

**Audizione**  
**presso le commissioni riunite Lavoro e Affari Costituzionali**  
**della Camera dei Deputati**

**(disegno di legge n. 1433) – documento della CISL**  
**(Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori)**

Roma, 13 Febbraio 2019

Gentile Presidente, onorevoli deputati,

per accompagnare il superamento dell'attuale situazione di recessione riteniamo sia importante che i servizi pubblici possano qualificare la propria missione come cardine sociale del Paese riaffermando la loro funzione per la sostenibilità e la coesione sociale.

Lo affermiamo convinti che la qualità di una società si misuri dall'efficienza dei propri servizi alla Comunità che rappresentano un indiscusso indice di misurazione del tasso di democrazia e pluralismo rappresentativo di una nazione.

Aspetti importanti che saranno ancora più efficaci se si riuscirà a far riconoscere il valore sociale del lavoro nei servizi pubblici rinsaldando un'alleanza tra operatori e destinatari dei servizi.

Purtroppo le vicende di questi mesi e lo stato critico della gestione e manutenzione dei beni e dei servizi pubblici sul territorio, ci indicano chiaramente la necessità e l'urgenza di colmare la grave carenza di personale (dirigenziale, professionisti e del comparto) nelle Pubbliche amministrazioni.

Carenza sulla quale occorre intervenire rapidamente, anche per effetto delle previsioni dei flussi di pensionamento del prossimo triennio che determineranno l'uscita di circa 1/5 dell'intera forza lavoro attualmente impiegata.

Questi numeri poi sono destinati a crescere ulteriormente, in conseguenza delle misure previdenziali previste nell'ultima Legge di bilancio, attraverso l'introduzione di nuovi requisiti per il pensionamento anticipato.

Gli strumenti previsti dal disegno di legge "Concretezza", per affrontare con immediatezza i problemi sopra menzionati, sono a nostro avviso efficaci nella misura in cui snelliscono le procedure assunzionali ed individuano canali semplificati riferiti alla spesa del personale cessato nell'anno precedente. Non agiscono a compensazione delle gravi carenze nelle dotazioni organiche sedimentatesi nel periodo trascorso.

Più in dettaglio, nel merito dei singoli provvedimenti contenuti nel DDL Concretezza, formuliamo le seguenti osservazioni:

## **1. Istituzione del Nucleo della Concretezza**

Il Nucleo ed i poteri di segnalazione dei prefetti sulle eventuali irregolarità dell'azione amministrativa degli enti locali vengono previste dal provvedimento senza mutare ruoli e funzioni di altre istituzioni, organismi e commissioni già previsti dall'ordinamento vigente. In particolare, il nucleo rischia di creare un groviglio di competenze, ruoli e funzioni che mettono insieme l'Ispettorato di cui all'art. 60, comma 6, del Dlgs 165/2001, gli OIV delle varie amministrazioni e l'ANAC per gli aspetti legati al contrasto della corruzione.

Inoltre, l'attuazione delle misure correttive rischia di rimanere caricata esclusivamente sulla responsabilità dei dirigenti che, in assenza di adeguate garanzie di autonomia ed indipendenza nell'esercizio delle proprie funzioni, rischiano sovente di entrare in un meccanismo di asservimento all'organo politico, soprattutto per effetto dei processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle amministrazioni, spesso realizzati unilateralmente dai vertici politici, senza criteri oggettivi e trasparenti.

Per quanto concerne le istituzioni scolastiche, occorre rilevare che, sebbene comprese tra le amministrazioni di cui all'art. 1 c. 2 del Dlgs. 165/2001, sono evidentemente caratterizzate da specificità riconducibili sia alla tipologia di servizio sia alle garanzie costituzionali previste (libertà di insegnamento e autonomia scolastica), oltre che dalle ridotte dimensioni amministrative.

Il legislatore ne ha sempre riconosciuta la particolarità tra le amministrazioni dello Stato, tanto che la funzione dirigenziale è regolata dallo specifico articolo 25 del Dlgs 165/2001 e che il Dlgs 150/2009 all'art. 74 c. 4 ha escluso la costituzione degli Organismi indipendenti di valutazione della performance nell'ambito del sistema scolastico e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale.

Si segnala inoltre che il controllo del rispetto di criteri di efficienza ed efficacia nelle istituzioni scolastiche è già oggetto di una specificata legislazione (DPR 80/2013) che ha istituito il Servizio nazionale di valutazione in materia di istruzione e formazione, che ha assunto compiti del tutto distinti da quelli affidati al servizio ispettivo. In questo contesto è stato definito uno specifico procedimento di valutazione esterna condotta da nuclei appositamente costituiti, il cui compito verrebbe ad essere sovrapposto all'azione del previsto Nucleo della Concretezza. I nuclei del Servizio nazionale di valutazione infatti forniscono al dirigente scolastico e alle istituzioni un Rapporto periodico ove sono indicate le misure correttive e di miglioramento da adottare.

D'altra parte appare utile sottolineare che sembra improprio assegnare una funzione di controllo ad organismi avulsi da ogni nozione educativa e didattica, con il rischio di possibili gravi interferenze anche sul versante dell'insegnamento. Per tali motivi si ritiene che la scuola dovrebbe essere esclusa dalle attività del costituendo Nucleo della Concretezza.

## **2. Misure per il contrasto all'assenteismo**

Le misure di contrasto all'assenteismo vanno valutate nel concreto, evitando di alimentare un immotivato clima di sfiducia nel lavoro pubblico, costruito sugli sbagli di pochi e tutelando il benessere organizzativo e l'immagine di chi svolge la propria attività con abnegazione e spirito di servizio.

Ricordiamo che i nuovi CCNL dei comparti del lavoro pubblico hanno previsto nuovi strumenti di contrasto alle assenze anomale, prevedendo che le amministrazioni e le OO.SS. possano "analizzare i dati sulle assenze del personale, anche in serie storica, valutandone cause ed effetti nei nuovi Organismi paritetici per l'innovazione e, nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomale e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, siano proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento".

Questa è la strada da seguire, che richiama l'assunzione della responsabilità delle amministrazioni e delle OO.SS. in un corretto apporto partecipativo e che sottrae al sensazionalismo mediatico il problema dell'assenteismo. Fenomeno che va contrastato in concreto, evitando che l'insieme del lavoro pubblico venga mortificato e penalizzato per gli abusi commessi da pochi che vanno isolati, individuati e puniti, utilizzando le norme già esistenti.

L'introduzione di sistemi di identificazione biometrica e videosorveglianza, infatti, lungi dal poter essere considerata semplicemente quale un nuovo strumento di prevenzione dell'assenteismo a garanzia dell'efficienza della PA, risulta andare molto oltre tale finalità, e invadere una sfera personale che ad oggi

è garantita a chiare lettere dallo Statuto dei lavoratori nonché dal Codice Disciplinare dei pubblici dipendenti.

Ma vi sono anche altre considerazioni da fare rispetto a quanto previsto dal testo del decreto.

È del tutto evidente che una tale disposizione rischia di ledere gravemente l'autonomia organizzativa delle scuole, nonché di creare problemi di risorse economiche, posto che ad oggi non è ancora stato definito a carico di chi saranno i costi di installazione, attivazione e manutenzione degli impianti di rilevazione biometrica.

Infine, ma non meno importante, l'aspetto della Privacy.

Il testo prevede che *“per il personale docente ed educativo del MIUR – (non si comprende inoltre perché non vi siano riferimenti al personale ATA) – le modalità attuative del presente articolo sono stabilite con decreto del MIUR, adottato di concerto con il Ministero per la pubblica amministrazione e sentito il Garante per la protezione dei dati personali, nel rispetto dell'art. 9 del Regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati”*.

L'art. 9 del Regolamento nello specifico prevede che *“È vietato trattare dati personali che rivelino l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché trattare dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona”*.

Il secondo comma dell'art. 9, prevede che *il divieto non si applichi in caso di consenso prestato dall'interessato, o quando il trattamento è necessario per assolvere gli obblighi ed esercitare i diritti specifici del titolare del trattamento o dell'interessato in materia di diritto del lavoro e della sicurezza sociale e protezione sociale, nella misura in cui sia autorizzato dal diritto dell'Unione o degli Stati membri o da un contratto collettivo ai sensi del diritto degli Stati membri, in presenza di garanzie appropriate per i diritti fondamentali e gli interessi dell'interessato”*.

Il Codice della Privacy imponeva espressamente il rispetto del principio di necessità nel trattamento dei dati (art. 3 d.lgs. 196/2003) in forza del quale, come più volte chiarito dallo stesso Garante, i dati personali dovrebbero essere trattati soltanto quando la finalità perseguita con quel preciso trattamento non possa essere raggiunta ragionevolmente con altri mezzi e soltanto nei limiti di quanto risulta indispensabile in vista di tali finalità.

Il Regolamento (UE) 2016/679, pur non parlando esplicitamente di principio di necessità, ma di minimizzazione del trattamento, che ne costituisce una sottocategoria, comporta che *i dati personali debbano sempre essere “adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati”* (art. 5, co. 1, lett. c, GDPR: “I dati personali sono: [...] c) adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati (minimizzazione dei dati)).

Ciò posto, e considerato che la finalità del “decreto concretezza” sarebbe quella di implementare l'efficienza delle pubbliche amministrazioni, non è comprensibile, né condivisibile, una disposizione quale quella in commento, che per reprimere le condotte di coloro (solo una minima parte di tutto il personale pubblico) che violando i doveri di servizio si assentano in modo fraudolento, imponga genericamente e indistintamente un trattamento dei dati biometrici che non risulta sorretto da alcun fondamento giuridico, né dal necessario consenso dell'interessato.

Su un piano più pratico, poi, occorre sottolineare la evidente sperequazione tra la stima del problema – come brevemente accennato poco sopra – e l'obbligo ( a ns. avviso apodittico ) per tutte le amministrazioni di dotarsi di apparecchiature complesse e costose, così come giustamente rimarcato, pochi giorni or sono, anche dal Garante della Privacy nel corso dell'audizione sullo stesso tema

Senza contare che personale motivato e dirigenti responsabili sono la miglior cura, in una platea di milioni di dipendenti pubblici contrattualizzati che "non fanno notizia" perché ogni giorno lavorano, sempre meno numerosi e in attesa di rinnovi contrattuali non certo faraonici.

Se queste osservazioni valgono per l'intera P.A., per quanto riguarda le istituzioni scolastiche si osserva che la rilevazione dei dati biometrici appare decisamente sproporzionata in relazione alle contenute dimensioni delle unità amministrative, collocate nella stessa sede della Dirigenza scolastica e di dimensioni numeriche tali da rendere agevole ed immediato il controllo sulla presenza degli assistenti amministrativi e del direttore dei servizi. Per quanto concerne i collaboratori scolastici sono in numero talmente esiguo nelle diverse sedi che la loro assenza non potrebbe mai passare inosservata.

Peraltro, oltre a quelle legislative richiamate, sono state introdotte misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale anche per via patizia. Il CCNL 2016/2018 del Comparto Istruzione e ricerca ha previsto all'art. 21 misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale, individuando nella sede di Organismo paritetico l'analisi dei dati e la proposta di misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento. È prevista l'impossibilità dell'incremento dei fondi destinati ai trattamenti economici accessori nel caso non siano conseguiti gli obiettivi di miglioramento.

L'introduzione della rilevazione di dati biometrici appare pertanto sproporzionata per le istituzioni scolastiche ed anche oltremodo onerosa per i ridotti bilanci delle istituzioni stesse. La previsione già inserita nel testo che *le modalità attuative delle misure per il contrasto all'assenteismo siano stabilite con decreto del MIUR* riteniamo debba essere estesa anche al personale ATA delle istituzioni scolastiche.

### **3. Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione**

I nuovi fabbisogni organizzativi e del capitale umano richiedono di aggiornare e non di disperdere competenze acquisite ed esperienze maturate all'interno delle amministrazioni. Ciò richiede di puntare anche ad un massiccio piano di riqualificazione e aggiornamento professionale del personale già in servizio, per realizzare un lavoro pubblico in grado di migliorare la vita dei cittadini e l'attività delle imprese.

Per questi motivi, a nostro avviso, le misure vanno completate inserendo nel provvedimento specifiche procedure di reclutamento che valorizzino le competenze e le esperienze del personale già in servizio, ai fini delle progressioni fra le aree. Questo attraverso:

- l'aumento dal 20% al 50% del limite entro il quale – con riferimento alle facoltà assunzionali- le amministrazioni possono procedere alle assunzioni attraverso procedure selettive riservate al personale di ruolo;
- una indicazione che chieda alle pubbliche amministrazioni di procedere alle nuove assunzioni valorizzando il personale già in ruolo, prevedendo che le nuove assunzioni utilizzino prioritariamente le procedure selettive suddette, prima di procedere al reclutamento di nuovo personale con accesso dall'esterno, qualora nell'area/categoria di inquadramento inferiore vi sia personale in possesso dei titoli richiesti per l'inquadramento nell'area superiore ed afferente al medesimo settore professionale/merceologico per cui si rende necessario il reclutamento.

Analogamente, nei processi di reclutamento della dirigenza va preferenzialmente favorito l'accesso alla carriera dirigenziale del personale del comparto già inserito nei ruoli dell'amministrazione, in modo che essa possa sfruttarne la conoscenza e l'esperienza già acquisita, per individuare e proporre tempestivamente delle soluzioni maggiormente efficaci per l'azione amministrativa ed il perseguimento dell'interesse pubblico.

In aggiunta a quanto sinteticamente fin qui esposto, si rileva che, mentre per i lavoratori del settore privato si sono ampliate ed estese le modalità di fruizione del diritto previsto dall'art. 4, c. 24, della L. 92/2012 ( congedo parentale ), per i lavoratori del settore pubblico tale previsione resta del tutto inapplicabile.

Il percorso di armonizzazione che - previa consultazione con le organizzazioni sindacali rappresentative dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche - avrebbe dovuto condurre alla predisposizione "anche mediante iniziative normative" di una disciplina estensiva, non è mai stato avviato e di conseguenza a distanza ormai di sei anni ai padri lavoratori pubblici è ancora preclusa la possibilità di fruire dei congedi previsti dalla cosiddetta. "legge Fornero".

Pertanto, allo scopo di sanare l'attuale irragionevole disparità di trattamento, portando a termine un percorso di unificazione della disciplina tra pubblico e privato su un tema di particolare sensibilità sociale, si chiede di inserire il seguente

#### **Emendamento**

**"L'applicazione dell'istituto del congedo per il padre lavoratore dipendente previsto dall'art. 4, comma 24 della legge 28 giugno 2012, n. 92 e successive integrazioni e modificazioni è estesa anche ai lavoratori dipendenti dalle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165."**

#### **4. Buoni pasto**

La misura sui buoni pasto consente di dare risposta positiva alle attese delle lavoratrici e dei lavoratori che erano stati destinatari dei buoni pasto non spendibili o che non hanno potuto essere spesi negli esercizi convenzionati per le vicende che hanno interessato prevalentemente alcune importanti società del settore, prevedendo il ritiro dei buoni maturati e non spesi e la sostituzione con nuovi buoni di valore corrispondente. Ci sembra dunque una norma utile ed opportuna. Segnaliamo che nella stragrande maggioranza delle amministrazioni i buoni non spendibili sono stati ritirati ma i lavoratori e le lavoratrici ancora attendono la sostituzione o il rimborso degli stessi. La norma andrebbe dunque integrata prevedendo l'obbligo per le amministrazioni di rimborsare l'importo dei buoni ritirati o distribuirne di nuovi con scadenze che ne consentano la piena fruibilità e dunque con scadenze non ravvicinate.

#### **Conclusioni**

In conclusione guardiamo con fiducia alle misure previste nel DDL "Concretezza" ma occorre ora un "piano industriale" condiviso con il mondo del lavoro pubblico, realizzato attraverso il confronto con le organizzazioni sindacali perché solo valorizzando e motivando il personale che presta servizio nelle P.A. si può migliorare la legalità, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, a beneficio dei cittadini e delle imprese.

Il livello e la qualità dell'offerta di beni e servizi pubblici restano elementi essenziali per consolidare una crescita ancora troppo flebile e per migliorare il livello di efficienza del nostro sistema economico e la sua competitività nello scenario globale.

Per aumentare l'efficienza della pubblica amministrazione e migliorare la quantità e la qualità dei servizi pubblici per cittadini ed imprese c'è bisogno, dunque, oltre che di un investimento assunzionale straordinario, anche di un investimento politico, culturale e sociale in grado di valorizzare il ruolo che i dipendenti pubblici (personale del comparto, dirigenti e professionisti) svolgono nell'adempimento delle proprie mansioni e delle proprie funzioni al servizio del Paese, superando quel clima di marcata ed ingiusta sfiducia dei cittadini nei confronti del lavoro pubblico, spesso creato strumentalmente ed utilizzato artificiosamente per rendere più digeribile la politica di riduzione generalizzata della spesa pubblica e dei tagli lineari adottata negli anni scorsi.

Per tutto questo serve un clima nuovo: indispensabile per passare da una cultura dell'adempimento normativo - basata sul formalismo burocratico - ad una "cultura del valore del servizio pubblico".

Ciò sarà possibile ripensando il lavoratore pubblico come risorsa per uno Stato efficiente che promuova il vitale rilancio organizzativo ed economico dello stesso superando inopportuni luoghi comuni che ne hanno, negli ultimi anni, minato la dignità, ridefinendo un quadro di riferimento sulle professioni, soprattutto nuove, da inserire nel processo di riammodernamento delle pubbliche amministrazioni e individuando i percorsi formativi assieme a nuove modalità di svolgimento dei concorsi, più orientate al profilo professionale da svolgere.

Per realizzare questo vanno aggiornati i modelli organizzativi investendo su un modello di relazioni sindacali utile ad aumentare l'efficienza del lavoro e ad incentivare la collaborazione fra le amministrazioni.