

Decreto Brunetta e intesa separata.

(Carlo De Vincentis - Segr. Flc Cgil Avellino)

Il Consiglio dei Ministri ha varato il decreto Brunetta in materia di “efficienza e ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico”.

Si tratta della famigerata Legge delega n. 15 del 4 .3.2009 , la cui attuazione avverrà attraverso decreti legislativi da emanare entro 9 mesi. Secondo Brunetta la legge “rappresenta una rivoluzione copernicana al servizio del cittadino, che potrebbe essere operativa già da giugno 2009. Valutazione, contrattazione, dirigenza, class-action sono legge dello Stato; trasparenza, valutazione, merito, nuovo tipo di contrattazione, azione collettiva nelle mani dei cittadini per controllare l’operato della pubblica amministrazione, entro giugno saranno realizzati.”

Michele Gentile, responsabile del dipartimento funzione pubblica della CGIL, ha denunciato l’assenza di confronto su un provvedimento destinato a stravolgere il sistema delle relazioni sindacali e contrattuali, con effetti sulla efficacia delle Pubbliche Amministrazioni tutti da verificare.

Raffaele Bonanni Cisl, esorta il Governo a tornare indietro, perché “le riforme nel lavoro si fanno attraverso discussioni trasparenti tra governo e sindacato : o Berlusconi torna indietro o noi protesteremo fortemente contro questa iniziativa arbitraria. Siamo molto irritati per questa invasione di campo della politica, che sul pubblico impiego se la canta e se la suona”.

Siamo veramente alle comiche ! Il 30 Aprile 2009 Cisl e Uil hanno già firmato l’intesa sul pubblico impiego, che si ispira interamente alla Legge Brunetta, recepisce e peggiora l’accordo separato del 22 gennaio 2009, ha effetto immediato sul mondo del lavoro pubblico, anche se fa slittare delle regole al 31 dicembre 2010.

L’intesa definisce i limiti delle risorse per i contratti, la loro distribuzione, gli incentivi e le premialità da erogare ; trasforma l’I.V.C. in anticipo contrattuale ; stabilisce la tregua sindacale, cioè il divieto di sciopero per almeno sette mesi nelle fasi di rinnovo dei contratti. Regola fino al 31 dicembre 2013 le procedure contrattuali e le relazioni sindacali; prevede un comitato paritetico confederale che interviene e suggerisce le soluzioni per chiudere i contratti.

I contratti saranno triennali ed avranno le risorse calcolate sull’ I.P.C.A., l’indice dei prezzi al consumo armonizzati , cioè senza tener conto del

costo dei prodotti energetici importati ; l'aumento riguarderà la sola base salariale e si ricorrerà ad eventuale recupero solo nel primo anno del successivo triennio contrattuale.

Diritto di contrattazione e informazione , contrattazione decentrata , premi ed incentivi, sono materie contenute nel decreto Brunetta. Si prevedono, invece, forme di bilateralità (cioè la costituzione di enti bilaterali) per il funzionamento dei servizi integrativi del welfare.

Il decreto Brunetta , la Legge delega n. 15/2009, ha fatto arrabbiare anche le sigle sindacali delle forze dell'ordine. Siulp, Sap, Siap-Anfp, Silp-CGIL, UGL ps, Consap, Coisp e Uilps hanno protestato per l'attacco al ruolo del sindacato, alle modifiche apportate all'impianto della L. 195/95 sull'esercizio dell'azione sindacale, alla libertà sindacale e alla democrazia delle rappresentanze.

Cosa prevede :

- Una modifica della contrattazione collettiva ed integrativa così come la conosciamo . La riduzione del numero dei contratti nazionali a due : uno per gli Statali ministeriali e uno per le amministrazioni decentrate.
- In questo modo non esiste più il contratto Scuola, perché verrebbe accorpato a quello dei Ministeri, delle Agenzie fiscali, degli Enti previdenziali, ecc., riconoscendo , secondo Brunetta e Aprea, una sezione di specificità per i soli docenti, disarticolando di fatto la categoria.
- non ci sarebbero più il contratto Sanità ed altri, accorpato a quelli dei Comuni, Regioni, ecc..

Il ruolo di intervento del sindacato viene ridimensionato, perché ridotto è lo spazio per la contrattazione sui salari, sulle norme disciplinari, sull'organizzazione del lavoro; molte materie poi saranno decise per legge, con vincoli di parere per i CCNL da parte della Corte dei Conti e con vincoli di promozione da parte del Ministro della F.P. per i contratti integrativi ministeriali.

Viene ridimensionato il ruolo dell'ARAN, perché protagonisti dei CCNL diventano i Ministri della FP e del Tesoro , e scompaiono tutti i riferimenti temporali del silenzio-assenso (il Consiglio dei Ministri aveva prima 15 giorni per un proprio parere).

I contratti integrativi relativi ad istituzioni con 200 addetti, corredati da relazione sulla consistenza, la distribuzione delle risorse, i criteri di premialità, di merito, di selettività delle progressioni economiche,

dovranno essere sottoposti ai Revisori dei conti, alla ragioneria dello Stato, al Ministero F.P. : solo dopo tali controlli favorevoli, il contratto decentrato potrà avere efficacia.

- L'autonomia decisionale dei dirigenti sarà limitata.
- Viene sancita la regola di incompatibilità fra attività sindacale e dirigenza : i sindacalisti , vecchi e nuovi, non potranno dirigere uffici, né potranno far parte di organismi o commissioni di valutazione.
- In caso di mancato accordo contrattuale, l'amministrazione procede autonomamente sulle materie contrattuali, sull'erogazione degli aumenti o benefici contrattuali.
- La legge predomina sui contratti , ha carattere imperativo : i CCNL non potranno più disapplicare norme .
- Non sarà più possibile avere spazi di partecipazione sindacale sull'organizzazione del lavoro e degli uffici, materie di competenza del dirigente.

La contrattazione decentrata si svolge con le risorse definite dal CCNL e su tre livelli di merito. In pratica, al termine di un anno di lavoro, il personale sarà giudicato in base ai risultati ottenuti e sistemato in una graduatoria di merito.

Il 25% dei lavoratori , che si colloca nella fascia alta, avrà un premio intero ; il 50% lo avrà dimezzato , l'altro 25% , quello della fascia bassa, non riceverà nemmeno un centesimo. In altre parole , su 4 lavoratori ce ne saranno 2 con salario accessorio normale, 1 con salario doppio e l'altro che non riceve niente.

Le graduatorie di merito salariale influiranno pure sulle promozioni, sugli avanzamenti di carriera, sugli incarichi, per l'accesso a corsi di formazione e concorsi. I migliori otterranno anche premialità di innovazione e bonus delle eccellenze, ma con questi vincoli :

- Solo il 5% dei migliori avrà riconosciuto il bonus di eccellenza;
- Il diritto a progressioni di carriera, avanzamenti e percorsi formativi è per coloro che si collocano almeno per 3 anni consecutivi o 5 anni non consecutivi nella fascia alta di merito;
- La collocazione nella fascia bassa è criterio di demerito e di insufficiente rendimento, e se protratta per un biennio prevede il licenziamento senza preavviso (sanzione disciplinare).

Chi giudicherà ? Il dirigente, su parametri soggettivi ed oggettivi : quelli oggettivi dovrebbero scaturire da un Organismo di valutazione

dell'amministrazione di appartenenza e da un'Autorità indipendente per la valutazione (per tale authority è previsto uno stanziamento di 8 milioni di euro) della quale faranno parte anche 5 membri di nomina governativa (stipendio 300 mila euro annui).

Entro il 31.12.2010 tutti i CCNL dovranno adeguarsi alla Legge Brunetta.

- E' prevista la proroga delle RSU per 3 anni , per consentire l'adeguamento della rappresentatività sindacale.
- Si modifica l'autonomia e la responsabilità del dirigente che:
 - diviene responsabile nell'individuare i profili professionali necessari alle attività dell'istituto;
 - esprime parere preventivo per la mobilità del personale;
 - valuta il dipendente, influenzando su carriere e progressioni economiche;
 - ha l'obbligo dell'azione disciplinare, altrimenti incorre nella sospensione dal servizio per omesso adempimento.

A loro volta i dirigenti saranno valutati annualmente :

- con un trattamento accessorio relativo al raggiungimento degli obiettivi , pari al 30% della retribuzione , ma spettante solo al 25% dei dirigenti; tale retribuzione non potrà essere corrisposta se l'amministrazione non predispone un Sistema di valutazione;
- l'incarico non potrà essere rinnovato se non si raggiungono gli obiettivi predefiniti dall'amministrazione.

Brunetta diventa persecutorio e punitivo nei riguardi dei lavoratori con le sanzioni disciplinari :

- inasprisce le "pene", elimina la conciliazione, esclude l'impugnativa attraverso norme contrattuali.
- dà mandato al dirigente di disporre direttamente le sanzioni disciplinari relative alla sospensione dal servizio e dallo stipendio fino a 10 giorni.
- negli altri casi istituisce un competente ufficio per i procedimenti.

L'azione disciplinare diventa obbligatoria :

- non decade , anzi perdura, anche in presenza di procedimento penale;
- anche in caso di proscioglimento in sede penale, la sanzione comminata non viene né sospesa e né revocata ; si deve riaprire il procedimento disciplinare per ottenerne la revoca.

Scatta il licenziamento del dipendente senza preavviso per :

- **Assenza ingiustificata per più di 3 giorni, anche non consecutivi, in un biennio o per 7 giorni in 5 anni ;**
- **Se il lavoratore rifiuta il trasferimento ad altra sede ;**
- **Se produce documentazioni o dichiarazioni false per l'assunzione o la progressione economica e di carriera;**
- **Per la valutazione insufficiente della prestazione lavorativa per un biennio.**

E' previsto, inoltre, l'arresto da 1 a 5 anni, con multa e risarcimento, per falsa attestazione di presenza in servizio o falsa certificazione medica. Tale sanzione è comminata anche al medico, che sarà radiato dall'albo e licenziato , se dipendente pubblico.

Nel caso di condanna del dipendente per procurato danno, è previsto il risarcimento e la messa in mobilità, con decurtazione dello stipendio.

Il controllo delle malattie avverrà in base alla Legge 133/08 di Brunetta , con reperibilità del lavoratore nelle fasce orarie 8-13 / 14-20 anche nei giorni non lavorativi e festivi. Il certificato va inoltrato per via telematica, a cura del medico, anche all'INPS : in caso di omissione al medico verrà rescissa la convenzione pubblica.

Il dipendente pubblico inoltre ha l'obbligo di farsi riconoscere con l'apposizione di un cartellino identificativo.

Un ruolo di controllo dell'operato delle singole amministrazioni viene assunto dall'Ispettorato della funzione pubblica che, avvalendosi dell'opera della guardia di finanza, procede :

- **alla verifica del corretto conferimento degli incarichi;**
- **alla conformità dell' azione amministrativa;**
- **al controllo dell'esercizio dei poteri disciplinari;**
- **al controllo dei costi, dei rendimenti, dei risultati.**

L'azione dell'Ispettorato viene esercitata anche su segnalazione del cittadino, che rileva ritardi, irregolarità o inadempienze dell'istituzione.