

EDITORIALE

LA “ BRUNETTEIDE”: FATTI O “CIACOLE”?

In Italia può succedere di tutto: nelle case del Premier, nelle svariate sedi del Governo, a Palazzo Vidoni ed a Via del Corso. Pochi esempi, su tutti.

Può succedere che il Decreto Brunetta sia “stoppato” parzialmente dalle ripetute manovre economico-finanziarie di Tremonti, datate 2010-2011.

Può succedere che la mancata riscrittura integrale ed unitaria della Legge 421/1992, del D.Lgs 502/92, del D.Lgs 503/92, del D.Lgs 165/2001 e del D.Lgs 150/09 produca norme od in contrasto tra loro o di difficile interpretazione ed applicazione.

PUNTO PRIMO: CONTROLLO INTERNO e RUOLO SINDACALE

C'è da chiedersi – ad esempio – quali siano e dove siano, nei diversi settori della P.A., quegli **organismi di controllo interno** di cui parla l'Art. 5 del D.Lgs 165/01, come novellato dal D.Lgs 150/09.

C'è da chiedersi se, oggi, gli istituti della **informazione-consultazione** e **partecipazione sindacale** (ex Art. 5-6-9 del “testo novellato”) siano o meno significativamente diversi da quelli previsti dai singoli CCNL di categoria, tuttora vigenti. Ci riferiamo a:

- a) **Informazione sindacale sulla organizzazione degli uffici e sulle misure inerenti la gestione dei rapporti di lavoro (Art. 5);**
- b) **Consultazione sindacale preventiva sulla organizzazione e disciplina degli uffici, nonché sulle dotazioni organiche (Art. 6);**
- c) **Partecipazione sindacale, disciplinata dai CCNL (Art. 9),** ma molto spesso non più sintonica con le vigenti norme legislative. Ad esempio:
- d) **Contrattazione collettiva consentita, nei limiti di legge (art. 40), solo su sanzioni, trattamento accessorio, mobilità e progressioni economiche...**

Ma, diciamo Noi, questi aspetti normativi incidono o no, direttamente, sull'organizzazione del lavoro? Certamente sì, ed allora dov'è la coerenza normativa?

Più specificamente, che differenza c'è tra il comma 2 dell'Art. 5 ed il comma 1 dell'Art. 6, in merito all'organizzazione degli uffici? Per questa “funzione” si informano i sindacati o li si consultano? E se li si informasse solamente, detta informazione dovrebbe essere preventiva o successiva?

Mistero...”triste”... e non risolto da chi ha firmato il protocollo del 4 Febbraio 2011, a Palazzo Vidoni.

Comunque sia, in caso di mancato accordo collettivo integrativo, l'amministrazione farà di testa sua (c.3-ter dell'art. 40 del 165/modificato dal 150).

PUNTO SECONDO: MOBILITA' tra AMMINISTRAZIONI DIVERSE

Da un lato, **non ci risulta emanato il Decreto del Ministro della P.A (ex c.1-bis dell'art. 30 del Decreto modificato) in tema di mobilità del personale tra amministrazioni diverse**, decreto che avrebbe dovuto essere varato “**sentite le confederazioni sindacali rappresentative**”; dall'altro, sono diventate nulle tutte le previsioni contrattuali difformi da questo principio (C.2, Art. 30).

Conseguenze? In quante realtà della P.A. – oggi – , in presenza di un posto vacante, si da una reale precedenza alla mobilità tra amministrazioni diverse, prima di attivare il concorso?

E quante volte, così facendo, si potrebbe incorrere nella **condotta antisindacale** (ex art. 28 della Legge 300/70; ex c.3, art. 47 della Legge 428/90, ovvero ex Art. 2112 del Codice Civile) ?.

E dov'è il DPCM (da emanarsi previo parere con la Conferenza Unificata ex Art. 8 D.Lgs 281/97, sentite le OOSS) contenente la tabella di equiparazione tra i diversi livelli di inquadramento previsti dai CCNL relativi ai diversi comparti di contrattazione? Il riferimento è all'art. 29-bis...

Poiché siamo cattivi, vorremmo conoscere – ad esempio -quale inquadramento nel CCNL medico (Area IV) potrebbe avere un medico con 15-20 anni di servizio nel Ministero della Salute ...

PUNTO TERZO: TRASPARENZA (Art. 11 D.Lgs 150/09) ed ADEGUAMENTI ORDINAMENTALI (art. 16 e 31 dello stesso Decreto).

In quante amministrazioni della P.A. è stato adottato il programma triennale per la trasparenza ed integrità, da aggiornare annualmente? E siamo arrivati alla primavera 2011...

Quante Regioni, Enti Locali, ASL/AULLSS hanno adeguato, entro il 31/12/10, i loro ordinamenti ai principi contenuti negli Art. 3-4-5 (c.2-7-9) e 15 (c.1), come prescritto dall'Art. 16 del D.Lgs 150/09? E quanti sono consapevoli che, dal primo gennaio 2011, in assenza di tali adeguamenti, vale integralmente il disposto legislativo, alla faccia del federalismo incompleto?

Quante Regioni, Enti locali,ASL/AULLS hanno adeguato i propri ordinamenti ai principi contenuti negli Art. 17 (c.2), 18, 23 (c.1-2), 24 (c.1-2), 25,26,27 (c.1) entro il 31/12/2010?

Se non lo hanno fatto, fino alla data di emanazione della disciplina regionale e locale, si applicano le disposizioni del D.Lgs Brunetta (art. 31, c.1-5).

PUNTO QUARTO: MERITO e PREMI (Art. 14-17-27 D.Lgs 150, modificato).

In quante Amministrazioni della P.A. è stato costituito ex-novo l'Organismo indipendente di valutazione ex Art. 14.?

In sua assenza, come potrà – ad esempio- essere assegnato il premio di efficienza (Art. 27), a livello regionale e nel SSN (Art. 27, c.3)?

CONCLUSIONE

Per chi non ci conosce, lo ribadiamo. Non siamo difensori di Brunetta e del suo Decreto.

Non abbiamo apprezzato né apprezziamo la sua ostilità, anzi il suo odio, verso i sindacati ed il sindacalismo.

Ben sappiamo che il suo D.Lgs tende a criminalizzare l'attività sindacale: da un lato, riducendone il peso contrattuale nazionale e locale; dall'altro, limitando la presenza dei sindacalisti (ma non quella dei politici) in una serie di organismi democratici di rappresentanza.

A Brunetta contestiamo anche l'impraticabilità di molte norme del suo 150/09 e del D.Lgs 165/01, conseguentemente novellato.

A Brunetta contestiamo anche la violazione delle regole relative al federalismo incompleto del 2001, per mancato coinvolgimento – attivo e pregnante – delle Regioni in temi programmatori-gestionali-organizzativi di chiara pertinenza regionale.

Anche il pseudo-accordo con CISL-UIL-CONFSAL del 4 Febbraio 2011 testimonia questa Sua volontà di bypassare le Regioni ed il loro ruolo.

Come ciliegina sulla torta, la norma (Art. 40, c. 2) che prevede "fino ad un massimo di 4 comparti di contrattazione collettiva nazionale, cui corrispondono non più di 4 aree separate della dirigenza. Una apposita sezione contrattuale di un'area dirigenziale riguarda la dirigenza del ruolo sanitario del SSN, per gli effetti dell'Art. 15 del D.Lgs 502/92 e s.m. Nell'ambito dei comparti di contrattazione possono essere costituite apposite sezioni contrattuali per specifiche professionalità".

Un bel caos: 4 comparti (max); 4 aree dirigenziali (max) di cui una per il SSN; 4 sezioni professionali (max).

Ma non sarebbe stato più facile lasciare tutto come stava (8 comparti + varie specificità) piuttosto che comprimere le rappresentatività, in modo ingiustificato, almeno per un Governo che - a parole e solo a parole – ha sempre dichiarato di voler premiare le specifiche professionalità ed il merito individuale?

Invece, Brunetta ha razzolato male, penalizzando tutta la dirigenza della P.A., in modo orizzontale e non verticale. Togliendo ai medici il frutto di lotte decennali (1980-1988: la craxiana area medica) e togliendo agli altri dirigenti e professionisti reali spazi di autonomia (contrattuale, economica e di carriera) rispetto a quella del personale non laureato.

Da ultimo, una domanda perfida. Quanto durerà il Commissariamento dell'ARAN, da parte di Palazzo Vidoni?

E come si può pensare che l'ARAN possa essere una agenzia "terza" rispetto alle parti, con un Commissariamento prolungato e di parte?

Sia chiaro: non ce la prendiamo né con il Commissario né con il SubCommissario ARAN...Non è un problema di persone...

È un problema di regole. Governo e Regioni debbono darsi una mossa, per risolvere anche il problema ARAN, ridando all'ARAN il suo ruolo fisiologico di agenzia terza, quindi neutrale.

"IBIS, REDIBIS NON, MORIERIS IN BELLO"

ovvero

"IBIS, REDIBIS, NON MORIERIS IN BELLO" ?

Anche la Sibilla Cumana non avrebbe saputo rispondere ai nostri interrogativi, frutto di una quarantennale esperienza professional-sindacale.

Stefano Biasioli

Vicenza-Roma, 7 Marzo 2011

