamento accessorio, i modelli di inquadramento e di orario, hanno bisogno di una revisione importante nel mutato quadro di riferimento giuridico ed economico per non subire ulteriori ritardi visto i cambiamenti ancora in corso e in prospettiva.

2. Le modifiche indotte dalla crisi: in Europa

Sul fronte della comparazione, i trend di rilegificazione e unilateralizzazione sono confermati in tutti i paesi europei, a prescindere dalla forza e dalla diffusione del movimento sindacale; a questi trend, come peraltro avviene anche in Italia, si accompagnano tendenze all'accentramento della struttura contrattuale in netta controtendenza rispetto a ciò che avviene nel settore privato.

In altri termini, il settore privato vede una tendenza delle aziende a sfuggire da un modello nazionale di riferimento sia per abbassare il costo del lavoro, sia per giocare le carte della concorrenza nel rapporto diretto tra aziende a prescindere dai sistemi istituzionali e socio-economici nei quali ognuno opera: e infatti il contratto nazionale ha storicamente svolto il duplice ruolo di perequazione delle condizioni di lavoro e di governo della concorrenza; entrambe queste funzioni nel clima di competitività globalizzata sono vissute da molte aziende come un onere e un costo eccessivo.

Al contrario il settore pubblico, pressato dalle esigenze di controllo e riduzione della spesa, riduce i centri di costo e decisionali e riassume nella legge molte delle funzioni organizzative gestionali.

Questo elemento, naturalmente, si avverte maggiormente in quei modelli, come quello italiano, che si era spinto maggiormente sulla strada della contrattualizzazione del rapporto di lavoro e del decentramento della contrattazione.

Seppure in direzioni opposte, nel settore privato e in quello pubblico, la crisi ha incrinato il modello *bipolare* di contrattazione collettiva che finora è stato quello prevalente nei paesi dell'Unione Europea. Un modello ancora non superato.

È opinione comune degli studiosi e degli osservatori dei diversi Paesi UE il fatto che il settore pubblico stia vivendo una evidente contraddizione: mentre negli anni 80 e 90 ha introdotto tecniche manageriali e gestionali (teorie NPM) per guadagnare in produttività ed efficacia, adesso vanifica

quelle misure riaccentrando e rilegificando molte delle funzioni che dovrebbero essere del management e anche delle relazioni sindacali.

3. Il quadro macroeconomico di riferimento per un modello contrattuale del settore pubblico

I dati macroeconomici, purtroppo, non sembrano lasciare prevedere una inversione di rotta di questi fenomeni (anche a prescindere dall'atteggiamento pro o anti sindacale dei governi).

Nel nostro Paese soprattutto il peso del debito pubblico in rapporto al PIL (inferiore solo a quello greco), finisce per vanificare la situazione non drammatica ma che resta comunque delicata e debole come crescita del PIL e del rapporto deficit/PIL.

Nella modifica di questi parametri quelli che maggiormente lasciano individuare un miglioramento (costo del petrolio, manovra BCE, svalutazione dell'euro) incideranno, infatti, più immediatamente sul settore privato che su quello pubblico; in quest'ultimo il debito pubblico, soprattutto fin quando non sarà raggiunta una situazione di pareggio di bilancio, ritarderà e diminuirà l'effetto positivo dei miglioramenti degli altri due fattori.

In questo senso la condizione di vulnerabilità economico-finanziaria del nostro paese (lentamente in ripresa) non lascia prevedere, nel breve-medio termine, una possibile disponibilità di risorse per una ripresa fisiologica e naturale del modello di relazioni sindacali su base bipolare.

A questo processo di riequilibrio il lavoro pubblico ha già dato un contributo notevole considerando che, tra le uscite, la voce redditi da lavoro dipendente è l'unica che da quattro anni mostra un trend negativo, sia per effetto del blocco del turn-over che per effetto del blocco della contrattazione collettiva.

Per il Sindacato, a questo punto, si pone la necessità di puntare maggiormente sull'efficacia e produttività dell'azione amministrativa come ulteriore terreno sul quale incidere anche con la contrattazione collettiva.

Ed è in questo quadro che va pensato e realizzato un modello contrattuale originale che tenga conto delle caratteristiche del settore pubblico finora descritte.

Ma il nuovo modello contrattuale nel settore pubblico deve comunque interessare tutti i livelli della contrattazione e il rapporto tra contrattazione e legge, in ragione del forte e rigido rapporto di autorizzazione discendente che caratterizza l'attuale normativa sia in termini di disciplina che in termini di controllo.

La scelta di un nuovo modello contrattuale, almeno nel settore pubblico, non può prescindere dal ruolo guida del contratto nazionale:

- Per riaprire un dialogo con la fonte legislativa (ma per fare questo occorre ridisegnare, seppure su basi diverse rispetto al passato, il rapporto tra legge e contratto);
- Per svolgere un ruolo di valorizzazione del secondo livello di contrattazione (quale che esso sia), dal momento che è a quel livello che si gioca la maggior parte della partita tra recupero delle risorse e ottimizzazione della gestione;
- Per innovare istituti normativi e retributivi ancora improntati a una gestione generalista delle risorse (profili, orario, salario accessorio)

4. Una possibile prospettiva di nuove alleanze sociali

In una ricognizione della legislazione *“nell’austerità”* che non ha effetti diretti sulle relazioni sindacali, né ad esse immediatamente riconducibile, si nota subito come si sia innalzato il livello di insofferenza sociale verso episodi o situazioni di sperpero delle risorse pubbliche.

Questo sentimento affiora sempre più anche tra i dipendenti pubblici a fronte di un periodo di vacanza contrattuale che dura ormai dal 2010 che, almeno a breve termine, non sembra avere prospettive e certezze di una ripresa.

I governi affrontano questo problema accentuando, accanto ai controlli, anche le norme di trasparenza e accesso, ma di fatto operano tagli continui a personale e risorse per i servizi rischiando, tra l’altro, di mettere in grave crisi la stessa erogazione dei servizi come denunciato recentemente dalla stessa Corte dei Conti.

In questa impostazione i Governi confermano la tendenza all’accentramento delle politiche da adottare, estromettendo di fatto il ruolo sociale di rappresentanza del sindacato, e/o al massimo riconoscendo il ruolo di interlocuzione solo a rappresentanze di utenti e cittadini in una azione che rischia di essere di ulteriore delegittimazione delle organizzazioni sindacali.

Si tratta di un filone normativo coevo, ma parallelo, a quello della contrattualizzazione del lavoro pubblico i cui capisaldi, (separazione delle responsabilità tra politica e amministrazione, potere dirigenziale di diritto privato, unificazione delle regole tra pubblico e privato, contrattazione collettiva e partecipazione sindacale) intendevano perseguire ugualmente obiettivi di miglioramento dei servizi.

Qui si realizza una divaricazione di posizione tra cittadini/utenti (organizzati o singoli) e rappresentanze sindacali: ai primi sono riconosciuti diritti di accesso e di trasparenza senza la possibilità di una reale incidenza sugli assetti organizzativi; alle seconde si sono ridotte le prerogative partecipative e contrattuali, pretendendo di sterilizzarne il ruolo di attori organizzativi.

Si realizza, in questo modo, una finta partecipazione democratica proprio perché priva di potere di incidenza se non attraverso lo strumento della rappresentanza politica; strumento di democrazia indispensabile ma che deve essere integrato da quella della partecipazione pluralistica, sociale e organizzata sul territorio.

La strutturale carenza di risorse economiche, forse, può avvicinare i due schieramenti di rappresentanza.

Infatti è vero che la quota di partecipazione che permea ogni società pluralista non si è dispersa ma, per così dire, si è spostata dalla rappresentanza del lavoro a vantaggio della rappresentanza civile (forse più facilmente governabile dalla volontà politica?).

A questo punto, l'*habitat* nel quale far maturare una nuova esperienza di relazioni sindacali può essere molto meno arido di quanto possa essere apparso ad una prima osservazione.

È evidente lo stretto nesso che può instaurarsi tra informazioni sottoposte a obbligo di trasparenza e base di conoscenze utili per il confronto tra le parti nelle relazioni sindacali.

Pensare di poter svolgere questa funzione con l'armamentario dell'attuale sistema di relazioni sindacali è illusorio.

Pensare di tutelare il lavoro senza governare le conoscenze della struttura finanziaria e organizzativa delle amministrazioni è semplicistico.

Pensare che tutto ciò possa essere fatto senza alleanze sul territorio con i soggetti collettivi portatori degli interessi sociali rischia di essere insufficiente.

Pensare di poter presidiare tale complessità di tematiche senza il rafforzamento del secondo livello di contrattazione è oggettivamente impossibile.

Inoltre va considerato anche che il mondo dell'associazionismo dei consumatori non è fermo, ma teso a ricercare e rafforzare un proprio ruolo di interlocuzione con le amministrazioni nel tentativo di individuare principi ed elementi minimi da inserire nei contratti di servizio e nelle carte di qualità dei servizi pubblici locali, con particolare riferimento al ruolo delle associazioni dei consumatori.

L'Accordo 26 settembre 2013 siglato in sede di conferenza Unificata Stato-Regioni-Comuni con il Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti è emblematico del fermento legittimo di richiesta di partecipazione per la definizione di standard minimi di qualità dei servizi.

Un fermento civico che se non viene valorizzato (e non strumentalizzato) dalla rappresentanza sindacale come alleanza *o* a favore, rischia di ribaltarsi come alleanza *o* contro, asservita alla semplicistica polemica sui privilegi di ampi settori del lavoro pubblico.

Il tema delle alleanze sociali deve trovare una specifica declinazione nel settore della scuola che, sia per principi costituzionali di libertà di insegnamento che per la configurazione del modello italiano già storicamente basato sulla presenza diretta di rappresentanti professionali e degli utenti all'interno degli organi collegiali nell'autonomia, è esso stesso formato nelle sue articolazioni da comunità didattiche partecipate rispetto alle quali il dirigente scolastico, anche per dare coerenza alla sua provenienza dalla funzione docente, deve essere garante del circuito virtuoso che deve unire i tre elementi virgolettati.

5. I pilastri di un nuovo modello contrattuale specifico per il settore pubblico

Sintetizzando quanto trattato finora, si tratta di operare su due livelli rilanciando la validità del modello bipolare:

- *al livello nazionale*, occorre rilegittimare il ruolo del contratto collettivo nella doppia funzione di interlocutore integrato con la legge, seppure con modalità di maggiore equilibrio tra le due fonti rispetto al passato e di individuazione degli ambiti di operatività del contratto di secondo livello.

- *al secondo livello*, che a seconda dei casi può essere di singola amministrazione ma anche di ambito funzionale dei servizi nei casi in cui all'erogazione di un servizio concorrano più amministrazioni, per razionalizzare i processi organizzativi e per eliminare di conseguenza le sacche di spesa improduttiva che impediscono l'efficacia dell'azione amministrativa.

Questa nuova prospettiva, che secondo alcune ipotesi potrebbe ampliarsi fino ad includere sia soggetti pubblici e privati (contratti di filiera) che concorrano all'erogazione di servizi alla persona (integrazione sociale) o al sistema produttivo (volano di crescita), necessita naturalmente di presupposti procedurali e di esigibilità che possono essere così delineati:

- ambiti di articolazione (territoriale, di amministrazione, í ..);
- composizione delle delegazioni di parte datoriale (solo pubbliche amministrazioni e/o pubblico/privato) e sindacale (considerando che attualmente le RSU sono interne alle singole amministrazioni);
- procedure di efficacia;
- esigibilità dei contratti in modo omogeneo tra i diversi soggetti datoriali;

Infatti il modello in vigore fino al 2009 parte dal presupposto di un miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'organizzazione in una condizione di (seppur ridotte) risorse finanziarie disponibili e nella quale il confronto tra rappresentanza del lavoro e dell'amministrazione, si giocava sul paradigma del massimo di tutela col minimo di risorse.

In altri termini, la critica rivolta a quelle politiche organizzative ó la cui traccia si ritrova in tutte le relazioni ispettive del MEF ó è di aver utilizzato le risorse in modo incoerente con il miglioramento dell'organizzazione e, in qualche caso, di averne utilizzate più di quelle disponibili per il Fondo (ma comunque disponibili anche se dovevano essere attribuite al bilancio).

In tal senso non tutte le critiche ispettive appaiono condivisibili.

Per esempio, non quelle che fanno ricadere sul lavoro anche errori esclusivamente politico-organizzativi (come nel caso di costituzione del Fondo), non quelle che valutano il progresso sulla base di norme cambiate o rese più cogenti ed esplicite solo in seguito; non quelle che sembrano dare dell'organizzazione una lettura esclusivamente finanziaria.

Certamente, quale che sia la posizione che si vuole assumere nei confronti di queste vicende, nel nuovo quadro di austerità il problema delle nuove relazioni sindacali non è più quello di decidere la modalità equa e ottimale di utilizzare le risorse ma, prioritariamente quello di individuare sacche di spesa improduttiva il cui risanamento possa costituire il finanziamento dell'azione di rappresentanza.

Questo non significa arrendersi a un destino di una funzionalizzazione *obbligata dalla legge* della contrattazione collettiva e della partecipazione sindacale, quanto piuttosto che, proprio a salvaguardia dell'autonomia e della libertà del soggetto sindacale, l'esperienza di rappresentanza dovrà cimentarsi su terreni che si collocano a monte e non più a valle delle decisioni finanziarie delle amministrazioni e con strumenti ed alleanze che abbandonino la gestione domestica del confronto e che integrino la tutela del lavoro (ricerca delle risorse) con quella sociale (eliminazione della spesa improduttiva e degli sprechi).

Ma per fare questo, si rende necessario che lo stesso sistema di valutazione passi a una metodologia che tenga conto della funzionalità e non solo della produttività; soprattutto se quest'ultima è coniugata solo o prevalentemente in una dimensione individuale e non organizzativa.

6. Scelte per progettare: un modello da costruire

La valorizzazione del secondo livello di contrattazione passa, come detto, per la creazione di un ambito di autonomia che solo l'allentamento dei vincoli nazionali può contribuire a determinare.

Tale allentamento deve operare su diversi fronti, tutti necessari alla reale esigibilità in termini di procedure e di risultati dei contenuti della contrattazione integrativa.

Infatti, da un punto di vista della responsabilità e dell'assetto delle fonti, il problema posto dalle ispezioni risiede tutto nelle domande: quanto autonomi e responsabili bisogna ritenere gli attori organizzativi di un'amministrazione nell'organizzare il lavoro e nel gestire il personale? E di conseguenza e per quello che qui più interessa, quanto in buona fede bisogna considerare la posizione del lavoratore che svolge la sua attività lavorativa in cambio di una retribuzione contrattualmente determinata, seppure in modo non completamente conforme al dettato del contratto nazionale?

In via definitiva, se non si risolve in termini di autonomia il problema posto dalla prima domanda non si risolve in modo definitivo il problema posto dalla seconda.

Sul fronte del contenuto di una legislazione/contrattazione che intenda affrontare in modo sistematico il tema, i problemi da risolvere possono essere così posti:

- può il contratto nazionale individuare un prospetto di situazioni organizzative rispetto alle quali diversificare gli istituti contrattuali?
- può il contratto nazionale derogare, in limiti fisiologici e ragionevoli, alla legge per quanto riguarda le procedure e i vincoli di gestione del personale, nel rispetto comunque di quelli finanziari?
- può il contratto di secondo livello riservarsi una quota di agibilità per adattare il contratto nazionale alla concreta realtà che deve organizzare?
 - può il dirigente motivare sulla base di obiettivi definiti e nel rispetto delle procedure partecipative e negoziali adottare modelli gestionali originali rispetto a quelli formalizzati?
 - può la rappresentanza sindacale di secondo livello farsi carico delle stesse preoccupazioni ed esigenze nell'organizzare e gestire i contenuti del contratto integrativo?
 - devono i lavoratori preoccuparsi anche del valore giuridico delle regole a seguito delle quali prestano l'attività lavorativa tanto da essere considerati di fatto responsabili di danno nel momento in cui gli si chiede di restituire quanto percepito nel rispetto dei contenuti contrattuali?

Il quadro legislativo vigente fornisce risposte parziali e contraddittorie e per lo più in senso restrittivo e a queste domande e obbliga pertanto a soluzioni insoddisfacenti rispetto al ruolo stesso che potrebbe svolgere un contratto nazionale di chiarificazione dei termini applicativi e interpretativi delle sue regole da parte dei contratti integrativi e la recente giurisprudenza non aiuta certo a intravedere interpretazioni e soluzioni estensive attivabili in via di fatto.

Per una completa liberalizzazione delle energie contrattuali locali si porrebbe in verità una esigenza complessiva di revisione di leggi riconducibili a diversi ambiti del Diritto quali: il Diritto del lavoro e sindacale (per il ruolo del contratto e le modalità di confronto tra le parti), il Diritto amministrativo (per l'autonomia dirigenziale), il diritto civile (in materia di responsabilità), la contabilità (per gli aspetti riguardanti il danno, ma anche per quanto riguarda e soprattutto nelle amministrazioni centrali e nella scuola la struttura unitaria o l'autonomia di bilancio e il sistema centralizzato o articolato di controllo).

Una riflessione a parte e approfondita merita anche il modello di rappresentanza, attualmente costruito sul canale unico di rappresentanza per cui RSU e organizzazioni sindacali svolgono le stesse funzioni negoziali e partecipative: un modello quasi esclusivamente italiano nel panorama delle relazioni sindacali europee.

La necessità auspicabile di un coinvolgimento anche dei lavoratori in termini di competenze e professionalità, nonché la prospettiva di un modello che esca dalla mera dimensione della singola

amministrazione, potrebbe richiedere o suggerire un canale doppio di rappresentanza, prevalente in Europa, secondo il quale rappresentanza eletta e rappresentanza associativa svolgano funzioni diverse per tipologia (partecipazione o contrattazione) o ambito (singola amministrazione o pluralità di soggetti), anche per favorire più direttamente il coinvolgimento dei singoli lavoratori in ragione di specifiche professionalità, competenze, attitudini.

7. Da cosa partire

Nel panorama delineato non è indifferente l'opportunità riconosciuta di procedere a un rinnovo contrattuale per quanto solo normativo.

Oltre a cambiare il proprio ruolo rispetto al secondo livello, consentendo spazi normativi di adeguamento (bisogna ricordare infatti che nel settore pubblico il secondo livello è sottoposto per legge a un maggior controllo da parte del livello nazionale) è necessario aggiornare alcuni importanti istituti per creare quella capacità di presidiare il cambiamento del quale si è detto.

Ma va comunque sottolineato come di un costo aggiuntivo in termini di investimento coerente con l'impostazione esposta i contratti nazionali debbano poter fruire, non fosse altro che in termini di aggiornamento dei profili, delle occasioni di formazione.

Una disponibilità all'investimento mirato potrebbe aprire la strada a una riflessione che, sulla base di un rapporto di fiducia e di progettualità condivisa tra sindacato e Governo, individui ipotesi di autofinanziamento contrattuale, anche per consentire un recupero seppure parziale del potere d'acquisto perso nel corso degli anni della moratoria.

E' chiaro che la prima modifica riguarda il sistema partecipativo facilitato, in parte anticipato dagli obblighi di trasparenza. Proprio attraverso gli obblighi di trasparenza si può dare per assoluto l'obbligo di informazione, mentre su altri temi, a partire proprio da quell'informazione (appalti, esternalizzazioni, costo delle funzioni e verifica della possibilità di organizzarle in modo congiunto con altre amministrazioni,...; profili professionali, riqualificazione e aggiornamento, metodologie di lavoro alternative (telelavoro?), tipologie contrattuali (tempo determinato, somministrazione, apprendistato); procedure di semplificazione, ...) si debbano costruire possibilità di *esame congiunto*.

In questo contesto va valorizzato, proprio attraverso l'esame, ogni percorso di confronto in grado di individuare sacche di spesa improduttiva. Ancora allo scopo di valorizzare ogni strumento partecipativo di eliminazione della spesa improduttiva, è opportuno che i risultati positivi si avvertano anche sul contratto di area dirigenziale valorizzando il ruolo dei dirigenti in termini di valutazione positiva, attraverso un elemento di proporzionalità rispetto alla percentuale di risparmio ottenuto; che siano particolarmente riconosciuti le esperienze che coinvolgono più amministrazioni in una logica di razionalizzazione e risparmio nell'organizzazione del servizio erogato congiuntamente, e quelle miranti a garantire trasparenza e legalità sia nella gestione delle esternalizzazioni che in quella degli appalti, cioè in ambiti che storicamente hanno nascosto irregolarità ed aumento della spesa, incidendo negativamente sulla funzionalità delle amministrazioni.

A queste caratteristiche della contrattazione di secondo livello devono essere legate forme di decontribuzione e defiscalizzazione della retribuzione accessoria che, sul modello di quanto già avviene nel settore privato, diano maggiore valore anche economico al complesso della retribuzione e contribuiscano, per quanto possibile, alla ripresa dei consumi e dell'economia. A questo punto il modello dei prossimi anni dovrebbe essere ispirato al principio della *«migliore tutela con l'eliminazione degli sprechi»*.

Se quella finora indicata può considerarsi la prospettiva nella quale costruire un modello contrattuale per il settore pubblico, va detto che questa prospettiva va costruita ridisegnando il quadro di riferimento legislativo nel quale rinnovare i contratti nazionali.

Il primo impegno va quindi profuso per modificare il testo del disegno di legge Madia che inizierà a breve il percorso di approvazione presso la Camera dei deputati: nel prossimo mese è necessario recuperare e rafforzare gli emendamenti necessari a riconoscere alla contrattazione e alle relazioni sindacali dignità di fonte normativa in grado di interagire con la legge e con il potere organizzativo dirigenziale.

Va poi considerato che dal momento dell'approvazione della legge delega inizia un periodo di 24 mesi per l'elaborazione dei decreti delegati e per la revisione e razionalizzazione della disciplina legislativa sul lavoro pubblico.

Si tratta di una attività molto delicata che va seguita non solo dal punto di vista tecnico-giuridico in costante dialogo costruttivo con gli esperti del governo, ma che sarebbe opportuno accompagnare con l'avvio di una stagione di rinnovo in modo da evitare che i decreti delegati definiscano la nuova normativa in assenza di una parallela e contemporanea azione dei contratti.

Anche per questa funzione, indispensabile per un rilancio di una nuova fase di relazioni sindacali, si rende necessario ed urgente riprendere il dibattito interno ed unitario per la definizione dei comparti di contrattazione e quello per la definizione di piattaforme contrattuali sulla scia di quelle già elaborate lo scorso anno anche unitariamente.

Roma, 19 maggio 2015