

COSA CAMBIA NELLA CONCERTAZIONE E NELLA CONTRATTAZIONE ALLA LUCE DEL DECRETO LEGISLATIVO 150/2009 DETTO DECRETO BRUNETTA? VI SPIEGHIAMO LE NOVITA' PUNTO PER PUNTO

Anno nuovo, concertazione e contrattazione vecchia.

Molti Enti stanno letteralmente impazzendo e eliminano inspiegabilmente concertazione, contrattazione decentrata incolpando di tutto ciò il decreto Brunetta. In realtà la conciliazione delle disposizioni del d.lgs. 150/2009 con le regole per la contrattazione non è così drastica.

Il decreto prevede per i contratti decentrati un lasso di tempo di quasi due anni, da qui al 31.12.2011, per adattarli alle norme del decreto.

Certamente sin da subito potrà iniziare un complesso e difficile percorso di adattamento della disciplina vigente a quanto sancito dalla riforma.

E' possibile sin da ora un controllo incrociato degli istituti regolati da contrattazione decentrata e concertazione per verificare se le clausole del decentrato siano conformi al decreto oppure vadano entro il 2011 cambiate.

Le materie che hanno subito le modifiche più significative sono le Progressioni Orizzontali, la valutazione e gli incarichi.

Senza lasciarsi prendere dal panico o dalla voglia di azzerare tutto quello che finora è stato fatto può risultare utile verificare alla luce del disposto dei CCNL su concertazione e contrattazione cosa in realtà cambia e cosa resta per il momento invariato. In blu sono riportate le norme contrattuali vigenti mentre in nero leggete il nostro commento.

Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente (Art4 CCNL 1/4/1999)

1. In ciascun ente, le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 15 nel rispetto della disciplina, stabilita dall'art.17.

2. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:

a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;

La definizione dell'ammontare del fondo delle risorse decentrate è competenza unilaterale dell'ente (e quindi anche gli errori o le osservazioni dei vari ispettori sono riferibili per questo solo alla parte pubblica della delegazione trattante). In sede di contrattazione si ricerca l'accordo solo per stabilire come le risorse

sono da distribuire. Alla contrattazione decentrata (da svolgersi annualmente) resta la competenza per fissare i criteri di ripartizione e destinazione dei fondi.

I criteri di ripartizione e destinazione delle risorse si modificheranno solo sulla base di quanto stabilita la nuova contrattazione collettiva nazionale.

b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art.17, comma 2, lett. a);

Si tratta probabilmente della vera novità. Questi due tipi di criteri generali, oggi, non possono più considerarsi materia della contrattazione decentrata. I sistemi di incentivazione del personale sono, infatti, adottati dalle amministrazioni con provvedimenti unilaterali di tipo pubblicistico: si tratta del Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, previsto dagli articoli 7 e 8 del d.lgs. 150/2009, attuativo del Piano della performance, di cui all'articolo 10 del d.lgs. 165/2001, specificamente identificabile, per gli enti locali, nella combinazione di Relazione previsionale e programmatica allegata al bilancio annuale e pluriennale e al Piano esecutivo di gestione. Il Sistema è, nella sostanza, lo strumento per avviare e far funzionare concretamente il ciclo di gestione della performance, di cui all'articolo 4 del D.lgs. 150/2009. Queste fattispecie sono state tutte ricondotte alla fonte pubblicistica e sottratte alla contrattazione.

Ai sindacati spetta una funzione di controllo e di verifica della effettiva trasparenza e misurabilità oggettiva delle performance.

Infine l'ultimo tipo di criteri, connessi alla ripartizione delle risorse resta oggetto della contrattazione, come visto per la lettera a)

c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g);

Si tratta dei compensi per le prestazioni svolte in condizioni disagiate da parte del personale in cat. A, B e C e delle specifiche responsabilità del personale non incaricato nell'area delle posizioni organizzative. Inoltre degli incentivi per attività connesse alla progettazione, incentivi per il recupero dell'Ici e le attività degli avvocati.

Si tratta pur sempre di determinare la destinazione del fondo alla remunerazione di particolari responsabilità e quindi la materia continua ad essere contrattazione decentrata.

d) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;

La formazione e l'aggiornamento professionale costituiscono un investimento del datore, finalizzato al miglioramento della produttività del lavoro. È, dunque, una misura organizzativa direttamente inerente la gestione del rapporto ed, al contempo, un diritto/dovere del prestatore.

A seguito della modifica delle progressioni orizzontali e del tentativo di

eliminare le progressioni verticali, non si può ritenere in alcun modo la sussistenza di una connessione diretta tra formazione e aggiornamento, da un lato, e progressioni economiche o di carriera, dall'altro.

È possibile, pertanto, ritenere la riconduzione della programmazione al potere datoriale, con esclusione dalla contrattazione ma questo non esclude la possibilità di attivare comunque la concertazione.

Ai sindacati spetta una funzione di controllo e di verifica delle pari opportunità e della consistenza del piano formativo e dei processi innovativi.

e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili ;

La partecipazione delle organizzazioni sindacali nella regolamentazione di questi ambiti è indiscussa; la contrattazione appare necessaria e possibile.

f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;

È una materia un po' al confine tra l'organizzazione datoriale pura e il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali. Resta quindi la possibilità della contrattazione decentrata.

g) le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 19 del CCNL 14.09.2000, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa di cui agli articoli 7 e 8 del d.lgs. 150/2009 concerne, tra l'altro, proprio il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Se si esclude questo aspetto resta comunque necessario il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali e la possibilità della contrattazione decentrata sulla materia.

h) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);

Sono risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale. Tra queste vi sono le risorse destinate dall'art. 208 del CdS ai fini previdenziali ed assistenziali per le polizie locali. Si tratta di risorse che, a vario titolo, la contrattazione di comparto connette a specifiche e particolari prestazioni. Finché gli assetti contrattuali nazionali non saranno modificati e aggiornati alla riforma, tale ambito è da ritenere ancora appartenente alla contrattazione decentrata.

i) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art.22;

Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario. La determinazione dell'orario di lavoro appartiene all'organizzazione generale e alla disciplina

datoriale, come tale è da ritenere sottratta alla contrattazione decentrata. Resta comunque la possibilità di concertazione per le organizzazioni sindacali.

l) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art.33 del D.Lgs. 165/2001;

Anche in questo caso si tratta di poteri datoriali ma naturalmente Resta comunque la possibilità di concertazione per le organizzazioni sindacali.

m) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

Anche questo ambito appartiene all'organizzazione generale e ai poteri datoriali. La sede più propria non appare la contrattazione ma la concertazione.

3. La contrattazione collettiva decentrata integrativa riguarda, altresì, le materie previste dall'art. 16, comma 1, del CCNL stipulato in data 31.3.1999:

➤ **completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2;**

E' assolutamente certo che si tratta ancora di materia della contrattazione decentrata anche se i criteri dovranno tenere conto specificamente dei vincoli dell'articolo 23 del d.lgs. 150/2009.

➤ **modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali di cui all'art. 14.**

L'ambito continua ad appartenere alla contrattazione decentrata.

Infine vediamo ora i riflessi del decreto Brunetta sulle materie oggetto di concertazione.

Concertazione (Art. 8 CCNL 1/4/1999 così sostituito dall'Art. 6 CCNL 22/1/2004)

1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 10, comma 2, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art.7, può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

2. La concertazione si effettua per le materie previste dall'art.16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999 e per le seguenti materie:

➤ **articolazione dell'orario di servizio;**

La materia è di pertinenza dello stretto potere datoriale e organizzativo, ma in assenza di un nuovo assetto della contrattazione nazionale DEVE ancora essere oggetto della concertazione.

➤ **calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;**

La materia è di pertinenza dello stretto potere datoriale e organizzativo, ma in assenza di un nuovo assetto della contrattazione nazionale DEVE ancora essere

oggetto della concertazione.

- **criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e di personale;**

La materia riguarda la gestione delle eccedenze di personale, dovute a procedure di esternalizzazione e, dunque, concerne sia l'organizzazione generale, sia l'esercizio dei poteri datoriali. Tuttavia resta necessaria e indispensabile la concertazione.

- **andamento dei processi occupazionali;**

La concertazione riguarderà l'analisi dei dati, e, come già avviene, non potrà incidere sulle decisioni operative sui programmi assunzionali.

- **criteri generali per la mobilità interna.**

La mobilità interna è certamente esercizio del potere datoriale, semmai connesso all'informazione. Trattandosi di criteri generali, e limitatamente a tale aspetto astratto, comunque la concertazione appare ancora ammissibile.

Altre materie che i CCNL prevedono oggetto di concertazione. Svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche.

Nessuna concertazione appare oggi più possibile, stante l'effetto devastante del decreto Brunetta sulle progressioni verticali che comunque restano possibili fino al nuovo CCNL.

Valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni.

Si tratta di un potere rimesso integralmente alla fonte pubblicistica del Sistema di valutazione e al potere datoriale di valutazione, il che rende la concertazione non più compatibile.

Conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica.

Si tratta di un potere rimesso alla fonte pubblicistica e la concertazione non è compatibile.

Metodologia permanente di valutazione.

Come sopra.

Criteri sul conferimento degli incarichi dirigenziali.

Come sopra.

Lo Staff dell'UFFICIO STUDI SULPM