

**UN CONTRIBUTO DELL'UFFICIO POLITICHE CONTRATTUALI
DEL PUBBLICO IMPIEGO IN PREVISIONE DELLA APERTURA
DELLA CONTRATTAZIONE NEL PUBBLICO IMPIEGO
DI ANTONIO FOCCILLO, SEGRETARIO CONFEDERALE UIL
ROMA 19.2.2016**

Strategie di cambiamento

I rinnovi contrattuali, per essere reali, dovranno essere finalizzati ad un rilancio del processo di piena contrattualizzazione del rapporto di lavoro della Pubblica Amministrazione, ripristinando le relazioni sindacali e la contrattazione di secondo livello.

In Italia il cambiamento necessario della PA è stato operato su un sottofondo di cambiamento per choc (*fase destruens*), cioè accusando le amministrazioni pubbliche di tutte le negatività riscontrabili sul piano sociale e finanziario, pensando di poter imporre i cambiamenti per decreto ad una moltitudine di dipendenti pubblici resa passiva dalle colpe spesso ingiustamente addebitate.

Da almeno quindici anni, ossia da quando il debito pubblico è diventato la priorità delle priorità, la politica economica risparmia sistematicamente sulla manutenzione delle infrastrutture fisiche e dilapida le poche risorse disponibili in spese improduttive.

A nulla conta che in tutta la pubblica amministrazione ci sono dipendenti con stipendi fermi al 2009 e che l'Istat ha evidenziato essere i più bassi d'Europa.

I risultati della costante criminalizzazione dei pubblici dipendenti hanno ormai portato ad una generica condanna della burocrazia, che è ampiamente diffusa, e, contemporaneamente, nell'opinione pubblica si è generata l'idea che la gran parte della spesa pubblica è rappresentata dal personale della Pubblica Amministrazione.

La Uil, invece, ritiene che i lavoratori pubblici rappresentino l'ultimo ostacolo che si frappone al processo di smantellamento definitivo dello Stato sociale. Infatti, l'obiettivo politico è ridurre al minimo i dipendenti parallelamente alla riduzione dei servizi, colpevolizzarli per evitare una loro ribellione e ridurli all'obbedienza.

E' opportuno ricordare che tutte gli indirizzi di politica economica prodotti dai documenti economici e finanziari e dalle leggi di stabilità continuano ogni volta a tagliare le spese della pubblica amministrazione, invece che investire, e ciò si riverbera sull'offerta dei servizi pubblici che in Italia sono ridotti al minimo.

Infine, ci sembra utile evidenziare qui di seguito le più accreditate falsità sui dipendenti pubblici:

- cominciamo con la voce sulla sovrabbondanza dei dipendenti pubblici e la loro concentrazione nel sud Italia. E' tutto falso, in Inghilterra quasi un lavoratore su 5 è dipendente pubblico, in Francia sono quasi 11 milioni. In Italia sono meno sia in percentuale sugli occupati sia in numeri assoluti.

Nessuno poi rende noto che siamo l'unico paese in Europa in cui il numero dei dipendenti pubblici è calato in modo considerevole dal 2001: in Irlanda è aumentato del 36,1%, in Spagna del 29,6, nel Regno Unito del 9,5, in Francia del 5,1 e persino nella rigorosa Germania del 2,5, mentre in Italia è in costante diminuzione: meno 4,7%. Erano oltre tre milioni e mezzo fino al 2002, per scendere di oltre duecentomila unità dal 2010 per effetto del blocco delle assunzioni e dello spostamento in avanti dei requisiti per il pensionamento, e più di 300 mila oggi.

Altrettanto falso è che gli impiegati pubblici costino molto: l'incidenza sul Pil della spesa per gli stipendi dei dipendenti pubblici nel 2013 (10,3%) è perfettamente in linea con la media dei Paesi dell'Euro, con un valore inferiore a quello francese (13,0%) e britannico (10,6%).

E, inoltre, i dipendenti pubblici hanno pagato un tributo salato all'obiettivo della stabilizzazione dei conti pubblici con il blocco della contrattazione e del salario individuale, con l'aumento dell'età pensionabile per le donne, etc. La retribuzione pro capite nel pubblico impiego è diminuita quasi dell'1,5% ed ha dovuto subire un mancato introito di circa il 10%. Viceversa, in questi anni di blocco per i pubblici, le retribuzioni nel settore manifatturiero e dei servizi, nonostante la crisi, continuano a crescere.

Il dato statistico di oggi sul mercato del lavoro dell'Eurozona è impietoso e molto chiaro. Gli stipendi ed i salari degli Italiani sono tra i più bassi in Europa. Però il costo per le imprese è tra i più alti dell'Unione Europea.

L'avanzamento per l'Italia risulta tra i più ridotti: in quattro anni (dal 2005) il rialzo è stato del 3,3%, molto distante dal +29,4% della Spagna, dal +22% del Portogallo. E anche i Paesi che partivano da livelli già alti hanno messo a segno rialzi rilevanti: Lussemburgo (+16,1%), Olanda (+14,7%), Belgio (+11,0%) e Francia (+10,0%) e Germania (+6,2%).

Su questo argomento non vi sono prese di posizione del Governo che possano colmare questo gap, anche attraverso una minore imposizione fiscale, per allineare alla media europea gli stipendi degli Italiani.

La Corte dei conti recentemente ha calcolato gli effetti dei decreti legge 2014- 2015 e della legge di stabilità 2015 sulle entrate tributarie della P.A. che sono passate da 5608 milioni di euro a 33938. Le tasse sono quindi sestuplicate mentre gli stipendi pubblici, fermi dal 2009, risentono di una pesante riduzione del loro valore reale di acquisto.

I dati Eurostat, che mettono a confronto le retribuzioni e il costo del lavoro all'interno dell'Ue: posizionano l'Italia in linea con la media europea.

Per quanto riguarda la spesa pubblica italiana il suo volume non è affatto superiore alla media dei Paesi europei. Anzi, la spesa pubblica primaria, con esclusione cioè degli interessi sul debito, è stata costantemente più bassa della media europea, pur in presenza di un rapporto tra debito e Prodotto interno lordo più elevato.

Prendendo come riferimento il 1981 – l'anno del “divorzio” tra il Tesoro e la Banca d'Italia, che da allora in poi non era più tenuta ad acquistare i titoli del debito pubblico -, la spesa pubblica primaria ammontava al 39% del Pil, a fronte del 45% della Germania e del 47% della Francia (dati Ameco, Commissione europea).

Al tempo stesso, il debito pubblico italiano era pari al 59% del Prodotto interno lordo, mentre in Germania raggiungeva il 34% e in Francia appena il 22%.

Già nel 1981 l'Italia riusciva a fare più debito con meno spesa. La ragione di ciò riposava nel volume contenuto delle entrate pubbliche e nell'elevato regime dei tassi d'interesse. Infatti, le entrate rappresentavano il 34% del Pil, mentre in Germania e in Francia si attestavano su valori dieci punti più alti; e questo non perché fossero basse le aliquote, ma per la diffusione del fenomeno dell'evasione e dell'elusione fiscale. La conseguenza era che l'Italia registrava livelli di disavanzo del bilancio pubblico, al netto degli interessi, sconosciuti agli altri Paesi.

Al tempo stesso, il nostro apparato produttivo si mostrava non adeguatamente competitivo, dando vita a una tendenza strutturale all'eccesso delle importazioni sulle esportazioni, che veniva compensato con un avanzo della bilancia dei capitali, e dunque con afflussi di capitali attratti da tassi particolarmente invitanti.

E comunque, ancora nel 2012, il volume della spesa al netto degli interessi, rispetto al Prodotto interno lordo risultava essere inferiore di oltre un punto percentuale rispetto alla media europea (l'Italia si attestava al 45,4%, mentre l'Europa a 15 era al 46,9%; la Francia arrivava addirittura al 54%).

Non bisogna dunque stupirsi che la spesa pubblica italiana annua per cittadino, al netto degli interessi, sia inferiore di oltre 2mila euro rispetto alla spesa media dell'area euro e

della Germania, e di ben 4.500 euro rispetto alla Francia. E persino considerando gli interessi sul debito, la spesa pubblica pro capite italiana è inferiore di circa 1.800 euro alla media europea.

Da tutto ciò consegue che il problema del debito pubblico italiano non deriva da un “eccesso” di spesa statale. Per questo, il concentrarsi sul come tagliare la spesa pubblica, al fine di abbattere il disavanzo e il debito pubblico, rischia di lasciare pericolosamente nell’ombra le cause di fondo dei problemi italiani, che riposano nelle distorsioni del meccanismo delle entrate, nella limitata competitività del nostro apparato produttivo, nell’insufficienza della domanda aggregata.

La macchina amministrativa dello Stato

La riforma della Pubblica Amministrazione è un tema che riguarda tutti, nessuno escluso, perché una efficiente macchina pubblica è un valore aggiunto nell’economia di un paese e, soprattutto, è garante della distribuzione della ricchezza in momenti di crisi economica.

La macchina amministrativa dello Stato è molto complessa e variegata. Oggi basta analizzare sia i poteri derivati dal Titolo V della Costituzione e sia le funzioni per capire com’è cambiata l’amministrazione pubblica e quante diversità vi sono, come pure riconoscere che ci sono fior fiori di professionisti che si dedicano a tante nuove incombenze.

Certo vi sono anche condizioni difficili in cui versa la macchina amministrativa per la mancanza di strumenti, la pochezza di stimoli professionali (ulteriormente aggravata dal blocco del salario individuale) la fatiscenza di sedi e della tecnologia usata, l’inadeguatezza degli stipendi e la carenza di organico.

Proprio per questo una riforma della Pubblica amministrazione è una sfida politica che solo con l’adeguata conoscenza e con i dovuti investimenti può essere affrontata, portando a sintesi il più ampio confronto con i lavoratori pubblici e con le loro rappresentanze.

Purtroppo non è stata questa l’idea che ha mosso il governo. Infatti, con la “presunta” riforma il Governo non si è premurato affatto di liberare risorse per la formazione e per l’aggiornamento dei dipendenti pubblici, fattori essenziali in un sistema, quale quello delle amministrazioni pubbliche, ad alta instabilità normativa.

Permane la volontà politica di poter validamente risolvere la crisi della P.A. esclusivamente con ulteriori strumenti normativi a dispetto di consultazioni, confronti e contrattazioni.

L'instabilità normativa che ne è derivata fino ad oggi ha peggiorato la situazione ed ha evidenziato una tecnica redazionale tutt'altro che soddisfacente e un'incapacità di prefigurarsi la portata pratica dei singoli interventi, con sottovalutazione degli effetti perniciosi delle continue "correzioni" al sistema.

La Pubblica Amministrazione non può essere vista solo come un soggetto che spende.

I servizi pubblici svolgono una funzione essenziale nei confronti della collettività. Ciò, naturalmente coinvolge il cittadino, naturale destinatario di quei servizi essenziali che lo Stato è impegnato ad erogare mediante le strutture pubbliche.

Ebbene, non si tratta allora di istituire, come la riforma fa, delle regole punitive, ma di rilanciare la pubblica amministrazione nel suo essenziale valore della solidarietà.

Una solidarietà che si esprime essenzialmente nella difesa dei soggetti più deboli, di quelli che meno dispongono di un potere negoziale in proprio. Ma essa è essenziale anche al sistema produttivo, se le sue funzioni sono semplici ed in grado di sostenere lo sviluppo necessario.

Bisogna porsi il problema di come rendere i servizi pubblici più produttivi e di come renderli vicini alle esigenze della gente, quindi modificando gli apparati, la burocrazia, l'organizzazione del lavoro, la struttura e valorizzando anche la professionalità del lavoratore del pubblico impiego. Significa innanzitutto una grande riforma dello Stato Sociale, tale da modificare strutturalmente, e non solo congiunturalmente, i principi secondo cui è organizzata la politica del Governo nelle assistenze e nelle tutele offerte al cittadino. Non si tratta, dunque, come fa la riforma Renzi/Madia, di rimediare, esclusivamente alle disfunzioni particolari o alle singole ineguaglianze, ma piuttosto di rivendicare una rifondazione complessiva della filosofia dello Stato.

Quindi, una reale riforma richiede non solo di riparametrare i valori di bisogno e di aspettativa sociale, ma anche di intervenire nel funzionamento delle stesse strutture di erogazione delle assistenze, apportandovi criteri come la modernizzazione, la professionalità, la tempestività e la qualità del servizio offerto.

L'occupazione, la scolarità e l'istruzione, il fisco, la sanità e la salute, la professionalità, la tutela dell'ambiente sono temi che insieme compongono la misura della soddisfazione sociale, e sui quali il nostro ruolo non può non rivendicare una partecipazione alle scelte che ne decidano i livelli di organizzazione e diffusione.

La gestione sociale dello Stato e delle sue funzioni, in quanto espressione della coesione e della solidarietà, in una dinamica di un diverso intervento dello stesso rimane ancora una

scelta appropriata, si tratta di ampliare e aggiornare le compatibilità e i riferimenti di contrattazione con il Governo, verso un disegno che integri il reddito con contenuti che migliorino lo stato complessivo di benessere sociale del cittadino.

Invece, da anni si attuano riforme della PA, soprattutto dettate da esigenze di cassa, il risultato è che ancor oggi, come tutti i precedenti governi, anche quello di Renzi si è prefisso la riforma della PA innanzitutto per ridurre le spese.

Basta guardare quello che è successo con l'abolizione delle province ed adesso con la riduzione delle partecipate (quest'ultima se pur condivisibile, ripropone un taglio di personale che si aggiunge a quello delle province).

Ciò porta a dedurre che anche questa riforma sarà l'ennesimo buco nell'acqua, con i tagli che ne conseguiranno per il personale che sarà difficilmente collocabile e con l'ulteriore riduzione dei servizi pubblici, perfettamente in linea con le politiche neoliberiste.

L'obiettivo della semplificazione e dello snellimento degli apparati è talmente accentuato e pervasivo al punto da correre il rischio di porre questa riforma in contrasto con i principi che dovrebbe rendere fruibili per esser pienamente conforme alla Costituzione, in particolare i principi di sussidiarietà, buona amministrazione, governo aperto, trasparenza totale.

Quanto al delicato tema del rapporto tra politica e amministrazione, la rivisitazione del principio di separazione delle competenze tra politica e gestione sembra concludersi nel riattribuire alla Politica il potere di gestione della cosa pubblica, senza tener conto che le esperienze trascorse hanno reso evidente che è la principale causa dei più clamorosi casi di corruzione è stata proprio l'aver legato la carriera della dirigenza alla politica.

La Uil continuerà a rivendicare nella Pubblica Amministrazione una riforma che sia a favore dei cittadini, investendo risorse, valorizzando le professionalità, dando dignità ai lavoratori pubblici e rinnovando i contratti. Per la Uil la Pubblica Amministrazione ha bisogno di riforme che cambino e semplifichino le procedure; ha bisogno di nuova occupazione e stabilità per le migliaia di lavoratori precari che da anni lavorano senza nessuna prospettiva; ha bisogno di valorizzare chi ci lavora; ha bisogno di investimenti; ha bisogno di efficienza, modificando l'impostazione dell'attuale organizzazione del lavoro; ha bisogno di rinnovare i contratti; ha bisogno di avere gli stessi obblighi contrattuali, economici e normativi dei lavoratori privati.

Si deve aprire una nuova stagione di relazioni in modo che, autonomamente, lavoratori, sindacati ed amministrazioni possano insieme definire le condizioni e gli strumenti per

migliorare i servizi, delegificando i processi che hanno ingabbiato sia le relazioni che la contrattazione.

Ricordiamo che l'art. 46 della Costituzione *“ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende”*.

Ricordiamo anche che nel nostro sistema di relazioni industriali il principio partecipativo si esplica nei contratti collettivi e nelle relative discipline che garantiscono al sindacato diritti di informazione e consultazione.

Cosa che nel pubblico, dalla legge Brunetta in poi, è venuta meno.

L'interruzione della contrattazione e la riduzione dei diritti e delle prerogative sindacali rappresenta una violazione della democrazia partecipata come sostanziata nella Costituzione.

La Contrattazione

Se si vuole dare un senso qualitativo al cosiddetto cambiamento, bisogna intervenire sulle cose concrete e non riempire decreti o disegni di legge senza un progetto organico, perciò diciamo al Governo:

- che a causa del blocco degli stipendi pubblici, c'è stata una perdita del potere d'acquisto del 10,5%, solo dal 2010 al 2014, con gravi ricadute sulle future pensioni degli interessati;
- che mentre si riduceva la spesa per i dipendenti di 7,8 miliardi di euro, la spesa pubblica complessiva cresceva di oltre 15 miliardi, passando da 811,5 miliardi a 827,1;
- che con le politiche dei blocchi, secondo i dati dell'ARAN, tra il 2006 e il 2012, i dipendenti pubblici sono diminuiti di 283.140 unità, passando da 3.627.139 a 3.343.999;
- che lo Stato è oggi il peggior datore di lavoro presente in Italia, anche perché la spesa per i dipendenti pubblici ha un'incidenza sul PIL pari all'11,1%, contro il 19% della Danimarca, il 14,4% della Svezia, il 13,4% della Francia, l'11,5% della Gran Bretagna.

Per quanto riguarda il settore del pubblico impiego recentemente l'Istat ha certificato che l'occupazione è calata ancora, infatti, siamo a 21 mila in meno sul 2013, che diventano 293 mila rispetto al 2007. Mentre le retribuzioni lorde pro capite sono ferme con una perdita dieci per cento. Quindi vi sono stati notevoli risparmi che debbono essere impiegati nella contrattazione.

La c.d. legge Brunetta va abrogata o almeno modificata in parte, se si vuole rilanciare la contrattazione e va ripristinato il contenuto del 165/2001, in cui si legiferava che *“tutte le materie che riguardano il rapporto di lavoro sono materie contrattuali”*.

Con la legge Brunetta, infatti, è stata cancellata tutta la parte riguardante la contrattazione, il ruolo del sindacato e le relazioni sindacali, che erano state le parti significative delle precedenti esperienze riforme.

Infatti, grazie a questa modifica della Brunetta al testo del 165/2001 nel settore pubblico si è riportato alla legge e alla discrezionalità del dirigente: l'organizzazione del lavoro, gli inquadramenti, le promozioni, i premi incentivanti e questo non solo riduce il potere del lavoratore di partecipare e di controllare le scelte, ma riporta indietro le amministrazioni pubbliche ad una nuova stagione di clientele e soprusi.

Oggi, a legislazione vigente, può realizzarsi solo in parte la contrattazione del rapporto di lavoro. Vi sono materie, quali quelle della prima parte dei contratti, interdette alla contrattazione (ad es. materie quali organizzazione degli uffici; materie oggetto della partecipazione sindacale, prerogative dirigenziali; etc.) e materie parzialmente inibite negli esclusivi limiti delle norme di legge (ad es. Sanzioni disciplinari; Valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio; Mobilità; Progressioni economiche).

Cioè, in gran parte, si sono rilegificate alcune materie prima di dominio esclusivo della contrattazione collettiva (ad es. la premialità). Così, si è capovolta la precedente impostazione di una possibile derogabilità della legge da parte della contrattazione, salvo diverse prescrizioni della stessa, passando alla sola potestà della legge che può stabilire il possibile intervento della contrattazione collettiva. La legge statale torna ad essere la fonte principale in materia di pubblico impiego, regolandone in maniera inderogabile gli aspetti più rilevanti. Ne deriva un nuovo ruolo del legislatore nazionale che regolerà a livello centrale gli aspetti salienti del rapporto di lavoro con la conseguente riduzione dell'autonomia contrattuale delle parti.

Ancora più grave il fatto che il governo stabilisce, per la contrattazione nazionale, di dare autonomamente, sentite le oo.ss., gli aumenti contrattuali che ritiene, mentre, per quella di secondo livello, in caso di mancato accordo, riconosce il potere di azione unilaterale all'amministrazione, che si scrive le norme.

Per la premialità si è creato un sistema che non potrà essere mai applicato, pur non rifiutando la premialità dobbiamo realizzare un sistema che sia in grado invece di essere praticabile.

I provvedimenti del governo Renzi amplificano, ancora di più gli interventi legislativi nelle materie contrattuali.

Dopo la sentenza della Corte Costituzionale che ha stabilito l'illegittimità del blocco della contrattazione a partire dal luglio 2015, si è quantificata il costo dei rinnovi nella legge di stabilità a poco meno di 300 milioni, anche se non è chiaro sulla base di quale parametro si possa stabilire a priori quanto costerebbero i rinnovi dei contratti, senza un'apertura delle trattative. A meno che questo non voglia essere l'alibi per non rinnovarli.

Noi chiediamo che si ripristini la contrattazione, ricercando i finanziamenti, tagliando gli sprechi ed il malaffare, che pure ci sono. Inoltre, chiediamo che la contrattazione di secondo livello ritorni ad essere reale e possibilmente autonoma, in quanto le amministrazioni ed i lavoratori sanno cosa serve per far funzionare meglio l'ente o l'amministrazione, utilizzando anche i risparmi di gestione. Il controllo deve essere a consuntivo e non preventivo, perché in tal modo rende tutto omogeneo.

I dipendenti del pubblico impiego sono i primi che debbono anche lottare con la burocratizzazione e le numerosissime normative, con la mancanza di risorse e con le riduzioni di personale sempre più vaste e spesso debbono lavorare in ambienti anche malsani.

Il rinnovo dei contratti, sia per la parte economica che per quella giuridica è un obiettivo irrinunciabile e occorre garantire la corretta e tempestiva conclusione delle trattative nazionali alle relative scadenze.

Il sindacato ritiene che il sistema della contrattazione collettiva può continuare ad essere articolato su due livelli anche complementari, anche se va adeguato ai cambiamenti, per renderlo uno strumento negoziale duttile.

I CCNL debbono continuare a svolgere il proprio ruolo fondamentale e irrinunciabile di autorità retributiva e di regolazione di materie e istituti normativi relativi al rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro e al sistema delle relazioni sindacali. Il rinnovo dei contratti, sia per la parte economica che per quella normativa, è un obiettivo irrinunciabile e occorre garantire la corretta e tempestiva conclusione delle trattative nazionali alle relative scadenze. Il complessivo costo strettamente salariale di ciascun CCNL dovrebbe

essere destinato anche ad un salario di produttività parametrato per i diversi livelli e legato all'aumento del Pil.

La durata dei contratti collettivi potrebbe essere prolungata dagli attuali 3 ai precedenti 4 anni, alternando la contrattazione nazionale ed integrativa in modo da non sovrapporre i cicli negoziali, in ogni caso prevedendo adeguati meccanismi di recupero anche con verifiche annuali degli eventuali “scostamenti significativi” tra l’andamento della retribuzione e quello dell’inflazione, considerando quale parametro di riferimento il Pil.

Nel settore pubblico è necessario che una parte delle risorse liberate siano impiegate per consentire il rinnovo dei CCNL nel pubblico impiego e per il rilancio della contrattazione integrativa, condizioni necessarie per affrontare in modo condiviso e partecipato i processi di razionalizzazione in atto.

Il sistema delle relazioni sindacali ed i meccanismi partecipativi debbono essere ripristinati e resi funzionali alla necessità di rafforzare il ruolo della contrattazione sulle materie del rapporto di lavoro e dell’organizzazione del lavoro. Per farlo si ha bisogno di tre condizioni: l’interesse per il bene comune delle due parti; il riconoscimento reciproco che si determina nel momento in cui si diventa attori delle stesse; lo scambio che avviene nella sottoscrizione degli accordi. Purtroppo, oggi, grazie alla legge e alla volontà del governo mancano tutte tre le condizioni.

Invece, se realmente si vuole realizzare una piena efficienza e funzionalità dell’amministrazione pubblica, bisogna ripristinare le relazioni e rendere autonoma la contrattazione di secondo livello, in modo che i due soggetti trattanti possano concordare la gestione, l’organizzazione, gli strumenti e le premialità.

Infine, bisogna provvedere a percorsi di formazione e valorizzazione delle professionalità esistenti per premiare i dipendenti pubblici meritevoli e nello stesso tempo eliminare la piaga delle consulenze esterne.

È necessario, quindi, ripristinare la contrattazione di secondo livello nella P.A., in modo da poter remunerare la produttività collegandola al miglioramento dell’efficienza dei servizi e sulla base di criteri oggettivi e semplici per la relativa valutazione. Inoltre, il secondo livello di contrattazione nella P.A. deve essere meno soffocato dalla scarsità delle risorse ad esso destinate.

La Uil propone un sistema premiale non omogeneo e vincolante per tutte le realtà, come quello previsto della legge Brunetta, ma che sia legato, proprio nella contrattazione di secondo livello a parametri oggettivi, trasparenti e diversificati realtà per realtà e che sia

realizzato con soggetti neutrali che ne misurino con criteri oggettivi il grado, ma, soprattutto, che sia articolato in modo diverso come diverse sono le sedi e le situazioni.

Sono condivisibili e da inserire a quel livello di contrattazione criteri che misurino la produttività, sapendo bene quali sono i riferimenti ed evitando di misurare l'efficienza solo in termini di tempi.