O.S.Po.L.
ORGANIZZAZIONE SINDACALE DELLE POLIZIE LOCALI

aderente CSA RAL - Dipartimento Polizia Locale
Via Prospero Alpino, 69 – 00154 ROMA-
Tel.06 5818638 - Fax 06 5894847 -
mail: info@ospol.it

Senato della Repubblica
I Commissione Affari Costituzionali

Audizione - 20 aprile 2017
pag. 5

Osservazioni all'Atto del Governo n. 393
(modifiche e integrazioni al Testo unico sul pubblico impiego).

Lo schema di decreto legislativo in esame (A.G. 393) è stato adottato dal Governo in attuazione dell'art. 17, comma 1, della L. 124/2015, che ha delegato il Governo a intervenire, attraverso uno o più decreti legislativi in materia di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e connessi profili di organizzazione amministrativa.
Assistiamo così all'ennesimo pesante intervento sul decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 - Testo Unico del Pubblico Impiego – già oggetto di modifiche in questa legislatura attraverso il DL 90/2014 convertito in L. 114/2014 che ritorna sulle numerose materie riformate nel 2009 dall'allora ministro Brunetta.

Inoltre, come previsto in più disegni di legge, non è più rinviabile l' auspicata riforma della Polizia Locale, in esame ormai da anni e oggetto di interesse della stessa maggioranza di questo governo e di ogni forza politica parlamentare. Di conseguenza, è inevitabile che il personale appartenente alle polizie locali, per le sue specifiche funzioni di legge e peculiarità, sia soggetto ad un suo specifico ordinamento, rientrante nelle norme di diritto pubblico e fuoriesca dalle previsioni dell'art. 2 del decreto legislativo in esame, per rientrare definitivamente fra le categorie citate dall'art. 3.

In tale attesa, si osserva che:

Incredibilmente, il decreto in esame prosegue ed anzi surclassa, nella stessa direzione indicata dalla riforma Brunetta, l'intento di pervenire all'abbattimento dei diritti dei lavoratori, nonché delle prerogative a capo delle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, affinché il lavoratore sia nient'altro che un mero strumento esecutivo finale della stessa amministrazione.

Si esprime una volontà apertamente punitiva nei confronti del personale delle pubbliche amministrazioni, con una astratta valutazione del merito che non promuove né crescita né partecipazione, che spesso si traduce solo in una rinuncia di fatto ai diritti acquisiti solo dopo decenni di lotte e rivendicazioni.

Il risultato di tale azione sconsiderata è sotto gli occhi di tutti, inclusa questa autorevolissima Commissione: milioni di lavoratrici e lavoratori, ovvero persone in carne ed ossa, già dal 2007 dileggiati come "fannulloni" e più recentemente come "privilegiati", in gran parte demotivati e senza possibilità di carriera o di semplice miglioramento economico, abbrutiti e additati alla percezione quasi sempre negativa dell'opinione pubblica, sempre ben controllata grazie al "pressing" continuo di media perlopiù compiacenti.

Un comodo "tiro a segno", molto utile a nascondere quali siano le responsabilità reali dei vertici amministrativi e della parte politica, veri autori delle condizioni ormai disperate della pubblica amministrazione e dello sfascio dei conti del paese.

Come si è potuto trasformare il nobile "lavoro" in una gara, come se gli istituti contrattuali fossero una corsa a premi ? Come si è arrivati a cambiare addirittura il loro nome e a far credere all'opinione pubblica che la retribuzione della prestazione lavorativa, già erosa da quasi un decennio di blocco stipendiale, sia considerabile un "premio" o un "bonus" ?

E' indispensabile che si rifletta seriamente sulla necessità di un' inversione di rotta. L'applicazione pratica dell'istituto della performance non tiene e mai potrà tenere conto delle atipicità di tante categorie in seno alla pubblica amministrazione dove è incompatibile, si veda per esempio nel Comparto Funzioni Locali il settore Educativo Scolastico e ancor più la Polizia Locale, che non eroga né può erogare servizi ma esercita funzioni dettate dalla legge, come più volte ribadito da alte corti di giustizia.

Questa organizzazione confida nei lavori della commissione affinché il lavoratore sia il perno principale nella pubblica amministrazione, valorizzato, formato, adeguatamente stipendiato, lasciando alla contrattazione di secondo livello ogni utile iniziativa per migliorare i servizi resi alla cittadinanza anche attraverso risorse economiche aggiuntive derivanti dalla razionalizzazione della spesa e dai processi dei risparmi in cui il lavoratore può essere il principale attore.

Nel breve tempo offerto a disposizione, si rappresentano nel merito le osservazioni che maggiormente si ritiene oggetto di criticità:

1. **ART 2 - modifica art 5, comma 2 (Potere di organizzazione)**
   Si continua a dare potere esclusivi al datore di lavoro per le materie riguardanti l'organizzazione degli uffici e la gestione dei rapporti di lavoro. Al sindacato è dovuta la sola informativa o ulteriori e vaghe forme di partecipazione.
   Negli slogan s'invoca la partecipazione dei lavoratori ai processi organizzativi (già attuata in Europa) ma di fatto si escludono le loro rappresentanze da

qualsiasi forma di partecipazione relegando, per queste materie, il sindacato a "spettatore". Questa organizzazione invita alla riformulazione dell'art. 5, comma 2, garantendo non la sola, mera e astratta, "informazione" al sindacato ma ripristinando la contrattazione e la concertazione in tutte le materie dove il lavoratore è parte del processo organizzativo;

2. **ART 3 - modifica art 30 (Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse)**
   Permane per i trasferimenti presso altra amministrazione, l'obbligo di nulla osta da parte dell'amministrazione di provenienza. Risaltano numerosissimi casi di bandi di mobilità non conclusi poiché i candidati idonei (e quindi vincitori di procedure selettive) non avevano ottenuto il nulla osta dalla propria amministrazione. Tale discrasia oltre a porre a carico delle amministrazioni centrali e locali maggiori oneri finanziari nel ripetere bandi di mobilità a volte inutili, non permette ai lavoratori il ricongiungimento famigliare, l'assistenza a persone con grave handicap o il semplice ricongiungimento con il suo territorio nativo;

3. **Articolo 4 - Modifiche all'articolo 6 (Organizzazione e disciplina degli uffici e dotazioni)**
   L'articolo modifica la disciplina relativa all'organizzazione e alla disciplina degli uffici delle Pubbliche Amministrazioni, di cui all'articolo 6 del D.Lgs. 165/2001, in particolare collegando l'organizzazione e la disciplina degli uffici nonché dei rapporti di lavoro non più alla dotazione organica ma ad uno specifico piano triennale dei fabbisogni di personale.
   La dotazione organica e il fabbisogno di personale nella previsione triennale sono concettualmente ben separate. La dotazione organica stabilisce la quantità di personale ottimale per far fronte alla qualità e quantità dei servizi dell'ente; il fabbisogno di personale è inteso come emergenziale anche in ragione delle limitazioni di spesa sulle assunzioni.
   Pertanto, la dotazione organica deve permanere essendo indice di rapporto per raggiungere l'ottimale erogazione dei servizi.
   Inoltre, nel comma 6-bis, come introdotto dalla lettera e) del comma 1, oltre alle citate categorie va aggiunta quella della polizia locale essendo una specifica categoria fortemente anomala rispetto alla generalità dei dipendenti;

4. **Articolo 9 - Modifiche all'articolo 36 (Utilizzo di contratti di lavoro flessibile)**
   Le modifiche proposte sembrano rinverdire gli anni bui del precariato nelle pubbliche amministrazioni. Non possiamo scordare il caso degli LSU (lavoratori socialmente utili) ancora ad oggi non debellato dove nella sola Regione Lazio ne sono presenti oltre 550 nella quasi totalità utilizzati dalle amministrazioni locali come effettivi impiegati di ruolo, sfruttati, sottopagati e senza alcun diritto.
   Il ritorno al lavoro flessibile, i contratti di somministrazione, ridisegnano la vecchia strada del precariato;

5. **ART 11 - modifica art 40 (Contratti collettivi nazionali e integrativi)**

Al comma 1 permane l'esclusione della contrattazione in materia di organizzazione degli uffici quale prerogativa dirigenziale esclusiva. Forse non si ha la reale percezione di quanto accade negli enti territoriali di grandi e piccole dimensioni dove la parte dirigenziale sconfina oltre i propri compiti, tramutando l'organizzazione degli uffici in organizzazione del lavoro con tutte le immaginabili conseguenze per i lavoratori. E' necessario ripristinare l'istituto della contrattazione e concertazione utile anche per dirimere controversie tra le parti.
Al comma 3-ter, è necessario *"nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione, e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo,"* così come riportato nel testo, prevedere un termine perentorio alla conclusione dell'accordo o, comunque, inserire, dopo la parola "prosegue le trattative", le parole "senza soluzione di continuità";

Al comma 4- bis, un secco NO alla clausola di blocco sull'incremento del tetto del fondo in caso di assenze in giornate festive e particolari (che, ricordiamo, costituzionalmente garantite).

Proponiamo l'inverso, ovvero che i contratti nazionali e decentrati debbano prevedere forme incentivanti a favore di limitate categorie dei lavoratori che garantiscano maggior presenza ove non contrattualmente prevista in giornate festive e particolari, con particolare riferimento alla Polizia Locale, a cui dovrebbe essere assegnato un riconoscimento così come già attualmente è previsto in tali occasioni dagli accordi nazionali delle forze dell'ordine, con le quali collabora ed è attivamente parte all'interno dei dispositivi organizzativi per garantire la sicurezza della cittadinanza, come, per'altro ha recentemente sancito la volontà del legislatore all'interno del decreto sicurezza urbana.
Prevedere che un contratto debba sanzionare le assenze dei lavoratori quando la prestazione di lavoro non sia prevista è una resa incondizionata da parte di tutti. Sta a significare che il rapporto datore di lavoro/dipendente è logoro e un ambiente di lavoro malsano è un ambiente di lavoro che non rende e che danneggia non solo i lavoratori, ma i cittadini stessi.

6. ART 13 - modifiche all'art. 55-bis

Il riformulato comma 3 prevede la possibilità di procedere a convenzioni non onerose per la gestione unificata dell'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari. Tale previsione, se intesa quale convenzione con soggetti privati, non può essere recepita da questa organizzazione.
il previsto comma 9 bis fa decadere ogni certezza dell'azione amministrativa, cautelando il solo dirigente della struttura o l'Ufficio preposto al procedimento disciplinare da ogni responsabilità sui propri doveri, ponendo, di fatto, il lavoratore la parte debole senza alcun diritto di difesa. La tassatività dei tempi e modalità del procedimento disciplinare deve essere rimarcata pena la nullità

del procedimento istaurato. L'assunzione di responsabilità deve essere reciproca e fondata sui principi della pubblica amministrazione.
Nel comma 9 quinquis per il personale dei settori citati, è prevista la competenza del dirigente per le infrazioni che prevedono la sanzione fino a 10 giorni di sospensione. Ciò non da alcuna garanzia al lavoratore in quanto il dirigente assume due ruoli, quello di accusa e quello di giudice. Anche in questo caso la competenza deve essere riportata all'Ufficio preposto ai procedimenti disciplinari.
Per questa organizzazione il comma 9 bis e il comma 9 ter devono essere cassati.

7. ART 15 - modifiche all'art. 55-quater

alla lettera a) - f-quinquies vi è prevista anche la reiterata valutazione negativa della performance del dipendente nell'arco dell'ultimo triennio. Tale previsione non tiene conto che la valutazione della performance dipende da innumerevoli aspetti anche non dipendenti dall'effettiva prestazione lavorativa. Periodi di aspettative previsti dalle leggi dello stato, quale per esempio l'astensione obbligatoria per la maternità o l'assistenza a persone con handicap grave, incidono negativamente sulla valutazione della performance. Allo stesso modo lo scarso rendimento deve essere appurato da precise violazioni agli obblighi del dipendente.
Per questa organizzazione il periodo f-quinquies va cassato.

8. ART 16 - modifiche all'art. 55-quinquies

nella lettera b), va cassato nell'aggiunto comma 3 bis la previsione dei casi di assenze collettive del lavoro, già assoggettate alla vigilanza della Commissione di Garanzia per lo sciopero nei pubblici servizi.

Con osservanza,

Il Segretario O.S.Po.L. - CSA DPL
Stefano Lulli