



CGS
CONFEDERAZIONE GENERALE SINDACALE

ALLA COMMISSIONE LAVORO PUBBLICO E PRIVATO, PREVIDENZA SOCIALE

Oggetto: Audizione del 26.11.2018

In riferimento all'art. 1 del Disegno di legge 920 si evidenzia la necessità di contemperare il diritto-dovere del Governo di esercitare il proprio potere di controllo sull'efficienza delle Amministrazioni con il diritto dei lavoratori di svolgere la prestazione in un clima di serenità, requisito indefettibile ai fini dell'implementazione dei diritti dei cittadini. Allo stato attuale, peraltro, le Amministrazioni devono fare i conti con croniche carenze di organico, che hanno determinato l'aumento esponenziale degli oneri della prestazione in capo ai lavoratori in servizio, non di rado ingenerando l'impossibilità di fare fronte concretamente alla mole impressionante di adempimenti a cui sono tenuti. E' opportuno, dunque, che vengano predisposti opportuni correttivi, volti a garantire la tutela dei diritti dei lavoratori anche in riferimento alla necessità di formare adeguatamente i dirigenti, al fine di consentire loro di esercitare il necessario ruolo sussidiario, così da prevedere solo in via residuale l'esercizio del potere disciplinare. In caso contrario, l'inasprimento del regime dei controlli previsti dal Disegno di legge in parola rischia semplicemente di incrementare un clima di tensione negli ambienti di lavoro, ormai giunto a livelli parossistici, ingenerando patologie che potrebbero incrementare il numero delle assenze per malattia dei dipendenti che, giova ricordarlo, hanno un'età media piuttosto elevata. Quanto alla composizione del Nucleo della concretezza, si ritiene inadeguata la previsione di reperire i relativi componenti tramite nuovi concorsi, atteso che l'esercizio del potere di controllo non può prescindere da una conoscenza esperienziale e concreta maturata all'interno della PA.

Per quanto concerne l'art. 2, se da una parte la nostra Confederazione valuta con favore la previsione di misure volte a prevenire l'adozione di condotte non legittime da parte dei lavoratori, avuto riguardo al rispetto dell'orario di lavoro, è bene richiamare l'attenzione della Commissione sul fatto che l'impiego di rilevazioni biometriche, se viziato da errori di natura tecnica, potrebbe determinare l'insorgenza di responsabilità infondate in capo a soggetti diversi dagli autori delle relative infrazioni. E' opportuno, dunque, che l'adozione di tali misure venga assistito da controlli di secondo grado altrettanto efficaci, così da evitare l'adozione di

provvedimenti non legittimi con effetti drammatici sulla vita dei lavoratori. E' opportuno tenere presente che l'ordinamento punisce i cosiddetti "furbetti del cartellino" con sanzioni penali più afflittive di quelle previste per l'omicidio colposo oltre che con sanzioni disciplinari espulsive. E' di vitale importanza, dunque, che i controlli siano suffragati da controlli successivi, così da incrociare le relative risultanze ed accertare gli eventuali comportamenti illeciti senza ombra di dubbio. Quanto alle disposizioni previste per il Personale della scuola, segnatamente per quanto riguarda il Personale docente, va fatto rilevare che, per quanto concerne il controllo della presenza degli insegnanti durante l'orario di insegnamento, eventuali rilievi biometrici risulterebbero quanto meno ultronei. Come è noto, l'adozione del registro di classe elettronico ha fatto sì che i controlli risultino quanto mai certi e inoppugnabili. A ciò va aggiunto il cosiddetto controllo sociale esercitato dagli stessi alunni, tramite il consueto trambusto che fa seguito all'assenza dell'insegnante, che rende praticamente impossibile che tali eventuali indebite assenze passino inosservate. Nondimeno, qualora i controlli dovessero comunque essere posti in atto, è opportuno, invece, che essi vengano effettuati soprattutto in riferimento alle cosiddette attività funzionali di natura collegiale. Vale a dire sulla presenza alle riunioni dei Consigli di classe, dei Collegi dei docenti e relative articolazioni, agli incontri scuola famiglia, nonché per quanto riguarda le attività di formazione obbligatoria in servizio. In riferimento a dette attività, infatti, la prestazione effettiva, di norma, eccede quella contrattualmente prevista e ciò determina uno scarso grado di vigenza della normativa in vigore in relazione alla corresponsione della retribuzione accessoria. In altre parole, a fronte di limiti massimi tassativi della prestazione relativa alle attività funzionali, tali limiti vengono sistematicamente non osservati e le ore prestate in eccedenza non retribuite. Ciò in palese violazione della normativa in vigore. Il controllo delle presenze in tali attività, anche con rilevazioni biometriche, pertanto, potrebbe essere un utile strumento ai fini della cessazione di questa situazione di diffusa illegalità. L'esito del controllo, infatti, andrebbe a costituire un valido titolo di credito in capo ai lavoratori, che potrebbero agevolmente dimostrare lo svolgimento della prestazione eccedente e il relativo diritto alla retribuzione oppure, in alternativa, potrebbe determinare la cessazione di questa prassi deteriorata e il pieno rispetto del diritto a non lavorare in assenza di retribuzione. Giova ricordare, peraltro, che l'articolo 2113 del Codice civile sanziona con l'invalidità le rinunce e le transazioni. Di qui la illiceità della mancata retribuzione anche in caso di rinuncia espressa del lavoratore avente titolo. Va detto, inoltre, che sarebbe quanto mai opportuno demandare alla contrattazione collettiva la regolazione della materia, segnatamente per quanto riguarda il Personale della scuola, in modo tale da realizzare finalmente il necessario bilanciamento degli interessi in gioco con effetti virtuosi anche sulla qualità della prestazione e sulla serenità dell'ambiente lavorativo.

In relazione all'art. 3 del disegno di legge, la Confederazione Generale Sindacale valuta positivamente il fatto che si intenda non considerare, ai fini della determinazione dei limiti relativi all'importo delle risorse da destinare al compenso accessorio, le somme derivanti dagli incrementi retributivi introdotti dalle vigenti disposizioni contrattuali.

Per quanto concerne l'articolo 4, nel valutare positivamente l'intenzione del Governo di incrementare le assunzioni nella Pubblica amministrazione favorendo il ricambio generazionale, si ritiene utile porre all'attenzione della Commissione le problematiche ingenerate dall'attuazione della Riforma Madia in tema di mobilità, che sta causando un malessere insostenibile tra i dipendenti e un'inefficienza della Pubblica amministrazione nelle assunzioni di personale. Urge, pertanto, una modifica dell'art. 30 del Dlgs 165/2001, nella parte in cui vincola l'accesso alla mobilità al previo rilascio del nulla osta da parte dell'Amministrazione di appartenenza.

Tale vincolo, infatti, sta determinando la preclusione dell'accesso alla mobilità da parte dei lavoratori.

Per quanto attiene all'articolo 5, si valuta positivamente il superamento del problema della perdita salariale derivante dai buoni pasto non utilizzati, auspicando che tale beneficio venga garantito in futuro anche alle categorie di personale che non ne hanno titolo come, per esempio, il Personale della scuola.

Nulla sull'articolo 6.

Roma, 26 Novembre 2018

Il Segretario Generale
Gennaro Di Meglio

