



IL SINDACATO DEI CITTADINI

Audizione presso la Commissione Lavoro della Camera dei Deputati

Valutazioni UIL sullo schema di decreto recante “modifiche e integrazioni al testo unico del pubblico impiego, di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”

Illustrate da Antonio Focillo, Segretario Confederale Uil

Roma, 04.04.2017

Lo schema di decreto legislativo recante modifiche e integrazioni al testo unico del pubblico impiego, di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, attuativo della delega di cui agli articoli 16 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124 si pone l’obiettivo di riordinare la disciplina del lavoro pubblico anche sulla scorta di quanto fissato nell’accordo del 30 novembre scorso tra Governo e OO.SS. Ed è proprio sulla base degli obiettivi dell’accordo che intendiamo modulare le nostre richieste di modifica del testo all’esame delle commissioni parlamentari, di cui comunque rileviamo passi avanti rispetto alla normativa vigente.

Il riequilibrio tra legge e contratto

Le nostre valutazioni non possono, quindi, che partire dal necessario riequilibrio tra legge e contrattazione a favore di quest’ultima. A normativa invariata, il rapporto tra queste fonti risulta nettamente sbilanciato a favore della legge e ciò ha ingessato la normale contrattazione, anche a prescindere dal famoso blocco dei rinnovi contrattuali, poiché questa è rimasta priva delle sue competenze di regolamentazione della disciplina del rapporto di lavoro che la cd. contrattualizzazione del pubblico impiego le aveva riconosciuto negli anni 90.

Ebbene, l’accordo sottoscritto il 30 novembre definisce la contrattazione quale sede naturale della disciplina del rapporto di lavoro, in luogo della legge. Un ruolo che viene restituito, in linea di principio, al contratto, riconoscendogli - all’articolo 2, comma 2 - la derogabilità delle norme di legge, passate, presenti e future, che hanno inciso sulle proprie materie di competenza (una su tutte è la c.d. Buona Scuola) come attribuite dal presente decreto, il quale mantiene, invece, carattere imperativo.

È evidente il passo in avanti rispetto all’attuale Testo Unico, come modificato dalla legge Brunetta, secondo cui la derogabilità è possibile solo quando siano le stesse normative a prevederla espressamente. Se, da una parte, la dichiarazione di cui all’articolo 2 costituisce un ottimo risultato raggiunto, dall’altra, il perimetro delle attribuzioni del contratto rimane circoscritto dall’imperatività delle norme del Testo Unico. Un’estensione dello spazio della contrattazione che, quindi, trova nella versione all’esame dello schema di decreto una serie di gabbie che ne limitano sensibilmente gli effetti. Il riequilibrio, che il Governo nell’accordo si è impegnato a perseguire, presuppone la riassegnazione, quanto meno di una parte, delle materie che fino al 2009 erano disciplinate dalla contrattazione collettiva. Un passaggio di consegne che, tuttavia, sulla base dell’attuale schema di decreto non avviene. È necessario, infatti, soffermarsi su quali siano effettivamente gli spazi della contrattazione e qui entra in gioco l’analisi degli articoli 5 e 40 come novellati.

All’articolo 5, rubricato “potere di organizzazione”, vengono delineate le materie di competenza esclusiva del datore di lavoro pubblico, tra cui vengono incluse, in particolare, la gestione e l’organizzazione dei rapporti di lavoro. Ai sensi del presente articolo, tali materie sono oggetto di partecipazione sindacale e sono, come stabilito dall’articolo 40, escluse dalla contrattazione.

La Uil già ha evidenziato, e torna a farlo in questa sede, come non possa parlarsi di riequilibrio senza che l’organizzazione del lavoro torni ad essere oggetto di disciplina contrattuale,

ristabilendosi, così, la normale distinzione tra organizzazione del lavoro, attribuita, da una parte, ai contratti collettivi, e organizzazione degli uffici, di pertinenza, dall'altra, della legge, che ha regolato, dalla prima contrattualizzazione fino alla Brunetta, la disciplina del rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni. In sostanza, le spettanze negoziali continuano ad essere svuotate di contenuti e laddove esercitabili sono circostanziate da quanto previsto, più o meno incisivamente, dal Testo Unico, come, ad esempio, avviene con sanzioni disciplinari, valutazione e mobilità.

Per questi motivi, nonostante il primo comma dell'art. 40 stabilisca che *“la contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali”*, facendo così un salto di qualità rispetto alla dizione precedente che la circoscriveva ai soli *“diritti ed obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro”*, il tutto sembra venir depotenziato da quanto si dispone immediatamente dopo: *“e si svolge con le modalità previste dal presente decreto. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità, la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421”*.

In primo luogo, l'asserire che *“si svolge con le modalità previste dal presente decreto”* risulta tautologico dato che, fin da principio, si è stabilita l'imperatività delle norme di cui al presente decreto e, allo stesso modo, ci appare pleonastico prevedere, nel secondo comma, che la contrattazione in determinate materie si eserciti nei limiti previsti dalla legge e, quindi, nel perimetro segnato, da una parte, nelle disposizioni di cui al Testo Unico e dall'altra, al di fuori delle materie di competenza contrattuale, dalle leggi che incidono sul rapporto di lavoro. Questo ancor più alla luce del fatto che lo spazio di intervento del contratto in alcune di queste materie è ridotto all'osso.

Un chiaro esempio sono le **sanzioni** e i **licenziamenti disciplinari**. Il dettaglio e l'inderogabilità della disciplina, nei confronti della quale già la c.d. Brunetta era intervenuta azzerando in sostanza le prerogative sindacali in materia, fanno sì che l'unico compito dei contratti collettivi sia quello di prevedere le condotte e fissare le corrispondenti sanzioni disciplinari con riferimento alle ipotesi di ripetute e anomale assenze dal servizio, in particolar modo, in continuità con le giornate festive ed i riposi settimanali. Oltre, quindi, a rimarcare e lamentare l'inoperatività delle fonti negoziali, data la precisione con cui il Legislatore ha regolamentato la materia, la Uil ritiene inaccettabile, come sostenuto nei vari incontri, inserire una formulazione simile e, quindi, ne chiede l'eliminazione. Infine, precisiamo che non è concepibile che il ruolo della contrattazione in materia rimanga invariato alle modifiche intervenute con la Legge Brunetta, limitandosi così alle sole fattispecie comportanti rimprovero verbale.

Con riferimento, invece, alla **valutazione**, è necessario analizzare i commi, sempre dell'articolo 40, che regolamentano la contrattazione integrativa (ovviamente connessa alle forme di premialità) e il nuovo art. 19 della 150/09 come modificato.

Pur residuando dei rilievi problematici, come il profilo della prevalenza della quota dell'accessorio collegata alla performance, possiamo dire che, rispetto al sistema delle gabbie disegnato dal D.lgs. 150/09, c'è un ritorno del ruolo del contratto nella disciplina dei “sistemi” di misurazione delle performance. Già quest'aspetto segna una significativa inversione di marcia di fronte all'odioso 25; 50; 25 che ha bloccato negli effetti la contrattazione.

Al principio della valutazione, tuttavia, il Legislatore lega a doppio filo la lotta ai fenomeni di assenteismo nella pubblica amministrazione. Riteniamo, come Uil, tuttavia, che, come del resto stabilito nell'accordo più volte richiamato, debba esser la contrattazione a stabilire quelle forme di premialità che legate ai tassi di presenza disincentivano e contrastano eventuali fenomeni anomali di assenteismo. A tal fine, essendo la differenziazione del salario accessorio sulla base della

misurazione della performance un'attinenza contrattuale, è evidente che la previsione espressa di clausole di riduzione delle risorse destinate al trattamento accessorio esulino dalle competenze legislative, perciò, sollecitiamo la cassazione di tale previsione.

Infine, con riguardo alla **mobilità**, il Legislatore prevede per la contrattazione la possibilità di integrare i criteri attuativi della disciplina della mobilità volontaria e non.

La UIL, in ragione di quanto premesso, ritiene, dunque, che il ruolo riconosciuto alla contrattazione, quale sede naturale della disciplina del rapporto di lavoro, come stabilito dall'accordo, non possa che prescindere da un processo di delegificazione delle materie relative all'organizzazione del lavoro.

La ripresa delle relazioni sindacali

Altro aspetto fondamentale del più volte citato accordo del 30 novembre è quello della "*ripresa di nuove e piene relazioni sindacali*". Ebbene, anche sotto questo profilo, non possiamo non segnalare i progressi dati dalla previsione, in tutte le materie di competenza esclusiva del datore pubblico, di strumenti che vanno oltre la mera informativa, quali la consultazione e l'esame congiunto. Lo si fa, tuttavia, con una formulazione errata, stabilendosi la possibilità di ricorso a "*ulteriori forme di partecipazione ove previste nei contratti*". Una dizione che suscita non poche perplessità, in quanto per "*ulteriori forme di partecipazione*" non si intendono informazione, consultazione ed esame congiunto, bensì strumenti di relazione sindacale ben diversi come, ad esempio, potrebbero essere l'azionariato dei dipendenti, la cogestione e gli enti bilaterali.

Pertanto, come UIL, ribadiamo la nostra proposta di modifica del termine "*partecipazione*" in "*relazioni sindacali*", coerentemente, per lo più, alla linea tracciata dall'accordo del 30 novembre scorso.

L'atto unilaterale

Arriviamo, poi, a uno dei punti più controversi del Testo Unico vigente, ossia la possibilità da parte delle amministrazioni di ricorrere all'atto unilaterale sulle materie oggetto di mancato accordo.

Anche in questo caso è opportuno partire dall'accordo, il quale stabilisce il carattere eccezionale dell'esperibilità dell'atto unilaterale nel solo caso di pregiudizio economico.

Nel testo del decreto, tuttavia, si accede all'atto unilaterale qualora il mancato accordo per la stipulazione di un contratto collettivo e il protrarsi delle sue trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Rispetto alla formulazione del 165 vigente si prevede, in aggiunta, la necessità di proseguire le trattative negoziali immediatamente dopo l'esperimento dell'atto unilaterale al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. A tutela, poi, del rispetto dei principi di buona fede e correttezza tra le parti, si stabilisce che la contrattazione nazionale definisce un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata oltre il quale l'amministrazione può comunque provvedere in via provvisoria.

In tal modo, ci si pone agli antipodi dell'accordo, ai sensi del quale la contrattazione avrebbe dovuto stabilire i termini di vigenza dell'atto unilaterale e non delle sessioni negoziali che potrebbero giustificare il ricorso.

Si istituisce, infine, un osservatorio paritetico presso l'Aran, che, tuttavia, è di mero monitoraggio. Senonché rimane il problema, più che dei tempi e delle modalità delle trattative, dell'eventuale durata e del protrarsi nel tempo dell'atto unilaterale, che quanto meno, poi, deve esser motivato per evitare che costituisca una forma che permetta alle singole amministrazioni di stabilire da sole le discipline inerenti il rapporto di lavoro, come potrebbe ben avvenire a normativa vigente. E questo ancor più allorché si prescrive che l'amministrazione può ricorrere alla via unilaterale "*in ogni caso*" decorsi i tempi di trattativa minimi di cui ai contratti. Per questi motivi, abbiamo proposto e proponiamo la soppressione della dizione "*in ogni caso*" onde evitare i dubbi interpretativi che potrebbe innescare da parte dell'Amministrazione. Sarebbe, di conseguenza, opportuno definire in maniera più stringente i motivi giustificatori dell'adozione di un atto unilaterale e, quindi, gli ambiti di "*pregiudizio alla funzionalità dell'ente*", rinviandoli alla contrattazione collettiva di comparto.

Infine, sempre nell'ambito dell'unilateralità è necessario, onde favorire le corrette e normali relazioni sindacali, eliminare la possibilità riconosciuta alle amministrazioni, ai sensi dell'art. 47-bis, di erogare unilateralmente gli incrementi salariali qualora stanziati nella legge di stabilità.

La contrattazione integrativa

Sotto il fronte del riordino della disciplina dei fondi della contrattazione decentrata, l'obiettivo che le parti si sono poste nell'accordo di liberare la contrattazione integrativa per sbloccarne le risorse, renderle esigibili e poter così effettivamente valorizzare il merito degli apporti del personale, viene assegnato dal Legislatore alla contrattazione stessa.

Permane, comunque, come già accennato un profilo di criticità sintomatico quale quello della prevalenza della quota dell'accessorio collegata alla performance. Tale principio genera rilevanti criticità in molti settori della P.A., in quanto verrebbero meno altre indennità - dovendo ricorrere alle risorse destinate per quest'ultime - che rappresentano, invece, una quota ingente dei fondi contrattuali decentrati di quei comparti. In ogni caso le retribuzioni complessive - comprensive della parte accessoria - percepite dai lavoratori non possono diminuire per l'applicazione della performance, la performance deve premiare il merito, infatti, con risorse aggiuntive a quelle già in godimento. Pertanto, chiediamo la soppressione della formulazione "*quota prevalente*" nel dettato legislativo.

Il superamento del precariato

Col porsi il traguardo del superamento del precariato nella pubblica amministrazione, la riforma indica due vie principali: da una parte, l'assunzione a tempo indeterminato dei dipendenti assunti, con procedure concorsuali, a tempo determinato che abbiano maturato tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni; dall'altra, l'indizione di concorsi con riserva di posti in favore dei precari. Riteniamo, tuttavia, necessario non escludere la facoltà di assumere quei dipendenti che maturino entro il 2020 i necessari tre anni di servizio in virtù di contratti stipulati prima dell'entrata in vigore del presente dispositivo. Inoltre, deve poter accedere a dette procedure il personale in servizio con contratto a tempo determinato, transitato in altra amministrazione in forza di interventi normativi, già assunto con procedure concorsuali in precedenti amministrazioni e in possesso dei suddetti requisiti temporali. Tale opportunità non può essere, poi, negata anche a coloro che siano cessati nel 2016 e non siano di conseguenza più in servizio a causa delle sanzioni previste per gli enti che hanno sfiorato il patto di stabilità interno nell'anno 2015. A questo riguardo segnaliamo che sarebbe opportuno definire cosa si intende per "contratti di lavoro flessibile", onde evitare che le amministrazioni procedano in maniera difforme tra loro.

A margine, si rappresenta che il testo dovrebbe prevedere, all'atto della trasformazione dei contratti in tempo indeterminato, il riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata, al fine di evitare il ricorso a lunghe procedure giudiziarie che finora hanno visto le amministrazioni soccombenti accogliendo sempre le istanze dei ricorrenti.

Alle procedure di cui sopra si affiancano: la proroga, limitata tuttavia alle risorse disponibili per le assunzioni, dei rapporti di lavoro flessibile fino alla conclusione delle procedure di stabilizzazione; il divieto di attivare nuove forme di lavoro flessibile (divieto che non si applica agli enti di ricerca espressamente esclusi) in costanza delle procedure di stabilizzazione appena richiamate. A tal ultimo riguardo, segnaliamo che sarebbe opportuno far salvo dal divieto il personale supplente dei Nidi e Scuole dell'infanzia non dell'Amministrazione Statale.

La proroga richiamata, tuttavia, deve intendersi come estesa a tutto il personale precario in servizio in quanto non è possibile discernere tra i precari chi prorogare e chi no prima che siano concluse le operazioni di assunzione.

Non si comprende, inoltre, per quale motivo il personale Ata e gli educatori siano esclusi da tali procedure di stabilizzazione, a maggior modo di vedere dal momento che la legge 107 ha previsto un piano straordinario di assunzione solo per il personale docente. Pertanto ad essere escluso dovrebbe essere esclusivamente il personale docente delle istituzioni scolastiche.

Bisogna rimarcare, però, che queste disposizioni non si applicano ai comuni “*che in ciascuno degli anni del quinquennio 2012-2016 non hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica*”.

Si frappongono, di tal modo, ulteriori vincoli che non potrebbero altro che rallentare il processo di riduzione del precariato nelle pubbliche amministrazioni, restringendo sensibilmente il perimetro delle amministrazioni in grado di stabilizzare personale.

La Uil continua a esprimere soddisfazione per l'avvio del processo che porterà alla soluzione della precarietà, che ha assunto caratteri patologici nella P.A., e ritiene, a tal fine, che non debbano frapporsi ostacoli ulteriori di natura economica, come il rispetto – per lo più per un quinquennio - dei vincoli di finanza pubblica, poiché non farebbero altro che impedire a molti enti, soprattutto quelli locali, di assumere a tempo indeterminato il proprio personale.

Le tipologie contrattuali

In questo quadro si inserisce la disciplina delle tipologie di rapporti di lavoro flessibili utilizzabili dalle pubbliche amministrazioni. La novella, in sostanza, stabilisce l'applicazione nel pubblico di quanto previsto dal D.lgs. 81/15, nei limiti della disciplina del reclutamento specifica prevista per la scuola, di quella prescritta per le pubbliche amministrazioni all'art. 35 del D.lgs. 165/01 e di quanto dalla stessa espressamente stabilito, come ad esempio la “causalità” del lavoro flessibile, non richiesta nel settore privato. Il ricorso alle forme flessibili, infatti, deve essere giustificato da comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale.

Senonché, la Uil manifesta la sua contrarietà circa l'ingresso per vie ufficiali delle tipologie contrattuali flessibili del Jobs Act nel mondo del lavoro pubblico. Il rischio è quello che, in tal modo, forme che la contrattazione, nel settore privato, sta superando, risultino, invece, con i piedi ben saldi nel Pubblico Impiego.

Le sanzioni e i licenziamenti disciplinari

In primo luogo, il Legislatore tiene a ribadire l'imperatività di questo titolo e la sua inderogabilità da parte dei contratti. Di seguito, si segnala l'introduzione, ancora una volta, di fattispecie di licenziamento disciplinare, oltre a quelle già elencate dal D.lgs. 150/09 come integrate dall'ultimo decreto in materia di licenziamenti disciplinari, che si aggiungono alle ipotesi di giusta causa di licenziamento. Cosa che la Uil ha sempre criticato e insiste nel farlo anche in questa sede.

Facciamo, inoltre, notare come nella contestazione dell'addebito il fatto debba essere “*circostanziato*”, locuzione che non appare nel testo del decreto e che la giurisprudenza ha più volte affermato. L'esperienza dimostra che, in molti casi, le amministrazioni, in virtù della norma così scritta, si limitano ad individuare condotte generiche, non facendo altro, di tal modo, che inflazionare un contenzioso che risente della non obbligatorietà delle procedure conciliative.

A parere della Uil, infatti, dovrebbe ripristinarsi l'obbligatorietà di quest'ultime sia per ridurre i ricorsi al Giudice del lavoro sia per una miglior tutela del singolo lavoratore. A tal fine, è necessario riproporre il dettato legislativo di cui agli artt. 56, 65 e 66, abrogati con le leggi 150/09 e 183/2010, e, di conseguenza, adeguare le disposizioni incompatibili con i suddetti articoli.

Si pongono, poi, ancora serie riserve circa la non decadenza dell'azione disciplinare in caso di violazione dei termini procedurali. Difatti, così, il procedimento disciplinare del lavoratore pubblico risulta in una palese discriminazione rispetto a quello privato. A tal proposito, è necessario sempre ricordare che il mancato rispetto dei termini è comunque motivo di annullabilità di qualunque atto civilistico.

Come, poi, già dalla Uil evidenziato nelle sedi di audizione parlamentare del provvedimento attuativo della delega Madia in materia di licenziamenti disciplinari, l'irrogabilità del danno di immagine non è assolutamente condivisibile e, pertanto, ne abbiamo richiesto l'eliminazione dal dettato in esame. Innanzitutto perché l'entità del danno viene rimessa ad una valutazione equitativa del Giudice poggiata sulla rilevanza dei mezzi di informazione che ovviamente potrebbe oscillare in base ai periodi dell'anno ed ai casi della cronaca e che, di conseguenza, non ci appare in alcun

modo un criterio equo. Non poi di minor importanza l'inconciliabilità di una valutazione equitativa con la previsione, tuttavia, di una sanzione edittale minima.

Altro punto dolente dell'articolo è il comma 3-bis, che già abbiamo affrontato prima, inerente l'individuazione da parte del contratto delle fattispecie di "assenteismo" e delle conseguenti sanzioni. In tal modo, viene sovvertito il ruolo del contratto che, piuttosto che indicare, come di sua natura, le tutele da arbitrii e le difese in caso di valutazioni non oggettive, diviene una sorta di "codice penale", ben esorbitando dalla sua funzione. Esistono figure professionali che devono svolgere questo compito e tocca a loro essere i controllori e prendere le decisioni.

La scelta del Legislatore è a dir poco paradossale, dato che dopo aver impostato gran parte della riforma della P.A. in termini inquisitori nei confronti dei pubblici dipendenti, cavalcando il clima mediatico di criminalizzazione che ha fatto di tutta l'erba un fascio, in ultima istanza assegna alla contrattazione il compito di stabilire quali sono le condotte e le ulteriori sanzioni per i tanto dibattuti fenomeni di assenteismo, sui quali numeri, ricordiamo sempre, vengono anche conteggiati: malattie (pagate personalmente dai dipendenti pubblici); gravidanze; distacchi e permessi sindacali; legge 104. Inoltre, con tale formula, le eventuali assenze rilevate dalle amministrazioni "a consuntivo" che comportassero "scostamenti significativi rispetto a dati medi annuali o di settore", farebbero ricadere le conseguenze punitive – incomprensibilmente - anche sui lavoratori virtuosi.

La Uil ha manifestato con enfasi la propria contrarietà a queste disposizioni inquisitorie, che, per lo più, nei contenuti ripetono quanto già stabilito nell'art. 40 nei contesti della misurazione della performance ai fini della corresponsione del salario accessorio.

Come Uil non abbiamo che potuto sottolineare che l'intensità del dettaglio con cui il Legislatore disciplina sanzioni e licenziamenti possa risultare contraddittorio con quanto statuito dall'accordo del 30 novembre, secondo il quale è necessario "*segnare una discontinuità con il passato*". Cosa che non ci pare, in quanto si disattende proprio la premessa dell'accordo che definisce i dipendenti pubblici come "*il motore del buon funzionamento della Pubblica Amministrazione*".

La consulta nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità

La Uil non può che dare il suo pieno sostegno all'istituzione presso la Funzione Pubblica di una Consulta che si pone come mission l'inserimento e la valorizzazione delle capacità e delle competenze dei lavoratori disabili nelle pubbliche amministrazioni, tuttavia segnala che ai fini della composizione dello stesso organismo si prevede la presenza di due soli rappresentanti delle organizzazioni sindacali e, pertanto, chiede di aumentare il numero della rappresentanza sindacale dei lavoratori trattandosi di materie attinenti all'ambiente di lavoro.

Sperimentazione sul salario accessorio

Il comma 2 dell'articolo 23 dello schema di decreto ipotizza di valorizzare merito, qualità, efficienza "*assicurando al contempo l'invarianza della spesa*" e stabilendo che "*l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale [...] non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016*".

Una evidente incongruenza con quanto stabilito nell'accordo sottoscritto con il Governo il 30 novembre scorso, nel quale vi è l'impegno a "*consentire l'utilizzo pieno di strumenti e risorse*" della contrattazione di secondo livello.

In conclusione, la Uil auspica che si intervenga sul testo all'esame odierno per renderlo quanto più aderente agli impegni presi dal Governo con l'accordo sottoscritto lo scorso 30 novembre: riequilibrio del rapporto tra legge e contratto in favore di quest'ultimo; ripresa delle relazioni sindacali e della contrattazione decentrata e stabilizzazione dei precari della Pubblica Amministrazione. A tal fine, proponiamo i seguenti emendamenti allo schema di decreto.

EMENDAMENTI D.lgs. 165/01

Art. 2 Fonti

Eliminare al primo periodo del secondo comma *“che costituiscono disposizioni a carattere imperativo”*.

Art. 5 Potere di organizzazione

Eliminare al secondo comma *“e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro”* e *“e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici”*.

Art. 36 Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile

Eliminare il terzo e il quarto periodo del secondo comma e sostituire con il seguente periodo: *“I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato e i contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché le altre forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e delle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa sono disciplinati dai contratti collettivi nazionali”*.

Pertanto eliminare il comma 2-bis.

Art. 40 Contratti collettivi nazionali e integrativi

Eliminare il secondo periodo del primo comma.

Eliminare al terzo periodo del primo comma: *“quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9”*.

Eliminare al terzo periodo del comma 3 bis la parola *“prevalente”*.

Sostituire al primo periodo del comma 3 ter dalle parole *“qualora il protrarsi”* fino alle parole *“al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo”* con il seguente periodo *“il ricorso all'atto unilaterale motivato delle amministrazioni, dopo aver esperito tutte le procedure negoziali e nel rispetto della correttezza dei rapporti tra le parti, è limitato ai casi nei quali il perdurare dello stallo nelle trattative, per un periodo di tempo che sarà definito dai contratti collettivi, determini un pregiudizio economico all'azione amministrativa.”*

Sostituire il terzo periodo del comma 3 ter dalle parole *“I contratti collettivi nazionali”* fino a *“mancato accordo”* con il seguente periodo *“I contratti collettivi determineranno la durata massima della vigenza dell'atto unilaterale.”* o, in via subordinata, eliminare le parole *“in ogni caso”*.

Sostituire il comma 4-bis dalle parole *“I contratti collettivi nazionali”* fino alle parole *“o di settore”* con il seguente periodo *“La contrattazione individua criteri e indicatori volti a misurare l'efficacia delle prestazioni delle amministrazioni e la loro produttività collettiva attraverso strumenti contrattuali che incentivino più elevati tassi medi di presenza e contrastino fenomeni anomali di assenteismo.”*

Sostituire al comma 4-ter l'inciso *“senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica”* con *“nell'ambito delle risorse destinate alla contrattazione integrativa”* e aggiunge in conclusione al comma *“, consentendo l'utilizzo pieno di strumenti e risorse per la contrattazione”*.

Art. 47-bis Tutela retributiva

Abrogare l'articolo.

Art. 55-bis Forme e termini del procedimento disciplinare

Al primo periodo del comma 7 eliminare la parola “*dipendente*” e l’inciso “*o a una diversa*”.

Eliminare il comma 9-ter.

Art. 55-quater Licenziamento disciplinare

Eliminare al comma 1 la *lettera i)* e la *lettera l)*.

EMENDAMENTI “Disposizioni transitorie e finali”

Art. 20 Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni

Al primo comma sostituire “*possegga tutti i*” con “*possegga uno dei*”.

Aggiungere al termine della lettera c) del secondo comma “*ovvero li maturi entro il 2020 in virtù di contratti stipulati prima dell’entrata in vigore del presente dispositivo*”.

Alla lettera b) del secondo comma sostituire “*alle dipendenze dell’amministrazione*” con “*presso l’amministrazione*”.

Aggiungere un **comma 2 bis**: “*Non sono esclusi dalle predette procedure coloro che hanno maturato il requisito temporale richiesto in amministrazioni diverse da quella che assume, purché siano transitati presso quest’ultima in forza di interventi normativi*”.

Aggiungere un **comma 2 ter**: “*Per il personale con contratti di lavoro flessibile, cessati nell’anno 2016 e non più in servizio a causa delle sanzioni previste per gli enti che hanno sfiorato il patto di stabilità interno nell’anno 2015, si applica il solo requisito del comma 2, lett. b.*”

Sostituire il quarto comma dalle parole “*Le disposizioni di cui*” fino alle parole “*vincoli di finanza pubblica*” con il seguente periodo “*Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 possono essere applicate anche dai comuni che non hanno rispettato il pareggio di bilancio nell’anno 2016*”.

Aggiungere al termine del primo periodo del quinto comma “*fatto salvo il personale supplente dei Nidi e Scuole dell’infanzia non dell’Amministrazione Statale*”.

Sostituire il comma 8 dalle parole “*Le amministrazioni possono*” fino alle parole “*dalla legge 30 luglio 2010, n. 122*” con il seguente periodo “*I rapporti di lavoro flessibile attualmente in essere sono prorogati fino a conclusione delle procedure di cui ai commi 1 e 2.*”

Sostituire il primo periodo del comma 9 dalle parole “*Il presente articolo*” fino alle parole “*educative statali*” con il seguente periodo “*Il presente articolo non si applica al reclutamento del personale docente presso le istituzioni scolastiche statali*”.

Aggiungere il **comma 12** che così reciti: “*Il personale assunto a tempo indeterminato conserva l’inquadramento in essere alla data di entrata in vigore del presente provvedimento con il riconoscimento dell’anzianità maturata.*”

Art. 23 Salario accessorio e sperimentazione

Eliminare il comma 2.

Eliminare al terzo comma le parole “*fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2,*”.