

CONTRATTI/ Circolare della Funzione pubblica e atto di indirizzo all'Aran per applicare l'intesa del 4 febbraio

Riforma Brunetta, frenata finale

Negli "indirizzi" previsioni che rendono inutile anche la modifica del Dlgs 150/2009

L'intesa sottoscritta il 4 febbraio scorso dal Governo e alcune sigle sindacali sta bruciando i tempi del suo perfezionamento: con lettera circolare n. 1 del 17 febbraio 2011 il ministro della Pa Brunetta ha fornito indicazioni di raccordo tra il Dlgs 150/2009 e l'intesa e contestualmente è stata inviata al Comitato di settore di Regioni e Ssn una bozza di atto di indirizzo all'Aran per la stipula del contratto quadro sulle relazioni sindacali previsto dal punto 4 dell'intesa. È evidente che sia del tutto superata l'idea di adottare un Dlgs correttivo del 150 (si veda Consiglio dei ministri del 28 gennaio).

La bozza di atto di indirizzo si presta ad alcune considerazioni ma preliminarmente si segnala che la lettera circolare n. 1 non vede tra i destinatari né le Regioni (che hanno chiesto un incontro urgente a Brunetta sulla materia) né le aziende sanitarie. Circostanza singolare in quanto la bozza di direttiva riguarda esclusivamente l'attuazione del punto 4 dell'intesa confermando così implicitamente quanto anticipato su Il Sole-24 Ore Sanità n. 6/2011: i punti 2 e 3 dell'intesa non riguardano - o non ci sono le condizioni oggettive perché possano riguardare - il Ssn.

La direttiva della Funzione pubblica delinea un quadro riassuntivo della normativa vigente partendo dal Dlgs 165/2001 con le modifiche apportate dal Dlgs 150, passando per l'intesa sugli assetti contrattuali del 30 aprile 2009. Si conferma il rinvio - di almeno tre anni - di una lunga serie di norme e istituti che costituiscono assi portanti della riforma Brunetta: il principio che la parte di salario accessorio legato alla performance individuale debba essere "prevalente", la costituzione di forme e procedure di partecipazione del personale, la possibilità

che la composizione percentuale delle fasce di merito sia elastica, le progressioni economiche che devono effettuarsi in maniera selettiva e, infine, il bonus delle eccellenze e il premio annuale per l'innovazione. In virtù della terminologia usata e di quell'aggettivo "futura" tra parentesi, dovrebbe invece essere già subito esigibile il premio di efficienza il quale è da anni utilizzato da quelle aziende sanitarie che hanno compreso le potenzialità e le leve gestionali che hanno fornito i contratti del passato. Stesso discorso dovrebbe valere per l'applicazione dei meccanismi di eterointegrazione contrattuale dato che non c'è alcun riferimento ai futuri contratti nazionali. Un aspetto importantissimo per la correttezza e la legalità dei comportamenti delle aziende per cui è auspicabile un chiarimento nel contratto quadro.

Esaminando i punti irrisolti, le maggiori difficoltà di lettura del combinato disposto del Dlgs 150 e dell'intesa sono concentrate nel fatto che l'art. 5, comma 2 del 165 - novellato dal 150 - e l'art. 6, comma 1 del 165 - non

modificato dal 150 - contengono due locuzioni pressoché identiche: le «determinazioni per la organizzazione degli uffici» e «l'organizzazione e la disciplina degli uffici». La questione sta nel fatto che le due rispettive norme assegnano modelli relazionali diversi per i due momenti operativi, la sola informazione (senza specificare se preventiva) per la prima e la consultazione per l'altra. Le due locuzioni non possono rappresentare concetti diversi, mentre è plausibile che l'intenzione del legislatore si concretizzi nell'art. 5, comma 2 e che la previsione di correggere anche l'art. 6, armonizzandolo, sia stata dimenticata.

Nel riepilogo degli ambiti di intervento della contrattazione viene ricordato, poi, che sono escluse dalla contrattazione le materie sulle prerogative dirigenziali e il conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali. La questione sta nel momento temporale di attuazione del principio perché i pregressi contratti contengono numerose clausole in contrasto con i nuovi principi. Poiché i contratti sono scaduti

il 31 dicembre 2009, è possibile pensare che il regime di proroga tacita coinvolga anche istituti e clausole contrattuali non conformi alla legge, visto che su queste materie il 150 e la legge 15 definiscono "imperativi" e "inderogabili" i principi di netta separazione tra materie contrattabili e materie riservate alla legge? Il potere di eterointegrazione del dirigente può agire da subito anche sui contratti collettivi nazionali?

Comunque, anche prendendo atto della frenata inferta alla riforma, c'è da sottolineare che alcuni principi risaltano con certezza e, tra i più importanti, quello in base al quale nell'attuare le procedure di informazione o consultazione «la decisione finale dell'Amministrazione non può essere in alcun modo condizionata da preventive forme di assenso da parte delle organizzazioni sindacali».

Un'ultima puntualizzazione sulla rappresentatività. L'intesa del 4 febbraio non è stata sottoscritta dalla Cgil e dalla Cosmed (medici e dirigenti del Ssn), come anche il protocollo del 22 gennaio 2009 e l'omologa intesa per la Pa del 30 aprile 2009. Alla luce dei principi dell'art. 39 della Costituzione (validità erga omnes dei contratti sottoscritti dalle sole organizzazioni registrate) e nell'art. 43, comma 5 del Dlgs 165 (ammissione alle trattative aziendali solo dei sindacati maggiormente rappresentativi che hanno sottoscritto i contratti nazionali) ci si deve aspettare che le clausole contenute nell'intesa del 4 febbraio e nel successivo accordo quadro siano applicabili, nelle aziende sanitarie, esclusivamente agli iscritti Cisl e Uil? È un'affermazione provocatoria, ma per come si sono deteriorati i rapporti tra parti sociali, la tesi non è tanto fantasiosa.

Stefano Simonetti