

INTESA SUL LAVORO PUBBLICO

L'Intesa apre una nuova stagione di confronto che avvia una revisione della normativa legislativa per nuovi spazi di tutela contrattuale del lavoro pubblico. È un passo importante che premia la costanza con cui la CISL in questi anni ha difeso il ruolo della contrattazione collettiva e delle relazioni sindacali in un quadro politico diverso che sta affrontando i temi del lavoro anche nel settore privato.

Il percorso di questo confronto si articola in un'Intesa che costituisce la base per definire i criteri di una legge delega per poi giungere a un decreto legislativo indirizzato alla revisione della disciplina sia di alcuni aspetti del rapporto di lavoro sia delle relazioni sindacali.

I punti principali del documento riguardano:

- In materia di relazioni sindacali, si recuperano le altre modalità di confronto che integrano quella della sola informazione che saranno definite anche per materie e livelli dalla contrattazione collettiva.
- Il nuovo modello di relazioni sindacali riguarda anche la gestione delle riorganizzazioni e della lotta agli sprechi comprese le ventilate ipotesi di spending review..
- Questo significa che viene valorizzata la funzione della contrattazione collettiva sia come fonte privilegiata per la definizione dell'assetto della retribuzione, sia come strumento di regolazione del rapporto di lavoro.
- Questo ruolo si svolge immediatamente, a normativa vigente, anche per i piani di riorganizzazione che consentono di destinare parte delle economie alla contrattazione integrativa,
- Si superano le fasce di merito previste dal d.lgs. 150/2009 e si valorizza la performance organizzativa rispetto a quella individuale
- È previsto anche il rafforzamento delle relazioni sindacali nei processi di mobilità collettiva, con connessi processi di riqualificazione del personale, nonché il riconoscimento del ruolo delle RSU nei luoghi di lavoro.
- Nell'ottica di avvio di un quadro generale di riferimento per i rinnovi contrattuali è anche previsto il superamento dell'attuale numero limitato dei

comparti in modo da adattarli meglio alle caratteristiche istituzionali e organizzative delle amministrazioni.

- Sulle tipologie dei rapporti lavoro si prevede, entro il mese di maggio, l'avvio di un tavolo per portare a soluzione il problema degli attuali lavoratori precari e per individuare interventi finalizzati al superamento a regime di questa situazione.
- In questa prospettiva si conferma il rapporto di lavoro a tempo indeterminato come rapporto principale per l'accesso al lavoro pubblico e si precisano criteri per affrontare in sede di decreto legislativo e di contrattazione collettiva le flessibilità possibili per specifiche professionalità e settori. Si prevede inoltre la possibilità che l'esperienza acquisita in sede di lavori a termine sia utile e valutabile quale requisito in fase di concorso
- A proposito delle sanzioni disciplinari si specifica che anche per via contrattuale vanno riorganizzate le tipologie di inadempimenti e sanzioni e si conferma il principio di stabilità del rapporto di lavoro in caso di licenziamento illegittimo.
- Si conferma il ricorso alla mobilità volontaria per far fronte al fabbisogno delle amministrazioni, ma per professionalità infungibili e quindi altamente specializzate rispetto alla singola amministrazione si consente di superare la preventiva procedura di mobilità.
- Infine, si prevede il rafforzamento dell'autonomia dirigenziale rispetto alla responsabilità politica per eliminare anche le residuali ipotesi di spoil system.