

Roma, 3 giugno 2015

Valutazione sul Disegno di Legge C. 3098
Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione
delle amministrazioni pubbliche
audizione presso la Commissione Affari Costituzionali della Camera dei Deputati

1. IN GENERALE

La valutazione di un disegno di legge che contiene soprattutto criteri di delega è molto delicata perché è fatta su clausole generali aperte a diverse interpretazioni nella fase di definizione delle norme di dettaglio.

Che si proceda in modo sistematico ad una rivisitazione della normativa e si approfitti di questa occasione anche per razionalizzare e rendere coerenti le discipline vigenti è un fatto positivo che senza dubbio richiede l'impegno di ogni componente politica e sociale del paese.

Bisogna però anche vedere quale spazio e quale ruolo sia assegnato ad ognuno dei soggetti coinvolti, nel rispetto di una filosofia di ordinamento pluralistico che vincoli finanziari e urgenze di ammodernamento possono riequilibrare, ma non emarginare o eliminare; pena non solo il contrasto con valori costituzionali, ma soprattutto lo sbriciolamento di quella aggregazione sociale che è alla base della convivenza civile e della stessa funzione delle amministrazioni. È in questa cornice che si colloca il ruolo di rappresentanza e tutela del lavoro da parte delle organizzazioni sindacali, nella prospettiva organizzativa ancora valida della necessità di motivare e qualificare il personale per garantire il successo dell'ammodernamento delle amministrazioni.

2. LE FONTI

Una volta dichiarata la chiave di lettura che si utilizzerà nelle considerazioni sul ddl A.S. n. 3098 una prima considerazione va fatta a proposito delle fonti: tema delicato che rischia di diventare anche formale e teorico considerando che ormai è dal 2010 che i pubblici dipendenti sono senza contratto nazionale.

Ma il dato contingente rischia di diventare strutturale se anche una legge delega che per sua natura si proietta in una dimensione temporale di lungo respiro non si pone nemmeno il problema di ridefinire gli spazi di competenza tra legge e contratto collettivo, dimostrando di accettare e condividere gli effetti di una legislazione frammentaria, spesso di difficile applicazione e interpretazione, che nel dubbio si risolve quasi sempre emarginando il ruolo partecipativo e contrattuale delle organizzazioni sindacali; tanto che ormai non si contano più le incursioni della legge in materia di contrattazione e le incoerenze del legislatore che ha ormai straziato il corpo normativo di riferimento che dovrebbe essere costituito dal dlgs 165/2001.

3. LA STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE

Questa situazione è vera sia al livello nazionale che a quello integrativo di amministrazione. Anche in questo caso, nei criteri di delega il ddl non prevede nulla per orientare i contratti a ridefinire un nuovo modello partecipativo e contrattuale. E non lo prevede perché preferisce lasciare il modello di fatto alla deriva di una normativa sfilacciata e sbriciolata che si ricava da una legislazione punitiva e da norme contrattuali nate in un periodo molto diverso da quello attuale.

In altri termini, il modello di relazioni sindacali può svolgere una funzione di contemperamento tra tutela e innovazione. È questa una sfida che vale la pena affrontare ma che richiede impegno sia da parte del legislatore che da parte dei protagonisti delle relazioni sindacali. Al primo si chiede di avere un progetto di assetto delle amministrazioni sul territorio che comprenda una visione chiara di cosa debbano essere i servizi nel nostro paese in termini di servizi da erogare e di compatibilità di bilancio. Eø dentro questo

quadro che le relazioni sindacali a partire dal livello nazionale possono affrontare la sfida dell'innovazione, avendo chiaro il quadro di riferimento non solo finanziario ma soprattutto funzionale dei servizi.

In questo senso, il disegno di legge è carente proprio di un quadro di riferimento, ricorre a provvedimenti parcellizzati sulle singole tipologie di amministrazione come del resto ha fatto la legge degli ultimi anni, perseguendo l'illusione già fatta propria dal 2009 che accentrato e rilegificazione siano la soluzione di problemi che sono invece prevalentemente organizzativi e strutturali.

4. LA DIRIGENZA

Arriviamo a questo punto al ruolo della dirigenza, al quale il ddl dedica molto spazio, ma più nella prospettiva della sua collocazione amministrativa e professionale che in quella gestionale. Va apprezzato ogni norma che miri a meglio salvaguardare la autonomia dirigenziale rispetto a quella politica, come anche il percorso di reclutamento e formazione integrato, anche se resta poco chiaro come le Commissioni operino, soprattutto dove si collocano quelle per la dirigenza regionale e quella per la dirigenza delle autonomie locali, quali risorse abbiano a disposizione, se siano stabili o si formino a seconda delle esigenze, se e come integrino la loro attività a garanzia di mobilità e arricchimento professionale dei dirigenti. Su questi temi sarebbe il caso che i criteri di delega fossero più chiari.

Ma se è vero che essendo il dirigente una figura professionale che si colloca come snodo tra la decisione politica e la funzione sociale, i punti critici sono rappresentati dalla selezione (e per selezione intendiamo il conferimento dell'incarico) e la valutazione, è altrettanto vero che tra questi due momenti si pone la funzione gestionale. E, assumendo come modello professionale della dirigenza pubblica quello dell'autonomia dalla politica e quello della rispondenza alle esigenze sociali, la reale autonomia dirigenziale si misura sulla base dei poteri gestionali che gli sono riconosciuti nel perseguimento degli obiettivi che gli vengono affidati.

A questo proposito vanno distinti diversi elementi che costituiscono altrettante unità di misurazione del reale tasso di autonomia. Su ognuno di questi punti i provvedimenti del governo sono lacunosi, contraddittori e anzi vanno in direzione opposta rispetto a quella auspicabile

a. in primo luogo è fondamentale la partecipazione dirigenziale alla definizione degli obiettivi e, quello che è più importante, alla rispondenza delle relative risorse. Questo è un momento fondamentale che andrebbe arricchito con analisi e monitoraggio della domanda per selezionare le priorità (di obiettivi e risorse) e con confronti con i destinatari di quella funzione o di quel servizio anche per creare una trasparenza sociale su ciò che l'amministrazione può o non può garantire con le risorse a disposizione.

Questo momento di programmazione è fondamentale per garantire la metamorfosi della funzione da "servizio pubblico" a "servizio al pubblico"!

b. È poi importante il sistema di contabilità pubblica. Proprio perché ci troviamo in una situazione di crisi in cui le risorse vanno prioritariamente cercate nell'eliminazione della spesa improduttiva e si tratta anche di definire fabbisogni e costi standard, è fondamentale affermare tecniche e strumenti di contabilità economica per centri di costo. Diversamente l'autonomia gestionale perde un elemento cardine della propria ragione d'essere

c. Tra i poteri gestionali va poi considerato quello della gestione delle risorse umane. Negli ultimi anni e i provvedimenti del Governo non fanno eccezione e assistiamo a una forte rigidificazione e a un conseguente irrigidimento delle norme che regolano il rapporto di lavoro.

È evidente che quanto più il rapporto di lavoro è formalizzato nella legge, meno è gestibile in base alle esigenze organizzative, e meno autonomo è il potere dirigenziale.

d. la partecipazione sindacale e il ruolo della contrattazione collettiva sono, se utilizzati con chiarezza degli obiettivi e correttezza dei comportamenti reciproci, indispensabili elementi organizzativi come dimostrano tutte le analisi anche in ambito comparato che hanno evidenziato come i modelli sociali che meglio hanno retto all'impatto

della crisi e sono riusciti a razionalizzare le risorse sono stati quelli che hanno potuto ricorrere a un sistema di relazioni sindacali responsabile.

Anche su questo aspetto, il provvedimento del Governo va in direzione opposta non solo perché non assume iniziative per il rinnovo dei contratti nazionali, ma soprattutto perché individua tra i criteri di delega l'esatto opposto del decentramento della contrattazione e della valorizzazione della partecipazione, vivendo nell'illusione che alla crisi si risponde accentrando, mentre, sia nel settore privato la concorrenza globale, sia in quello pubblico il patto di stabilità e i vincoli finanziari richiedono di privilegiare i diversi livelli organizzativi e decisionali.

e. La trasparenza e l'accesso sono altrettanti elementi che possono essere valorizzati in funzione di salvaguardia dell'autonomia e della professionalità dirigenziale. Ma trasparenza e accesso non sono mera pubblicazione sui siti delle informazioni sul funzionamento delle amministrazioni, prevalentemente in funzione anticorruzione.

Se sono garantiti questi elementi e i provvedimenti di delega sono insoddisfacenti proprio su di essi si assume una base di fattibilità il rispetto di un modello retributivo prevalentemente basato sulla retribuzione di risultato ed una importanza diversa anche il momento della valutazione.

5. IL RAPPORTO DI LAVORO

Per il rapporto di lavoro torniamo in parte a quanto detto a proposito delle fonti. La tendenza alla rilegificazione del rapporto di lavoro continua senza rendersi conto delle conseguenze che questo processo comporta in termini di rigidità della gestione.

In modo parallelo a quanto fatto a proposito della dirigenza, il ddl si occupa del rapporto di lavoro prevalentemente per la fase del reclutamento, ma soprattutto non è condivisibile che con successivi decreti venga rivista la legislazione in materia di lavoro senza prima garantire un adeguato spazio alla contrattazione collettiva. Di fatto, per questa strada si finirebbe per rilegificare del tutto il rapporto di lavoro, nell'assenza di un contratto di lavoro che possa integrare le due fonti.

Anche qui si ripropone quindi il problema del riequilibrio e dell'integrazione di ruoli tra legge e contratto che è il vero grande assente di questo ddl.

Su questo aspetto il ruolo della legge, non svolto da questa legge delega, deve essere quello di consentire un sistema valutativo dell'organizzazione che, pur poggiando su criteri di selettività, privilegi la dimensione organizzativa specifica delle diverse tipologie di amministrazioni e ricomponga la logica per cui la valutazione deve essere strettamente legata al miglioramento dell'organizzazione perseguibile attraverso progetti di qualificazione costante dei lavoratori in modo da porli nelle condizioni di ottimizzare le risorse disponibili, tra le quali quelle professionali sono indubbiamente le più importanti ed urgenti da valorizzare.

Il disegno di legge, pur prevedendo nei criteri di delega alcuni spunti che vanno in questa direzione, non contiene un reale superamento della valutazione come strumento legislativamente standardizzato che di fatto è la negazione stessa del miglioramento organizzativo.

PROPOSTE EMENDATIVE CISL

Disegno di Legge (AC 3098)

Riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche

ART. 7

(Riorganizzazione dell'amministrazione dello Stato)

Articolo 7, comma 1, lett. a). Relazione.

Nell'articolo in questione, relativo al riordino del Formez PA, non si fa nessun riferimento alla tutela dei livelli occupazionali, come invece già previsto nel D.L. 90/2014.

Articolo 7, comma 1, lett. a). Testo.

Dopo le parole: "**riordino dell'associazione Formez Pa mediante ridefinizione dell'organizzazione e delle funzioni,**" aggiungere: "**con salvaguardia dei livelli occupazionali e**".

Articolo 7, comma 1, lett. a). Relazione

L'art. 7 lettera a) della riforma, tra gli obiettivi connessi al processo di riorganizzazione dell'amministrazione dello Stato, include la razionalizzazione e il potenziamento dell'efficacia delle funzioni di polizia, anche tramite un riordino delle funzioni.

Un simile potenziamento dovrebbe prevedere azioni concrete per azzerare l'impegno del personale di polizia in funzioni di carattere prettamente amministrativo, riassegnandole al personale civile.

Tale obiettivo, se conseguito, consentirebbe di massimizzare l'impegno delle risorse di polizia verso le attività istituzionali e la tutela della sicurezza dei cittadini. Nel contempo

consentirebbe di valorizzare le professionalità del ruolo civile conseguendo anche un incremento della produttività lavorativa.

Il d.d.l. dovrebbe prevedere dei correttivi che consentano di risolvere definitivamente tale annosa problematica, si tratta di un elemento importante nei processi di riorganizzazione delle forze di polizia e di un'occasione che non può essere nuovamente persa.

Articolo 7, comma 1, lett. a) Testo

Dopo le parole "**potenziamento dell'efficacia delle funzioni di polizia**" aggiungere: "**anche attraverso il divieto all'utilizzo delle forze di polizia in compiti esclusivamente amministrativi che devono essere svolti dal personale civile**".

Articolo 7, comma 1, lett. a). Relazione

L'art. 7 lettera a) della riforma, tra gli obiettivi connessi al processo di riorganizzazione dell'amministrazione dello Stato, include il riordino dei corpi di polizia provinciale, in linea con la definizione dell'assetto delle funzioni di cui alla Legge 7 aprile 2014, n.56. Tale obiettivo deve essere armonizzato con i diversi interventi in materia e non può prescindere dalla tutela dei livelli occupazionali compromessi dalle previsioni di riduzione della spesa del personale della Legge 190/2014. Inoltre il riordino deve assicurare il ruolo specialistico dei corpi della polizia provinciale che svolgono funzioni quali: controllo dell'attività venatoria e ittica, controllo faunistico, coordinamento della vigilanza volontaria e tutela ambientale. Il riordino deve permettere un'ottimizzazione di spesa senza depauperare un'attività peculiare a garanzia della tutela del territorio e dell'ambiente.

Articolo 7, comma 1, lett. a) Testo

Dopo le parole "**di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56**" aggiungere: "**con la salvaguardia dei livelli occupazionali e nel rispetto delle peculiari attività di presidio ambientale svolte dai corpi di polizia provinciale** "

Articolo 7, comma 1, lett. d). Relazione

La riorganizzazione dello Stato sul territorio tramite la creazione di Uffici territoriali dello Stato ó UTS e la previsione una sede unica di UTS rischia di creare un arretramento della presenza territoriale, oggi garantita, con le Prefetture, in tutte le circoscrizioni provinciali. Tale scenario costituirebbe un indubbio arretramento dello Stato nel territorio verso la richiesta di maggiore sicurezza dei cittadini e di gestione dei conflitti sociali, che rischiano di crescere esponenzialmente a seguito dei forti flussi migratori che soprattutto nell'ultimo periodo e con numeri in notevole aumento sta coinvolgendo il Paese. Un arretramento che avrebbe gravi ripercussioni anche su un importante tessuto economico locale collegato alla presenza delle Prefetture, che successivamente potrebbero venir meno. Va sicuramente mutato tale orientamento, non preservando necessariamente, nella creazione degli UTS, gli attuali punti di presenza delle Prefetture, ma neanche prevedendo in via preliminare una riduzione fine a se stessa e non orientata ad un complessivo e ponderato nuovo assetto dello Stato nel territorio, che garantisca, anzi incrementi con minori costi, l'erogazione dei servizi ai cittadini.

Articolo 7, comma 1, lett. d). Testo

- **Sopprimere la seguente frase:** "attraverso la riduzione del numero";

Problematiche specifiche relative ai Corpi di Polizia e VVF

Apprezziamo l'intendimento di razionalizzare ed ottimizzare i servizi resi dai Corpi di polizia nel campo della sicurezza da garantire ai cittadini ma i principi ed i criteri delle delega al Governo debbono essere migliorati con definizioni più definite e direttrici più precise.

A tale riguardo pensiamo che raggiungere tale obiettivo sia necessario in primo luogo superare le sovrapposizioni di funzioni tra i vari Corpi. Ciò, si può realizzare individuando

delle competenze specifiche ed esclusive per ogni Corpo sulla base delle professionalità e competenze insite in ogni forza dell'ordine.

Sul territorio poi è significativo superare la distribuzione illogica e non funzionale delle strutture di polizia esistenti. Superando situazioni dove insistono nello stesso luogo o nella stessa zona di riferimento, Carabinieri, Polizia di Stato, Guardia di Finanza e Corpo Forestale dello Stato.

Unificare i centri di spesa per beni e servizi con uniformità degli acquisti di mezzi ed attrezzature, di DPI e di equipaggiamenti.

Flotta aerea unica a disposizione e servente per le attività complessive di sicurezza dei vari Corpi.

Realizzazione della sala operativa unica della sicurezza, del soccorso pubblico e dell'assistenza sanitaria.

Valorizzare le funzioni della polizia penitenziaria per la sicurezza interna ed esterna degli Istituti e per il trattamento dei detenuti ai fini del recupero sociale.

Riorganizzare il CFS affidando ad esso esclusivamente le attività di polizia ambientale ed agroalimentare e di prevenzione degli incendi boschivi, eliminando attività affidate esclusivamente ad altre Forze e togliendo ad altri corpi dello stato attività di polizia ambientale ed agroalimentare.

Tali indirizzi riteniamo possano meglio rispondere alle esigenze di sicurezza dei cittadini, ottimizzare la spesa, migliorare la qualità dei servizi da rendere alla collettività evitando l'infondata e negativa ipotesi di un eventuale accorpamento del CFS in altro Corpo di polizia.

Nel quadro della sicurezza globale ed integrata e nel campo della razionalizzazione delle competenze affidare al CNVVF le competenze esclusive dell'estinzione degli incendi anche boschivi e di soccorso complessivo ed in quest'ambito il coordinamento operativo delle forze in campo in caso di evento calamitoso nelle prime fasi in cui bisogna soccorrere le popolazioni e mettere in sicurezza i beni.

Tra gli indirizzi di partecipazione e diritti sindacali riteniamo utile delegare il Governo altresì ad estendere pieni diritti sindacali alla Polizia di Stato in analogia a quelli previsti per gli altri Corpi di polizia ad ordinamento civile o in subordine consentire ai sindacati della Polizia di Stato l'affiliazione alle Confederazioni superando i limiti contenuti negli artt.82e 83 della legge 121/81.

Articolo 7, comma 1, lett. a). Relazione

L'assorbimento del Corpo Forestale dello Stato in altra Forza di polizia oltre alla dispersione del patrimonio storico professionale di questo Corpo, determinerebbe una forte riduzione dei livelli di tutela ambientale oggi garantiti, con conseguente rischio di proliferazione di attività criminose, in ambito ambientale, a danno del Paese.

Articolo 7, comma 1, lett. a) Testo

Al comma 1, lett. a) sopprimere le parole *oed eventuale assorbimento del medesimo in altra Forza di polizia*

ART. 8

(Riordino delle funzioni e del finanziamento delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura)

Articolo 8. Relazione.

L'emendamento mira ad intervenire a tutela dei livelli occupazionali dei dipendenti delle Camere di commercio ed al mantenimento degli stessi. Per tale motivo appare necessario prevedere strumenti che, pur nel rispetto delle previsioni del decreto legge n. 90/2014 e dei principi contenuti nel presente ddl, consentano la sostenibilità del sistema camerale e non incidano sul personale.

Tale scopo può essere garantito solo mediante l'apertura di tavoli di confronto e mediante accordo con le organizzazioni sindacali, anche al fine di consentire l'attivazione ed il monitoraggio degli strumenti di riordino previsti dal ddl in esame.

Articolo 8. Testo

- Al comma 1, dopo le parole " **Il decreto legislativo è adottato**", sono aggiunte le seguenti: "**,previo confronto con le organizzazioni sindacali,**";
- Al comma 1, lettera a), dopo le parole "**legge 11 agosto 2014, n. 114**", inserire le seguenti: "**ma consentendo la sostenibilità del sistema**";
- Al comma 1, lettera g), dopo le parole "**livelli occupazionali**", inserire la seguente frase: "**con l'individuazione di strumenti specifici, previo accordo (o confronto) con le organizzazioni sindacali,**".

ART. 9

(Dirigenza pubblica)

Articolo 9, comma 1. Relazione

Con riferimento ai ruoli unici un problema si pone circa la difficoltà di conciliare la piena mobilità tra i ruoli con il differente inquadramento dei dirigenti nei vari CCNL. Né è ragionevole pensare che con la norma della perfetta mobilità tra i ruoli si superino i CCNL per la dirigenza.

Articolo 9, comma 1, lett. a). Testo

dopo le parole: "di cui alle lettere da b) a o)" **inserire le seguenti:** "e secondo le previsioni i criteri di mobilità previsti dai CCNL e comunque previa consultazione al momento dell'attivazione della procedura di mobilità"

Articolo 9, comma 1 lett. b) punto 1. Relazione.

Si chiede di estendere l'esclusione dalla confluenza nel ruolo unico, così come è stato previsto per la carriera diplomatica, anche per la carriera prefettizia.

Articolo 9, comma 1 lett. b) punto 1. Testo.

Dopo le parole: "ad esclusione della carriera diplomatica" **inserire le seguenti** "e della carriera prefettizia".

Articolo 9 comma 1 lettera b) punto 1 Relazione

La previsione di escludere la dirigenza scolastica dalle tre aree indicate dall'articolo 9, salvaguardandone la specificità professionale, svalorizza ruolo e funzione dei dirigenti scolastici impedendo la ridefinizione del loro inquadramento già penalizzato rispetto alla dirigenza statale.

Poiché le scuole sono, al pari delle altre, amministrazioni di cui all'articolo 2 del D.lvo 165 i dirigenti scolastici avrebbero tutte le responsabilità dei dirigenti dello stato, ma ne sarebbero esclusi e discriminati irrimediabilmente in materia di inquadramento

Articolo 9 comma 1 lettera b) punto 1 Testo

Sostituire la parola " esclusione" con " inclusione"

Al termine del periodo sopprimere le parole "e inquadramento".

Articolo 9 comma 1 punti 2 e 3 della lettera b). Relazione.

La richiesta di integrazione mira a chiarire quale sia il rapporto funzionale e/o di servizio tra le diverse commissioni e il Dipartimento della Funzione Pubblica e le rappresentanze delle autonomie. In particolare come operino e se siano permanenti

Articolo 9 comma 1 punti 2 e 3 della lettera b). Testo.

Ai punti 2 e 3 della lettera b) del primo comma precisare l'ambito istituzionale di istituzione delle Commissioni.

Art. 9) comma 1 lett. B) n. 4) Relazione.

La norma in questione, nell'ambito del più generale intervento di riordino della dirigenza pubblica prevede l'abolizione della figura dei segretari comunali e provinciali e la contestuale attribuzione alla dirigenza dei compiti di attuazione dell'indirizzo politico, coordinamento dell'attività amministrativa e controllo della legalità dell'azione amministrativa attualmente spettanti ai segretari comunali e provinciali. L'attuale formulazione della norma pur migliorata rispetto al testo originario del provvedimento necessita di correttivi e di miglioramenti in quanto la nuova figura di vertice che dovrà succedere al Segretario Comunale e provinciale deve necessariamente avere specifici e qualificati requisiti professionali per poter svolgere al tempo stesso un ruolo di garanzia della legalità dell'azione amministrativa, di attuazione dell'indirizzo politico e di coordinamento dell'attività amministrativa. Occorre quindi prevedere degli specifici requisiti di accesso alla funzione di vertice che andrebbe collocata in una specifica sezione del costituendo albo dei dirigenti locali e definire in maniera puntuale gli specifici criteri di nomina tali da garantire l'indipendenza dei soggetti chiamati a ricoprire la funzione di vertice e la non revocabilità dell'incarico. Il ruolo deve essere rafforzato attraverso una specifica formulazione normativa dei compiti spettanti al nuovo dirigente. A fronte della riforma onde evitare possibili incrementi di spesa per la finanza pubblica occorre chiarire in maniera inequivocabile che la scelta del Dirigente apicale potrà avvenire esclusivamente all'interno del ruolo. Si rende, necessario chiarire il rapporto intertemporale precisando che tutti gli incarichi in corso in capo ai segretari comunali e provinciali proseguano fino alla naturale scadenza precisando che l'istituzione del dirigente apicale e la sua nomina avverrà alla prima scadenza dell'incarico. Infine al fine di evitare problematiche alla luce delle norme vigenti del TUEL occorrerà precisare che l'istituzione della nuova figura apicale non modifica la possibilità per gli Enti privi di altre figure dirigenziali di applicare l'art. 109 comma 2 del TUEL e provvedere alla specifica attribuzione delle competenze attualmente attribuite al segretario comunale precisando quali tra quelle attualmente attribuite ai segretari transitino in capo ai nuovi dirigenti apicali e quali eventualmente no.

Testo: All'art. 9) comma 1 lett. B) n. 4) apportare le seguenti modifiche:

- dopo le parole *«obbligo per gli enti locali di nominare comunque»* aggiungere le parole *«esclusivamente all'interno del ruolo unico dei dirigenti degli enti locali di cui al numero 3); la nomina avverrà alla prima scadenza dell'incarico in corso alla data di entrata in vigore del D.L.vo attuativo»*;
- dopo le parole *«nelle fasce professionali A e B, nel ruolo unico dei dirigenti degli enti locali di cui al numero 3)»* aggiungere le parole *«in una specifica sezione»*;
- dopo le parole *«nel suddetto ruolo unico»* aggiungere le parole *«nella specifica sezione dei dirigenti apicali»*
- In fine aggiungere: *«definizione puntuale dei compiti spettanti al Dirigente apicale con l'attribuzione allo stesso dei compiti attualmente attribuiti ai segretari comunali e specificazione di quelli eventualmente non più spettanti; conferma della disciplina dell'art. 109 comma 2 del D.L.vo 267/2000.*

Articolo 9, comma 1, lettera f). Relazione

La modifica risponde allo scopo di segnalare la esigenza di sottoporre tutti gli affidamenti di incarichi dirigenziali alle procedure di pubblicità e garanzia definite dalla stessa lettera e), a prescindere dall'appartenenza o meno dei destinatari ai ruoli dei dirigenti.

Articolo 9, comma 1, lettera f). Testo

Sostituire le parole «conferimento degli incarichi a dirigenti» con le parole: «conferimento di tutti gli incarichi dirigenziali».

Articolo 9, comma 1, lettera g). Relazione

Un'articolazione differente a quella proposta dal ddl del periodo di durata degli incarichi consente di tenere conto delle diverse caratteristiche degli uffici oggetto degli incarichi

stessi, e degli obiettivi assegnati ai dirigenti: si pensi alla differenza fra incarichi riguardanti uffici a rischio in base alla normativa anticorruzione (che possono richiedere una più frequente rotazione) e incarichi per uffici con attività routinaria (che possono anche avere un'ampia durata, non ponendo particolari problemi di ricambio)

Articolo 9 comma 1 lettera g). Testo

Sostituire le parole da: "durata degli incarichi a per una sola volta" **con le seguenti:** "durata degli incarichi non inferiore a tre anni e non superiore a sei anni, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati e della struttura interessata, con uno o più rinnovi, senza procedura selettiva, che di norma non possono superare il limite complessivo di sei anni, esclusivamente per i dirigenti che hanno ricoperto incarichi sensibili secondo la normativa di cui alla legge n. 190 del 2012 e ss.ö."

Articolo 9, comma 1, lettera h). Relazione

Non è ammissibile la decadenza dal ruolo dirigenziale neppure di coloro che restano privi di incarico e sono collocati in disponibilità per un congruo periodo di tempo. La norma va emendata.

Articolo 9, comma 1, lettera h). Testo

All'articolo 9, comma 1, lett. h), secondo capoverso, cassare la seguente frase: "disciplina della decadenza dal ruolo unico a seguito di un determinato periodo di collocamento in disponibilità."

Articolo 9, comma 1, lettera m). Relazione

Sebbene sia evidentemente auspicabile una omogeneizzazione del trattamento fondamentale tra i ruoli in considerazione della perfetta mobilità ed interscambiabilità tra gli stessi, bisogna recuperare la funzione della contrattazione nella regolazione del rapporto di lavoro.

Inoltre, la previsione di una retribuzione di posizione non inferiore a 30% del totale e di risultato non superiore a 15% nonché la confluenza della retribuzione di posizione fissa nel fondamentale è completamente da cassare in considerazione del fatto che si tratta di materie affidate alla contrattazione integrativa e legate al concetto di produttività. Si registra qui una fortissima riduzione del ruolo della CONTRATTAZIONE per intervento legislativo e per l'unificazione di voci contrattuali sulla retribuzione.

Articolo 9, comma 1, lettera m). Testo

Prima delle parole di limiti assoluti **inserire le parole** nella contrattazione collettiva; **e, dopo le parole** definizione della retribuzione **cassare la seguente frase:** comunque non inferiore al 30% del totale; **dopo le parole** definizione dell'incidenza della retribuzione di risultato **cassare le parole:** comunque non superiore al 15% del totale.

Art. 10

(Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca)

Art. 10. Relazione

L'obiettivo deve essere un intervento legislativo di sostegno che riesca da un lato a realizzare il riconoscimento della specificità del ricercatore pubblico extra-universitario e dall'altro a liberare il sistema dalle gabbie normative attuali, esasperate da leggi come la 150/2009 attraverso il rafforzamento anche delle peculiarità del modello contrattuale degli EPR.

Nell'esercizio della delega quindi riteniamo indispensabile specificare alcuni contenuti partendo dagli obiettivi ispiratori.

1. Deve essere garantita alle singole istituzioni scientifiche una più forte capacità di autonormazione ispirata, naturalmente, ad alcuni principi peraltro chiari già nella legge 168/89. Si devono fissare, per legge, i soli limiti che possono, anche secondo la Costituzione, essere posti all'autonomia statutaria. I principi dovrebbero interessare la composizione degli organi, i rapporti tra Stato, Regioni e enti di ricerca, con particolare riguardo ai poteri generali di programmazione e coordinamento della ricerca scientifica nazionale, il finanziamento e le forme di valutazione ex post dei risultati raggiunti.

2. Si deve procedere con una progressiva sburocratizzazione del funzionamento degli enti di ricerca, finalizzata a ridurre tutti i controlli preventivi e a sostituirli con verifica degli obiettivi e della mission dei singoli enti sulla base di una valutazione ex post. Presupposto di ciò è la creazione di una normativa leggera che interessi il settore R&S, peculiare rispetto a quello del resto del pubblico impiego, perché le sfide della ricerca e il contesto europeo in cui si è chiamati al confronto, hanno bisogno di ribadire il principio dell'autonomia degli enti, la netta separazione fra compiti di indirizzo e di gestione, nonché la necessità di una maggiore flessibilità organizzativa. In questo contesto vanno rivisti alcuni vincoli stringenti relativi agli assetti del lavoro pubblico, peraltro già presenti nei CCNL e costantemente messi in discussione dal sistema dei controlli o il meccanismo della valutazione attraverso la performance introdotto dal Dlgs 150/09, vanno rimossi (visto che lo stesso decreto ne riconosceva le problematicità).

3. E' indispensabile, proprio al fine di definire una politica unitaria della ricerca in sinergia con le strategie di sviluppo, realizzare una governance unitaria del sistema ricerca che superi la distinzione artificiale tra strutture che svolgono attività di servizio e strutture che svolgono attività di ricerca cosiddetta non strumentale definendo un rapporto di autonomia funzionale rispetto alle missioni dei singoli enti.

4. Fondamentale salvaguardare le specificità contrattuali del settore in virtù della peculiare

professionalità ad esso sotteso, oggi unico vero collante di un sistema eccessivamente frammentato e debole. Un settore contrattuale unico per la ricerca pubblica, in coerenza con l'organizzazione del lavoro di questo modello. A questo proposito deve essere tutelata l'autonomia e l'agibilità contrattuale dei ricercatori e tecnologi, ai quali deve essere consentita la possibilità di ricoprire anche gli incarichi dirigenziali previsti della specifica Area VII della dirigenza. Allo stesso tempo si devono rendere immediatamente esigibili gli istituti contrattuali che consentono la valorizzazione piena degli addetti alla ricerca, attraverso le opportunità di sviluppo professionale, e andare rapidamente ad un rinnovo del CCNL economico e normativo. Attraverso lo strumento contrattuale si dovrà inoltre ricomporre la frammentazione diffusa negli enti di ricerca, dovuta alla crescente precarizzazione, alla pervasività del sistema degli appalti e al crescente ruolo che vanno assumendo nella filiera della ricerca i consorzi e le fondazioni.

5. L'VIII programma quadro Horizon 2020 rappresenta per il nostro paese una grande opportunità, ma non è sostitutivo degli investimenti statali diretti nella scienza fondamentale, che restano un compito essenziale per il Paese, se vogliamo destinare una quota di PIL alla ricerca di base, come richiede esplicitamente la UE ai vari stati membri, se, com'è, i progetti europei si sono indirizzati sulla progettualità applicata. Si deve istituire un unico fondo ordinario degli enti di ricerca, che non può essere inferiore a quello dell'anno precedente al netto dell'inflazione certificata, separare dal fondo ordinario il finanziamento aggiuntivo dei progetti strategici, da ripartire in base alla valutazione dei piani triennali di ricerca e sviluppo, e il finanziamento delle infrastrutture di ricerca.

6. La definizione di un percorso di riforma della disciplina degli enti di ricerca deve seguire un iter normativo che consenta una discussione e una condivisione del percorso con tutta la comunità degli enti di ricerca, pur dovendo conoscere tempi certi. Se verrà confermato lo strumento delle deleghe al governo riteniamo che gli schemi dei decreti delegati debbano avere il parere delle commissioni parlamentari competenti. Proponiamo che il percorso si concluda con una conferenza nazionale sulla ricerca e l'innovazione tecnologica.

7. Gli interventi devono avere come obiettivo l'aumento del personale impiegato con contratti stabili nelle istituzioni di ricerca e quindi salvaguardare prima di tutto gli attuali precari. Si deve prevedere contestualmente alla semplificazione dei canali di reclutamento attraverso il superamento di assegni di ricerca e borse sostituite da contratti a tempo determinato un piano stabilizzazioni e di nuovo reclutamento, che parta dall'applicazione dell'articolo 5 del CCNL Epr.

Art. 10. Testo

o lettera a) sostituire con

garantire il recepimento della Carta Europea dei ricercatori e il documento *European Framework for Research Careers*, con particolare riguardo alla libertà di ricerca e all'autonomia professionale valorizzando la specificità del modello contrattuale del sistema degli enti di ricerca

o lettera b) aggiungere dopo la parola o reclutamento o attraverso la

realizzazione di un sistema semplificato di assunzione che riconosca le procedure selettive già effettuate dal personale sul modello tenure track e un piano straordinario di assunzioni e stabilizzazioni

o lettera c) aggiungere a conclusione : o al superamento della rigida divisione

tra enti strumentali ed enti non strumentali e alla costruzione di una governance unitaria del sistema ricerca che renda possibile una vera sinergia con la politica di sviluppo del nostro paese

parimenti al rafforzamento della capacità di autogoverno responsabile del sistema epr attraverso norme che definiscano le procedure di nomina degli organi di vertice ispirate a principi di rafforzamento dell'autorevolezza e dell'autonomia delle istituzioni di ricerca

• **lettera d) aggiungere a conclusione** : garantendo al sistema ricerca le risorse umane e strumentali necessarie al suo funzionamento e alla sua crescita e alla valorizzazione quali-quantitativa delle attività tecnico-amministrative, della stessa figura del tecnologo e dell'unitarietà della organizzazione del lavoro

• **Lettera f) aggiungere a conclusione** il legislatore nel processo di semplificazione e rafforzamento delle ricerca pubblica si ispira ai seguenti principi e obiettivi:

- Rafforzamento della capacità di elaborazione degli indirizzi politici e del coordinamento generale del settore insieme al finanziamento della scienza fondamentale come impegno prioritario dello stato.
- Il rafforzamento delle infrastrutture e degli strumenti in materia di organizzazione degli attori del settore e di attuazione delle relative politiche.
- La definizione di un coerente sistema di reclutamento e l'aumento complessivo del personale dedicato ad attività di ricerca e sviluppo nei settori pubblici.

ART. 13

(Riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche)

Articolo 13, comma 1, lett. d). Relazione

Il primo emendamento mira ad evitare che nel rapporto tra ARAN e Funzione pubblica si determini una gestione applicativa della legge e del contratto che per un verso monopolizzi l'interpretazione delle norme e per l'altro esautorati la responsabilità e l'autonomia dirigenziale; il secondo emendamento elimina l'eteroregolamentazione eccessiva da parte della legge del ruolo della contrattazione collettiva espressa peraltro con una formulazione falsa e offensiva in merito alla responsabilità delle parti sociali; il terzo emendamento ha lo scopo di operare una revisione della legislazione sul rapporto di lavoro e le relazioni

sindacali che riequilibri il rapporto tra legge e contratto, valorizzi le procedure partecipative e riduca l'ingerenza della legge nella regolamentazione inderogabile del rapporto di lavoro.

Articolo 13, comma 1, lett. d). Testo

- alla lettera d) del primo comma:

dopo le parole "consulenza in materia di contrattazione integrativa" aggiungere "favorendo il preventivo confronto con le parti firmatarie il contratto nazionale sui temi di maggiore rilevanza qualitativa e quantitativa rispetto al contenuto degli orientamenti applicativi richiesti e precisando che in ogni caso l'orientamento espresso non costituisce interpretazione autentica del contratto nazionale né esime dalla responsabilità ed autonomia gestionale dirigenziale;
eliminare l'ultimo periodo;

- **al termine del primo comma aggiungere la seguente lettera:**

h) revisione della disciplina specifica del lavoro pubblico eliminando le disposizioni speciali di deroga al rapporto di lavoro subordinato che siano in contrasto coi principi di parità di trattamento e di gestione flessibile del rapporto di lavoro e che siano compatibili coi principi di trasparenza e buon andamento delle amministrazioni; a questo stesso scopo riequilibrare il rapporto legge-contratto collettivo limitando la funzione inderogabile della legge ai soli istituti direttamente derivanti da vincoli costituzionali, comunitari o internazionali; affidare alla contrattazione collettiva nazionale la funzione di definire procedure partecipative individuando le specifiche competenze per aree tematiche ampie di valenza organizzativa con effetti sulle condizioni di lavoro e che evitino la sovrapposizione di materie tra partecipazione e contrattazione; promuovere, anche con effetti sulla retribuzione di risultato dei dirigenti e sulla composizione del fondo per la retribuzione accessoria dei dipendenti, iniziative di ammodernamento di progetto, servizio o processo che individuino ed eliminino sacche di spesa improduttiva.

Articolo 13, comma 1, lett. e). Relazione

L'emendamento è volto ad armonizzare i principi di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche con norme già esistenti nonché ad applicarle, anche al fine di evitare di legiferare sulla medesima materia prevedendo disposizioni diverse. Nello specifico, appare necessario coordinare le norme in materia di rilevazione delle competenze ivi contenute con l'articolo 5, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 che già prevede che la riorganizzazione e la mappatura delle competenze rientrino nei poteri della dirigenza pubblica e siano oggetto di informativa e di esami congiunti con le organizzazioni sindacali interessate.

Articolo 13, comma 1, lett. e). Testo.

All'articolo 13, comma 1, lett. e), dopo la frase "rilevazione delle competenze dei lavoratori pubblici" aggiungere "in attuazione di quanto stabilito e in applicazione dei criteri stabiliti dall'articolo 5, comma 2, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165."

Art. 13, comma 1, lett. h)

L'emendamento intende evitare che nel settore del lavoro pubblico la disciplina legislativa dei lavori flessibili sia pervasiva del ruolo della contrattazione collettiva e contraddica quindi l'armonizzazione delle regole tra pubblico e privato

Art. 13, comma 1, lett. h). Testo

Dopo la parola "disciplina" aggiungere "nel rispetto del ruolo riconosciuto alla contrattazione collettiva dalla disciplina generale applicabile al lavoro privato,".

Roma, 3 giugno 2015