

Circolare della funzione pubblica spiega gli effetti della legge 150 sulla contrattazione integrativa

Brunetta, sindacati nell'angolo

Organizzazione interna senza concertazione. Basta l'informativa

PAGINA A CURA
DI GIUSEPPE RAMBAUDI

Applicazione graduale delle nuove disposizioni in materia di relazione sindacale, immediata applicabilità della restrizione di materie oggetto di contrattazione collettiva, applicazione dei nuovi limiti ai contratti decentrati sottoscritti dopo l'entrata in vigore del dlgs n. 150/2009, limitazione delle materie oggetto di concertazione e rinvio della applicazione del bonus delle eccellenze e del premio per l'innovazione alla stipula dei nuovi contratti nazionali. Possono essere così riassunte le principali indicazioni contenute nella circolare del ministro della funzione pubblica n. 7 del 13 maggio 2010 «Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150».

Le relazioni sindacali. La legge di Brunetta ha, come è noto, rivoluzionato le regole esistenti in materia di relazioni sindacali. Attraverso una serie coordinata di interventi essa ha voluto ridefinire in modo completamente diverso il ruolo delle organizzazioni sindacali. In particolare si vuole impedire che continuino ad essere concretamente praticati comportamenti di coesione, cioè di coinvolgimento diretto dei soggetti sindacali nella adozione delle scelte gestionali. In primo luogo, è stato stabilito che le disposizioni di legge prevalgono comunque sulle clausole contrattuali, salvo che la legge consenta ai contratti di derogare alle sue prescrizioni. Ed ancora è stato previsto che le leggi abbiano carattere imperativo. Ed inoltre sugli atti di gestione compiuti dai dirigenti con i poteri e le capacità del privato datore di lavoro l'unica forma di relazione sindacale consentita è

Le indicazioni della funzione pubblica

- Applicabili dal 15/11/2009: le limitazioni alla contrattazione collettiva decentrata, i vincoli di pubblicità tramite il sito internet delle informazioni sui contratti e sulle valutazioni, le nuove forme di controllo
- Applicabili dalla stipula del nuovo contratto nazionale: il bonus di eccellenza, il premio per l'innovazione, la destinazione della parte prevalente del trattamento accessorio alla incentivazione delle performance, l'aumento della retribuzione di risultato dei dirigenti

l'informazione. Altresì, le forme di partecipazione sindacale non devono essere svolte su tutte le scelte che hanno ricadute sulla organizzazione. E infine la contrattazione viene limitata, oltre che al trattamento economico, alle relazioni sindacali ed ai diritti ed obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro. Essa viene inoltre vietata nelle seguenti materie: organizzazione degli uffici, oggetto di partecipazione sindacale (ai sensi dell'articolo 9 del dlgs n. 165 del 2001, nuovo testo), afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 del dlgs n. 165 del 2001, nuovo testo), conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge

23 ottobre 1992 n. 421. La contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche. Sulla base di queste disposizioni la circolare del ministro Brunetta ci dice che vanno sottoposte a revisione le materie oggetto di concertazione. Anche se espressamente previste dai contratti nazionali esse infatti non possono sfiorare i nuovi e più rigidi limiti dettati dalla novella legislativa. Per cui su tutte le scelte che si riferiscono alla organizzazione interna la concertazione regredisce automaticamente alla semplice informazione, che peraltro non deve necessariamente essere preventiva.



Renato Brunetta

I contratti decentrati. Le nuove disposizioni sulla limitazione delle materie oggetto di contrattazione collettiva, come più in generale quelle sulle relazioni sindacali, sono in linea generale immediatamente applicabili o, meglio, sono entrate in vigore insieme al dlgs n. 150/2009, cioè lo scorso 15 novembre. Quindi i nuovi contratti decentrati integrativi, quelli sottoscritti dopo tale data, devono uniformarsi a questi principi. La circolare sottolinea espressamente che questo effetto si produce sugli istituti che hanno una maggior rilievo innovativo. Al riguardo sono menzionate in modo diretto le progressioni economiche o orizzontali. E viene ricordato che dobbiamo applicare necessariamente procedure selettive, che dobbiamo erogare questo beneficio solo ad una quantità limitata di personale, che si deve tenere conto degli esiti delle valutazioni e che si deve privilegiare lo sviluppo delle competenze professionali. Da evidenziare che, contrariamente a quanto sostenuto dal sindacato, l'applicazione di queste nuove regole non è rinviata all'adeguamento dei regolamenti e al 31 dicembre 2010, ma interessa direttamente i contratti stipulati dalla metà dello scorso novembre. Altra utile precisazione è quella per cui questi vincoli si applicano a prescindere dall'anno a cui la contrattazione si riferisce: ciò che conta è la data di sottoscrizione.

Per i contratti decentrati integrativi che a quella data erano già in vigore l'obbligo di adeguamento deve essere soddisfatto entro il prossimo 31 dicembre per le amministrazioni dello stato, mentre regioni, enti locali e sanità hanno tempo fino al 31 dicembre 2011 per effettuare tale adeguamento, ma le clausole

in contrasto con i vincoli legislativi cesseranno di produrre i propri effetti solo dal 31 dicembre 2012, quindi una proroga di fatto per un altro anno.

Occorre, infine su questo punto, sottolineare invece che le nuove regole sulla valutazione delle prestazioni dei dirigenti e dei dipendenti devono essere adottate entro il 31 dicembre 2010 ed entrare in vigore dal prossimo 1° gennaio 2011. Il mancato adeguamento delle metodologie esistenti determina la irrogazione di una sanzione: il divieto di corrispondere ogni forma di trattamento economico accessorio collegato alle performance.

Le novità non immediatamente applicabili. Il decreto rinvia la immediata applicazione di una parte rilevante di disposizioni alla stipula dei nuovi contratti collettivi nazionali di lavoro. In questo ambito sono compresi, in primo luogo, il bonus per l'eccellenza ed il premio per l'innovazione. Tale conseguenza si può ritenere scontata perché il decreto Brunetta espressamente rimette alla contrattazione collettiva la determinazione della misura di questi premi. Altrettanto scontato è il rinvio dell'aumento fino al 30% del totale del trattamento economico dell'ammontare della retribuzione di risultato dei dirigenti. Un carattere innovativo ha invece l'indicazione di subordinare al nuovo contratto, il che concretamente vuol dire che se ne parlerà non prima del 2013, anche il vincolo a destinare la quota prevalente del trattamento economico accessorio comunque denominato alla incentivazione delle performance: tale scelta viene motivata con l'esigenza di ristrutturazione complessiva della struttura del trattamento economico.

© Riproduzione riservata

SUL SITO INTERNET LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA ED ECONOMICO-FINANZIARIA

Accordi decentrati ai raggi X grazie al web

La circolare del ministro Brunetta conferma che un rilievo essenziale nel quadro complessivo del dlgs n. 150/2009 hanno le nuove regole dettate in materia di pubblicità tramite il sito internet delle informazioni sui contratti decentrati e la intensificazione dei controlli. Essa chiarisce, dando una lettura innovativa del dettato legislativo, che bisogna dare immediata applicazione all'obbligo di recupero delle risorse illegittimamente inserite nel fondo, nonché alla pubblicazione sul sito internet delle relazioni illustrative ed economico-finanziaria dei contratti.

Tutte le amministrazioni pubbliche devono corredare i contratti decentrati con due relazioni: una illustrativa del contenuto e una economico-finanziaria. Tali relazioni devono essere preparate dagli uffici e devono essere certificate da

parte dei revisori dei conti. L'obbligo di redazione e pubblicazione di tali documenti sussiste anche se, ci dice la circolare n. 7/2010 della Funzione pubblica, non sono ancora stati predisposti i relativi modelli unitari nazionali. Fino a che tali modelli non saranno stati realizzati le singole amministrazioni hanno una significativa autonomia, che comunque deve essere esercitata garantendo che lo spirito della intesa sia chiarito, che sia attestato il rispetto dei vincoli dettati dal contratto nazionale e dalle disposizioni di legge e che si dia conto degli effetti attesi sulla qualità dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini. È questo l'aspetto più innovativo e che, a parere di chi scrive determinerà entro pochi anni una sorta di «rivoluzione copernicana» nella logica posta a base delle relazioni sindacali nel settore pubblico.

Infatti in tale modo si vuole superare l'autoreferenzialità e si obbligano le amministrazioni e i soggetti sindacali a fare i conti con le esigenze degli utenti: in tal modo si cerca di mettere un argine alle possibili pastette, che per potere essere realizzate hanno bisogno che pochi siano in possesso di una quantità sufficiente di informazioni. Ricordiamo inoltre che devono essere pubblicati anche il testo del contratto decentrato e le informazioni trasmesse alla Ragioneria generale dello stato nell'ambito del conto annuale del personale. La circolare ci ricorda che, non appena predisposti a livello nazionale, dovranno essere pubblicati sul sito internet anche i modelli per consentire ai cittadini la valutazione dell'effettivo impatto della contrattazione decentrata integrativa sulla qualità dei servizi erogati dall'ente. Ed ancora il ministro

Brunetta coglie l'occasione per ricordarci che dobbiamo pubblicare sul sito internet del nostro ente anche le informazioni sulla valutazione richieste dall'articolo 11, comma 8, del dlgs n. 150/2009.

Altri obblighi da soddisfare sono quelli relativi alla trasmissione ad Aran e Cnel in forma telematica ed entro cinque giorni dalla sottoscrizione della copia dei contratti decentrati, delle relazioni e della attestazione delle modalità di copertura dei relativi oneri. Il mancato rispetto sia degli obblighi di pubblicazione sul sito internet che di quello di comunicazione è sanzionato con il divieto di adeguamento dei fondi: i revisori dei conti sono obbligati a garantire il rispetto di tali disposizioni. Questi vincoli si applicano ai contratti sottoscritti dopo lo scorso 15 novembre, anche se relativi ad anni precedenti.