

# CONTRATTI, VINCE LA LINEA CISL

Roma (*nostro servizio*). Settantaquattro euro medi a regime, a decorrere dal 1° gennaio 2009, un ulteriore finanziamento di una quota pari a 20 euro medi al mese, da integrare quali risorse aggiuntive che saranno destinate alla contrattazione. Sono questi due aspetti dell'ipotesi di contratto

senze, proroga delle prestazioni aggiuntive. Il contratto prevede la possibilità per le aziende di avviare processi di mobilità del personale entro i 25 chilometri, previo confronto con il sindacato. Per Daniela Volpato, segretaria nazionale Cisl Fp, l'accordo è importante perché la firma è stata raggiunta "sulla

quadriennio è pari a 230,70 euro). Viene confermata l'applicazione del sistema meritocratico sulla base del quale verranno realizzati gli sviluppi di carriera. Ed ancora la modifica del meccanismo delle fasce stipendiali per ricercatori e tecnologi, con la riduzione dei tempi

per il conseguimento della seconda e dell'ultima fascia dello stipendio, la riduzione degli anni di servizio necessari per poter partecipare alla selezione per il conseguimento delle progressioni economiche per il personale tecnico ed amministrativo. Viene data

una risposta concreta al personale con contratto a tempo determinato, prevedendo la durata quinquennale dei contratti a termine e la possibilità di attivare concorsi straordinari. "L'accordo ottenuto - spiega Giuseppe De Biase, segretario generale Fir Cisl - premia l'impe-

gno della Cisl per la tutela dei diritti dei lavoratori ed al tempo stesso conferma, valorizzandola, la validità del modello contrattuale della ricerca che risponde alle prospettive più generali individuate dall'accordo sulla riforma del sistema contrattuale e che consente

agli Enti pubblici di ricerca di continuare ad operare ai massimi livelli sia in campo nazionale che internazionale con esigenze funzionali distinte dalla Pubblica amministrazione e dal sistema formativo".

Luca Tatarelli

*Via libera ai rinnovi per sanità pubblica ed Enti di ricerca. Nel primo caso aumenti medi mensili di 74 euro. Nel secondo caso, aumenti medi di 246 euro per il quadriennio 2006-2009*

nazionale della sanità pubblica per il biennio economico 2008-2009. Un rinnovo arrivato dopo 18 mesi e che interessa 600 mila lavoratori. Gli altri punti dell'intesa stabiliscono il superamento della quota massima di 10 mila lire per il buono pasto e la conseguente possibilità di definire una quota superiore con la trattativa decentrata. Gli altri punti dell'intesa riguardano l'impegno ad avviare entro la fine di giugno il confronto in ogni Regione sulla situazione del precariato e valutare la possibilità di rinnovo o di proroga dei contratti a tempo determinato, recupero delle riduzioni del salario per le assenze collegate a vari permessi e as-

base della piattaforma unitaria e condivisa da tutte le organizzazioni sindacali. Per la prima volta il rinnovo arriva in vigore di contratto e non mesi dopo la scadenza come in passato. Ora chiediamo ai presidenti delle Regioni la firma immediata del contratto della sanità privata Aiop". Sottoscritto anche il contratto nazionale per gli Enti di ricerca, relativo al quadriennio normativo 2006-2009 e ai bienni economici 2006-2007 e 2008-2009. L'intesa prevede aumenti contrattuali con una media pari a 246 euro al mese nel quadriennio 2006/2009 (per il personale Enea, che entra a far parte del comparto, la media sul



Fondazione  
Marco Biagi

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia



ADAPT

Filo diretto  
con il Centro Marco Biagi/81

## Attuazione della delega sul lavoro pubblico

Lo scorso 10 maggio il Consiglio dei Ministri ha approvato lo schema di decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 sulla ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e la efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Seppure annunciato, il documento è stato un fulmine a ciel sereno anche per molti addetti ai lavori. Probabilmente ciò è dovuto più dall'improvvisa tempistica e dall'anomala modalità di diffusione (senza la previa consultazione dei sindacati), che dalla portata dei suoi contenuti. Se alcune posizioni sollevano problemi di consenso da parte del sindacato, non possono definirsi inaspettate alla luce dei principi espressi nella legge delega. Rispetto ai molteplici profili affrontati nella delega, lo schema di decreto si concentra solo su alcuni temi. Si tratta delle regole attuative della "misurazione, valutazione e trasparenza della performance", del "merito e premi", della

"azione collettiva contro le inefficienze delle amministrazioni e dei concessionari di servizi pubblici" e delle "nuove norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche". I punti cardine sono la premialità, strettamente legata alla cultura della valutazione e alla selettività nell'attribuzione degli incentivi economici e di carriera; la responsabilizzazione dei dirigenti pubblici; la trasparenza, utilizzata anche come strumento di controllo; la convergenza tra modello pubblico e modello privato, dove il movimento è, ovviamente, del primo verso le procedure e le buone prassi del secondo. Il fine dichiarato è mettere il cittadino al centro, responsabilizzando l'intero apparato statale. In questo quadro di riferimento si inseriscono anche innovazioni ora meno discusse, ma non di secondaria importanza, come la creazione di un'Autorità indipendente per la valuta-

zione e di un Organismo indipendente di valutazione della performance, la disciplina dell'azione collettiva per la tutela giudiziale nei confronti delle inefficienze delle PA, la rivisitazione delle norme di accesso alla dirigenza, un ulteriore stretta sulle consulenze e le collaborazioni e la semplificazione dei procedimenti in materia di sanzioni disciplinari. Se questi temi non sono ancora al centro del dibattito, altri hanno già suscitato aspre critiche e accesi confronti, tecnici e mediatici. Innanzi tutto la scelta di intraprendere l'iter di approvazione senza coinvolgere da subito le confederazioni. Poi, il meccanismo di premialità a fasce (metà delle risorse destinata ai premi economici saranno erogate al 25% dei dipendenti più virtuoso, l'altra metà al secondo 50% dei lavoratori e zero all'ultimo quartile, quello valutato meno efficiente), determinato a priori sulla carta e potenzialmente discriminatorio. Altro tema delicato di dibattito è il trattamento previsto per la contrattazione collettiva, sia in merito alla drastica riduzione dei comparti (diventerebbero due), sia in merito alle materie sottratte per legge alla contrattazione. Il ministro e il suo staff credono molto in questo provvedimento. Resta però imprescindibile, per una riforma concreta e duratura, il coinvolgimento effettivo della più ampia par-

te di soggetti interessati, anche in termini di garanzia di maggiore forza dei contenuti. Al riguardo, una più evidente coerenza coi principi enucleati nell'accordo del 30 aprile 2009 sulla riforma dei contratti pubblici avrebbe verosimilmente l'effetto di facilitare l'adesione del sindacato e di responsabilizzarne l'apporto. Soprattutto, a fronte della dichiarazione congiunta dei firmatari in merito alla contrattazione collettiva come valore per la gestione delle risorse umane nel pubblico impiego e alle relazioni sindacali come strumento di innovazione. Si creerebbero così le premesse per aggiungere, senza forzature, anche questo tassello nel più ampio mosaico di riforma della pubblica amministrazione intrapreso dall'attuale Governo e portare a termine l'opera di modernizzazione del pubblico impiego intrapresa ormai da più di un decennio.

**Emmanuele Massagli**

### Approfondimenti

Il testo dello schema di decreto legislativo, un accurato studio sulla legge 15 e altri materiali di approfondimento possono essere consultati in [www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it), all'interno del nuovo Osservatorio monografico Lavoro nelle pubbliche amministrazioni.