

Prot. 21/17

Roma, 04/04/2017

COMUNICATO SINDACALE

LA CONFEDIR AUDITA ALLA CAMERA DEI DEPUTATI PER IL RIORDINO DEL PUBBLICO IMPIEGO

Dopo l'avvio del confronto con la Funzione Pubblica nel mese di febbraio, la Confedir, Confederazione cui lo CSER aderisce, è stata audita lo scorso 22 marzo dalla Commissione per la Semplificazione della Camera e, quest'oggi, dalla Commissione lavoro, sempre della Camera dei Deputati.

E' stato presentato in queste occasioni un articolato intervento emendativo Confedir in merito all'AG393 e cioè del Decreto del Governo per il riordino del pubblico impiego, e, a questo riguardo, lo CSER ha prodotto un documento che si riporta di seguito.

Schema di Decreto legislativo recante modifiche ed integrazioni al testo unico del pubblico impiego di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (AG393)

Il decreto legislativo in esame vuole, almeno nelle sue intenzioni, fornire delle disposizioni che rendano più snella e moderna la gestione nell'ambito delle pubbliche amministrazioni attività quali le procedure concorsuali, il ricorso al lavoro flessibile, la determinazione della dotazione organica, l'integrazione nell'ambiente di lavoro di personale con disabilità.

Tutte queste tematiche, in effetti, se non gestite in modo organico e con criteri nuovi possono effettivamente rallentare l'azione delle amministrazioni che spesso si trovano ingolfate in difficoltà di seguire un percorso definito, anche nella richiesta delle autorizzazioni a procedere al Dipartimento della Funzione pubblica.

Il provvedimento tuttavia andrebbe meglio specificato in alcune parti in modo da renderlo più aderente alle necessità effettive delle amministrazioni e del personale coinvolto nelle stesse.

In particolare appare necessario in merito alle nuove disposizioni sul lavoro flessibile nella PA (Capo IV art. 9 e Capo IX art. 20) tenere conto dell'esito delle precedenti disposizioni di legge al riguardo che hanno interessato negli anni scorsi questa materia. Se infatti (art. 9) sembra utile, con le dovute eccezioni, individuare in modo definito le tipologie di contratto flessibile che nella PA possono essere stipulate (contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e contratto di somministrazione lavoro), la motivazione fornita per ricorrere alle stesse forme contrattuali e cioè "comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale", sembrerebbe troppo generica per limitare davvero la diffusione del precariato.

C'è dunque il rischio che il ricorso alle stesse tipologie contrattuali venga reiterato anche in futuro o che si creino molti contenziosi, come già è accaduto. Le motivazioni del ricorso al lavoro flessibile andrebbero quindi approfondite e meglio dettagliate.

*Fondamentale poi è l'individuazione di un percorso ben definito che consenta l'effettiva acquisizione da parte delle amministrazioni di quel personale che avendo già prestato servizio a tempo determinato abbia i requisiti utili per la stabilizzazione. Sembra infatti importante in alcune amministrazioni, ad esempio nell'ambito degli Enti di ricerca dove i contratti flessibili sono prevalentemente a progetto e quindi a durata variabile, che i requisiti richiesti al personale per il passaggio a tempo indeterminato siano meno stringenti. Laddove infatti non fosse compreso in questa tornata tutto il personale interessato alla stabilizzazione si formerebbero delle sacche di precariato "residuo", come già è accaduto in passato, che dovrebbero essere così successivamente riassorbite. Ad evitare ciò e anche perché l'operazione sia efficace, occorre allora modificare il requisito richiesto di "**presenza in servizio**" per il personale interessato al momento della stabilizzazione ed anche rendere più generale il requisito relativo alla pregressa entrata in servizio, sostituendo la "**procedura concorsuale**" con una "**selezione pubblica**". Nelle varie amministrazioni infatti in questi anni sono state utilizzate differenti modalità, se pur tutte di tipo pubblico, per l'acquisizione di personale a tempo determinato.*

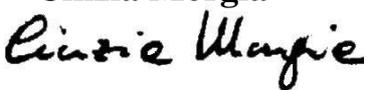
In particolare si propone di modificare l'art. 20 (Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni) nel seguente modo in merito all'assunzione a tempo indeterminato:

Comma 1)

- a) *abbia avuto, nell'arco degli ultimi diciotto mesi, un periodo di contratto a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione;*
- b) *sia stato già selezionato dalla medesima amministrazione con procedure di selezione pubblica;*
- c) *non modificato*

Tali interventi fanno parte di una ormai lunga strategia operata dallo CSER nel corso degli anni a favore dei precari degli Enti di ricerca, si segnala anzi a tal fine che il Gruppo Garp/CSER, ancora attivo (di cui si riporta in fondo l'e-mail) a cui si possono rivolgere istanze di chiarimento di varia natura. Gli interventi mettono in evidenza anche la sensibilità dimostrata dalla Confederazione per le professionalità atipiche degli Enti, dato che ne apprezza l'elevata professionalità, e si segnala inoltre la disponibilità dello CSER a valutare e condividere suggerimenti e proposte, anche più avanzate rispetto a quelle già presentate. Del resto il percorso del Decreto è ancora aperto, passerà infatti attraverso l'Aula dei Deputati ed il Senato, dove peraltro è già approvato.

Auspichiamo davvero che stavolta queste ed altre azioni possano condurre ad una reale risoluzione di una situazione che da anni ormai doveva essere affrontata in modo più ampio e, a nostro avviso, con più larghe vedute di quanto sia stato fatto finora.

**Il Coordinatore Nazionale
CSER
Segretario Aggiunto Confedir
con delega alla ricerca
Cinzia Morgia**


Gruppo Garp
e-mail: garp@csericerca.org