

BRUNETTA

NON



FUNZIONA!

**FUNZIONE
PUBBLICA**

CGIL
ROMA E LAZIO

RILEGIFICAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1

COSA PREVEDE LA RIFORMA
BRUNETTA

COME INCIDE SUI DIPENDENTI
PUBBLICI

COME INCIDE SUI SERVIZI AI
CITTADINI

5 COSE DA SAPERE SUI DECRETI BRUNETTA

Al comma 2 dell'art. 2 del D. Lgs. 165/01 viene inserito il principio che i provvedimenti legislativi costituiscono **disposizioni a carattere imperativo**. Inserimento comma 3 bis all'art. 2 del D. Lgs. 165/01: **Nel caso di nullità delle disposizioni contrattuali per violazione di norme imperative o dei limiti fissati alla contrattazione collettiva, si applicano gli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del Codice civile.**

L'art. 40 è completamente riscritto e il comma 1 prevede: **Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.** Nell'art. 40 del d. lgs. 165/01 viene inserita la modifica: **"Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, 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, fino alla successiva sottoscrizione."**

L'art. 29 del decreto 150/09 prevede che: **"per le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e per gli enti locali, le disposizioni del presente Titolo hanno carattere imperativo, non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva e sono inserite di diritto nei contratti collettivi"**

La legge **"impera"** e **impedisce ai contratti di migliorarla/adattarla/interpretarla.** Nel caso in cui si sottoscrivesse con l'Amministrazione o con L'Aran un accordo che preveda clausole difformi dalla legge (non in contrasto o illegali ma semplicemente diverse) l'accordo contrattuale è nullo e la relativa norma di legge viene inserita di diritto nel contratto. Nel caso in cui non si raggiunga un'intesa **salta il principio della ultrattività** del precedente accordo fino alla definizione del nuovo e **l'amministrazione può agire unilateralmente**

I dipendenti di enti locali e sanità **che pensavano di essere fuori** dalle mire di Brunetta avranno una **spiacevole sorpresa**

Le **tante e diverse pubbliche amministrazioni** saranno governate dalle **stesse regole**, senza possibilità di differenziare la gestione organizzativa e del personale di un ospedale rispetto a un ministero o a un comune, di un ente previdenziale rispetto ad un'agenzia fiscale e così via. **Tutti gli accordi** che prevedessero progetti di miglioramento della produttività o indennizzi o sviluppi professionali finalizzati a compensare chi lavora con maggiori capacità, di più o in modo più efficace per migliorare il servizio che l'ospedale, la ASL, la sede dell'Ente Previdenziale, l'Agenzia Fiscale, il singolo Ministero o Comune o Provincia o Regione, offre ai cittadini, **se non rispondono esattamente alla norma non sono attuabili.**

Alla faccia del federalismo, qui **tutto viene deciso dal Governo centrale**, anche come deve comportarsi il comune più sperduto della val brembana

**COSA PREVEDE LA RIFORMA
BRUNETTA**

**COME INCIDE SUI DIPENDENTI
PUBBLICI**

**COME INCIDE SUI SERVIZI AI
CITTADINI**

5 COSE DA SAPERE SUI DECRETI BRUNETTA

all'art. 33 del D. Lgs. 165/01 è inserito il seguente comma: **"1-bis. La mancata individuazione da parte del dirigente responsabile delle eccedenze delle unità di personale, ai sensi del comma 1, è valutabile ai fini della responsabilità per danno erariale."**

In questo caso si tratta dei Dirigenti pubblici che risponderanno di **danno erariale (cioè con il loro patrimonio personale)** nel caso in cui non dovessero individuare eventuali eccedenze di personale negli uffici da loro diretti; questo comporterà certamente la dovuta attenzione a questo aspetto **favorendo condizioni sottostimate delle necessità di personale** degli uffici pubblici

I Dirigenti si preoccuperanno più di quest'aspetto che del risultato del servizio offerto dagli uffici che dirigono (la mancata produttività del servizio è penalizzata solo con una riduzione della quota del premio di risultato) ed **incrementeranno le condizioni di carenza del personale** già devastate dai blocchi delle assunzioni e dalla possibilità di sostituire soltanto 1 dipendente su 10 che andranno in pensione

All'art.53 del D. Lgs. 165/01 è inserito il seguente comma: **"1-bis. Non possono essere conferiti incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni"**

Se avete l'aspirazione di fare i dirigenti **non assumete incarichi di rappresentanza sindacale o in partiti** e se avete una specifica professionalità nel campo della legislazione del lavoro **non date consulenze**; la vostra carriera potrebbe essere compromessa

Modifiche del tutto **ininfluenti** per i cittadini, visto che il compito dei dirigenti non sarà quello di essere dei **"manager"** pubblici interessati a migliorare i servizi resi, ma dovranno esclusivamente svolgere il ruolo di **"sergenti di ferro"** impegnati a verificare se i dipendenti si ammalano davvero o se si servono di medici imbroglioni ovvero concentrati su chi inserire nel 1/4 di personale che non deve ricevere alcun compenso incentivante

LA CONTRATTAZIONE

COSA PREVEDE LA RIFORMA
BRUNETTA

COME INCIDE SUI DIPENDENTI
PUBBLICI

COME INCIDE SUI SERVIZI AI
CITTADINI

10 COSE DA SAPERE SUI DECRETI BRUNETTA

Al comma 1 dell'art. 9 del D. Lgs. 165/01 viene stralciata l'ultima parte: **"I contratti collettivi nazionali disciplinano i rapporti sindacali e gli istituti della partecipazione anche con riferimento agli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro."**

Gli atti dell'Amministrazione sull'organizzazione del lavoro che hanno effetti sul rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici non potranno essere regolamentati nel CCNL, neanche con consultazione o informazione preventiva;
l'Amministrazione può prendere provvedimenti organizzativi che incideranno sull'organizzazione di vita dei dipendenti pubblici anche senza farlo sapere prima.

E' difficile pensare che condizioni di lavoro **meno tutelate determinino un miglioramento della prestazione lavorativa** e conseguentemente del servizio reso; senza tener conto del fatto che il contributo dei rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori è stato utile a realizzare modifiche organizzative più adeguate per lavorare meglio e con maggiore efficacia.

Nell'art. 40 del D. Lgs. 165/01 è inserito il comma 3 quinquies, nel quale si chiarisce: **"Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale"**

Nel pubblico impiego il secondo livello di contrattazione **non avrà più la possibilità di essere definito "integrativo"** in quanto viene esplicitamente escluso ogni accordo che determini aggiunta di risorse o di istituti contrattuali (anche se implementativi e non normati nel primo livello di contrattazione)

Le singole pubbliche amministrazioni e le loro articolazioni sul territorio avranno **uno strumento in meno** per adeguare la loro azione alle esigenze funzionali e organizzative per adeguare alla loro realtà e alle specifiche condizioni gli istituti contrattuali

PROVEDIMENTI DISCIPLINARI

**COSA PREVEDE LA RIFORMA
BRUNETTA**

**COME INCIDE SUI DIPENDENTI
PUBBLICI**

**COME INCIDE SUI SERVIZI AI
CITTADINI**

5 COSE DA SAPERE SUI DECRETI BRUNETTA

L'art. 55 del D. Lgs. 165/01 al comma 3 prevede: "**La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria**"

Il CCNL non può prevedere che un provvedimento disciplinare possa essere impugnato ma **solo "conciliato"**

Al cittadino non comporta nessuna variazione nell'erogazione del servizio pubblico, ma, se è un lavoratore dipendente privato potrà domandarsi se questa **riduzione di diritti** toccherà tra breve anche a lui

Art. 55-quater- (Licenziamento disciplinare) C. 2 "**Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento**"

Se rientrate in quel quarto di personale che non percepisce quote di produttività **rischiate anche il licenziamento**

Ridurre la spesa pubblica può passare anche attivando questi provvedimenti disciplinari. Nel corso di un paio di anni si potrebbe così ridurre di 1/4 il personale delle pubbliche amministrazioni. Corrisponderebbe a ciò, automaticamente, la **riduzione dei servizi pubblici** resi o, molto probabilmente, **l'impossibilità di erogarli**. Due le possibili conseguenze: **1) affidarli ai privati** (ovviamente aumentando il costo o della finanza pubblica o direttamente dei cittadini; **2) eliminarli**.

La via più veloce per applicare l'azzeramento del sistema dei servizi pubblici previsto dal libro bianco di Sacconi.

L'art. 55 quinquies c.1 D.Lgs. 165/01 prevede: "**il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, (...) è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto.**"

Il D. Lgs 165/2001 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche - disposizioni che disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze di tutte le amministrazioni pubbliche) **diventa Codice di procedura penale per dipendenti pubblici e medici**

Al cittadino non comporta **nessuna variazione** nell'erogazione del servizio pubblico, ma, se è un lavoratore dipendente privato potrà domandarsi se il suo **prossimo CCNL conterrà norme di procedura penale**



**COSA PREVEDE LA RIFORMA
BRUNETTA****COME INCIDE SUI DIPENDENTI
PUBBLICI****COME INCIDE SUI SERVIZI AI
CITTADINI**

L'art. 19 del decreto 150/09 prevede che, ai fini dell'erogazione del premio di produttività: **"il personale e' distribuito in differenti livelli di performance in modo che: a) il 25% e' collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale; b) il 50% e' collocato nella fascia di merito intermedia, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale; c) il restante 25% e' collocato nella fascia di merito bassa, alla quale non corrisponde l'attribuzione di alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale."**

Al di là di alcune possibili deroghe da realizzare in contrattazione, il criterio che viene imposto con questa norma parte dal presupposto che **una parte del personale (25%) non debba ottenere alcun compenso incentivante, un'altra parte (50%) vedrà dimezzato** quello che percepiva in media fino ad oggi e **solo la parte restante (25%) manterrà i contenuti economici** accessori che percepisce in media oggi.

L'intento è solo quello di **risparmiare**, in quanto saranno utilizzati gli stessi fondi del 2004 ridotti inoltre del 10%, differenziando il personale in modo **rigido ed automatico**, puntando a premiare le performance individuali. Avremo come conseguenza che le risorse a disposizione **non saranno erogate in funzione del complessivo miglioramento del servizio**. Se fosse vero che 1/4 degli addetti si adopera in modo proficuo per il raggiungimento dei risultati ciò **non è garanzia del raggiungimento degli obiettivi prefissati**, soprattutto se viene stabilito **a priori** che un altro quarto darà un apporto del tutto insufficiente.

L'art. 12 del decreto 150/09 prevede: **"Nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale delle amministrazioni pubbliche intervengono: a) un organismo centrale, denominato: «Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche»; b) gli Organismi indipendenti di valutazione della performance; c) l'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna amministrazione; d) i dirigenti di ciascuna amministrazione"**

Come si vede saranno in molti a valutare con possibili sovrapposizioni, **intrecci e intoppi procedurali e nessuna corrispondenza con la reale qualità dei servizi resi**.

Che anche l'organo politico sia tra i soggetti che devono valutare la performance può far pensare che la terzietà dell'azione amministrativa che ogni pubblica amministrazione deve garantire ai cittadini possa venir meno.
Sarà più importante curare il proprio collegio elettorale o garantire l'universalità dei diritti?

L'art.24 del decreto 150/09 al comma 3 prevede: **"La collocazione nella fascia di merito alta, (.....) costituisce titolo rilevante ai fini della progressione di carriera"**

Le progressioni di carriera vengono **definite per legge** e correlate alla valutazione delle performance individuale, come se fare bene il proprio lavoro fosse automaticamente caratteristica utile a svolgere un lavoro professionalmente più qualificato (è noto infatti, ad es., che **un ottimo ragioniere sarà sicuramente un valente economista**)

Valutando come requisito prioritario le performance di merito nelle progressioni di carriera potrebbero verificarsi condizioni paradossali del tipo: **un bravissimo autista che una volta promosso dovrà cambiare lavoro e dovrà cimentarsi con la liquidazione della nostra pensione**. Non è detto che sarà altrettanto bravo.

COSA PREVEDE LA RIFORMA
BRUNETTACOME INCIDE SUI DIPENDENTI
PUBBLICICOME INCIDE SUI SERVIZI AI
CITTADINI

5 COSE DA SAPERE SUI DECRETI BRUNETTA

E' TUTTO CHIARO?

IL PRESUPPOSTO E' CHE I
PUBBLICI DIPENDENTI SONO DA
PUNIRE PERCHE' **LAVATIVI E
IMBROGLIONI**.
NEI LORO CONFRONTI VA USATO
**MOLTO BASTONE E POCA
CAROTA** (COMUNQUE MOLTO
MENO CAROTA DI QUANTO NE
ABBIANO AVUTA FINO AD OGGI)

SE CAMBIERA' QUALCHE COSA
NON POTRA' CHE ESSERE **IN
PEGGIO**.
**MENO PERSONALE, MENO
INCENTIVI, MENO PROGETTI DI
MIGLIORAMENTO DELLA
PRODUTTIVITA', MENO
RESPONSABILIZZAZIONE DEI
DIRIGENTI RISPETTO
ALL'EFFICACIA DEI SERVIZI CHE
DIRIGONO**.
LE PREVISIONI PIU' CREDIBILI
PORTERANNO AD UNA NETTA
**RIDUZIONE DEL GRADIMENTO
DEI CITTADINI/UTENTI
RISPETTO A QUELL'80%
REGISTRATO A FINE 2008, CIOE'
PRIMA DELLA CURA BRUNETTA**