

Seminario Riforma Brunetta

La prima domanda sorge spontanea: l'efficienza e la qualità dei servizi scaturiranno dalla Riforma Brunetta?

La nostra risposta è negativa alla luce di poche considerazioni

- **Il salario del dipendente pubblico sarà soggetto a crescenti decurtazioni**
- **La materiale impossibilità di accedere alle progressioni verticali-**
- **La fortissima limitazione delle progressioni orizzontali**
- **Aumenti irrisori con il codice Ipca determinato dai nuovi assetti contrattuali scaturiti dalla intesa siglata nel gennaio e Aprile 2009 da Governo, Cisl, Uil e Ugl.**

Con la scusa di razionalizzare le voci della contrattazione decentrata, non sarà più possibile accumulare voci che ad oggi hanno portato alcuni incrementi salariali specie per i livelli medio bassi (rischio e disagio, per non parlare poi degli ostacoli insormontabili per le progr. Orizzontali...)

Fino a ieri la progressione verticale era regolata dalla fonte contrattuale, aveva come requisito facoltativo il titolo di studio, oggi viene introdotta la fonte legale di disciplina e allora si perde potere di contrattazione perché non sarà più possibile individuare percorsi di carriera all'interno dell'Ente attraverso corsi concorsi interne e procedure meno selettive.

Analogo discorso sulle progressioni orizzontali

I contratti collettivi saranno costruiti per ostacolarne la erogazione vincolandole solo a casi eccezionali.

In questo modo, i beneficiari saranno esigue minoranze e le amministrazioni risparmieranno sulla spesa del personale perché tra sviluppo delle competenze professionali e sistema di valutazione non mancheranno le soluzioni per limitare quello che fino ad oggi è stato un meccanismo di incremento economico nella contrattazione decentrata

Il sistema di controllo interno verrà poi sostituito dall'Organismo indipendente della performance, l'organismo che dovrà poi redigere le 4 fasce di merito (il 25% del personale ha diritto al 100% della produttività, il 50% percepirà metà produttività, il 25% del personale, ossia un quarto, non vedrà un euro)

Le deroghe alle fasce saranno ridicole e non esistono concreti margini di manovra per il delegato sindacale

Con la riforma Brunetta la pubblica amministrazione è tenuta al rispetto e alla assunzione di nuovi impegni

Progettare e effettuare un costante e periodico monitoraggio della qualità delle performance. Si fa un gran parlare di performance, merito e trasparenza che da Brunetta sono ritenute le basi della crescita professionale

Ci chiediamo con quali strumenti umani e finanziari vogliono portare avanti questa riforma visto che tra tagli agli enti locali e blocco sostanziale del turn over nell'arco di pochi anni gli organici della PA saranno ai minimi termini e saranno costretti o a eliminare i servizi o a esternalizzarli

Prendiamo l'esempio delle autonomie locali che entro la fine del 2010 dovranno rivedere e adeguare le loro regole, i sistemi di valutazione di controllo che in concreto significano

- 1. Divieto di arrecare nuovi e maggiori oneri alla finanza pubblica(art 17)**
- 2. Divieto di distribuire incentivi e premi in modo automatico (art 18)**
- 3. Qualunque progressione sarà possibile solo attraverso il concorso esterno che riserva una quota al dipendente interno il quale dovrà risultare in possesso dello stesso titolo di studio valido per l'accesso dall'esterno**
- 4. Professionalità e profitto saranno alla base della erogazione degli incentivi (art 25, 26 e 27)**

Comuni e Province hanno di fatto accelerato l'iter di applicazione della Brunetta negli enti locali come dimostrano accordi con il Ministero Pa e la scrittura di alcune linee guida.

La pubblica amministrazione poi avrà maggiori opportunità di precarizzare il rapporto di lavoro

Per esempio, ci sono significative modifiche introdotte dalla legge 133\08 a proposito del contratto a termine (il diritto di precedenza e la anzianità di servizio non avranno più valore, tra un contratto a termine e l'altro potranno intercorrere tempi più lunghi rispetto a quanto previsto dalla legge, con la motivazione delle esigenze tecniche -

organizzative o sostitutive si potrà ricorrere con maggiore facilità al tempo determinato.....)

La riforma Brunetta poi annulla molte tutele:ecco alcuni esempi esplicativi

1. In caso di permanente inidoneità psicofisica, l'amministrazione può recedere dal contratto di lavoro come anche nel caso di più valutazioni negative che oltre a cancellare il salario accessorio possono rappresentare un motivo di licenziamento per mancata produttività. Ci riferiamo al cosiddetto insufficiente rendimento che poi si coniuga con la incompetenza professionale. In questo caso, l'Amministrazione può procedere con il provvedimento disciplinare che può essere un'ulteriore arma a disposizione dei Dirigenti.

La contrattazione viene completamente stravolta

- Sono previsti comitati di settore che dovranno dare un atto di indirizzo all'Aran da cui partire per ogni rinnovo contrattuale e questo atto dovrà essere compatibile con i bilanci e gli indirizzi del Governo**
- una volta sottoscritta la ipotesi di accordo, l'Aran deve tornare al comitato di settore (che per le amministrazione centrali è direttamente il Governo) che dovrà esprimersi sulla ipotesi di contratto (ovviamente massima attenzione agli oneri finanziari, al non avere ottenuto maggiori spese)**
- infine occorrerà la Certificazione di compatibilità della Corte dei Conti in merito alla quantificazione dei costi contrattuali.**
- Attenzione: le difficoltà non sono finite perché l'Aran deve svolgere una costante opera di monitoraggio e aggiornare dati sulle cosiddette retribuzioni di fatto, al fine di impedire che la contrattazione decentrata possa permettere qualche recupero salariale reso impossibile sul piano nazionale.**

Se negli anni novanta i Governi hanno avviato i processi di privatizzazione, il Decreto Brunetta fin dal piano industriale per la PA ha avviato un percorso di rilegificazione.

Sono sottratte alla regolamentazione della contrattazione collettiva numerose materie, per esempio quelle inerenti la organizzazione degli

uffici. Sarà impossibile contrattare materie importanti per le quali viene anche meno il diritto alla informazione.

Ci sono poi due aspetti particolarmente insidiosi della Brunetta, laddove si parla di “tutela retributiva dei dipendenti pubblici”, ossia la possibilità che siano erogati con atto unilaterale gli incrementi contrattuali (per capirci i tempi della contrattazione saranno veloci perchè tra tetti di spesa e esiguità delle materie da discutere il sindacato avrà ben pochi margini di manovra), e *“qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo”* (art.40.3 ter). In entrambi i casi viene ridimensionato il ruolo del Sindacato e annullata la contrattazione con il Governo e gli enti locali introducendo anche insidiose novità culturali. Perchè contrattare a lungo, quando si può siglare una intesa in pochi giorni? E per *“ottimizzare il tempo”* basta svuotare delle sue prerogative la contrattazione stessa , quindi *“non un euro, non un centesimo al di fuori del contratto”*

La contrattazione collettiva nazionale prevederà la sola informazione come forma di partecipazione sindacale alle determinazioni dei Dirigenti che spaziano dall'organizzazione degli uffici alla gestione dei rapporti di lavoro. E rispetto alla 165\2001 che prevedeva la contrattazione su tutte le materie riguardanti il rapporto di lavoro, la Brunetta invece va ben oltre, ossia vincola la contrattazione ai soli casi previsti dal legislatore *“nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche”* e determina la fine di ogni trattativa sui trattamenti economici. Quindi, per riassumere, abbiamo conosciuto una prima fase di privatizzazione della Pa nella quale gli strumenti concertativi e informativi avevano avuto la meglio sulla contrattazione (e da qui la sterilità di molte analisi partorite in casa Cgil) che a sua volta si circoscriveva al trattamento del fondo e alla erogazione della produttività con criteri da determinare ai tavoli di trattativa. Con la Brunetta , invece, anche la contrattazione sul trattamento economico scompare e le materie da trattare sono decise tramite legge e ridotte ai minimi termini

Guardiamo infine gli aspetti legati al nuovo modello di contrattazione da cui ogni analisi sindacale deve partire

IL 22 Gennaio 2009 Governo e Cisl, Uil e Ugl hanno siglato una intesa che ha trovato applicazione nel Pubblico Impiego con un secondo accordo (30 Aprile 2009) .

Vediamo insieme gli elementi peggiorativi di questa intesa non sottoscritta dalla Cgil ma in ogni caso recepita con la firma di numerosi contratti di categoria, ultimo quello dei Chimici

- 2. L'accordo ha valore sperimentale per un quadriennio e subito è stato applicato nel settore privato**
- 3. Durata triennale dei contratti collettivi e decentrati**
- 4. Fine della rivalutazione biennale in base alla inflazione programmata**
- 5. Introduzione dell'indice dei prezzi al consumo depurato dai costi delle materie prime, un sistema di calcolo assai più svantaggioso**
- 6. Impossibilità di rivedere il costo della vita e di correggere l'Ipca nell'arco di un triennio demandando alla tornata contrattuale un eventuale recupero**