



COBAS Pubblico Impiego

aderente alla **Confederazione COBAS**

viale Manzoni 55 – 00185 ROMA Tel. 0677591926 Fax 0677206060
email: info@pubblicoimpiego.cobas.it sito: www.pubblicoimpiego.cobas.it

Il devastante decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009 n.15 (decreto Brunetta).

Il decreto legislativo, approvato dal Consiglio dei Ministri venerdì 9 ottobre e presentato pomposamente in conferenza stampa da Brunetta con la compagnia di Berlusconi è un attacco senza precedenti, ai lavoratori, ai loro salari, ai servizi pubblici. E' il secondo durissimo colpo, dopo la pessima riforma del modello contrattuale, che ha triennializzato i contratti di lavoro e ha determinato un nuovo sistema di recupero salariale dell'inflazione peggiore di quello della cosiddetta inflazione programmata, aumentando l'emergenza salariale tra i lavoratori.

L'attacco al lavoro pubblico è uno dei pilastri su cui si sorregge questo governo ed ecco così spiegata la grande veemenza con la quale il Ministro Brunetta in 15 mesi ha concluso l'iter di approvazione di questo decreto legge che tra gli obiettivi si prefigge anche la normalizzazione sindacale nel Pubblico impiego, distruggendo ogni forma di rappresentatività del sindacalismo di base e alternativo.

Questo decreto di fatto sancisce il furto del salario accessorio, l'azzeramento della contrattazione collettiva, la modifica/accorpamento dei comparti pubblici, l'inasprimento delle sanzioni disciplinari.

Le disposizioni del decreto *"...assicurano...l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, la selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera, il riconoscimento di meriti e demeriti, la selettività e la valorizzazione delle capacità e dei risultati...l'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico ed il contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo..."* insomma sono un **inno alla meritocrazia**, l'atto finale della campagna che da anni viene svolta contro il lavoro pubblico e i "fannulloni".

Vediamone gli aspetti salienti:

- Scende trionfalmente in campo la **MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE** con obiettivi programmati su base triennale, con gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e non. Viene istituita la **Commissione** per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, in collaborazione con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Funzione pubblica e con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, con il compito di indirizzare, coordinare e sovrintendere alle funzioni di valutazione, alla

misurazione della performance, nonché di gestione e valutazione del personale. Ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata, si dota di un **Organismo indipendente di valutazione della performance**.

- In ogni amministrazione, l'Organismo indipendente, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale e di quello non dirigenziale.

Con questa graduatoria:

- a) il **venticinque per cento** del personale è collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al salario accessorio collegato alla performance individuale;
- b) il **cinquanta per cento** è 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 venticinque per cento** è collocato nella fascia di merito bassa, alla quale non corrisponde l'attribuzione di alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale.
- d) Sono previste deroghe alla percentuale del venticinque per cento in misura non superiore a cinque punti percentuali in aumento o in diminuzione, con corrispondente variazione compensativa delle percentuali.

In soldoni questa cosiddetta Autorità Indipendente per la Valutazione avrà il compito di distribuire il **salario accessorio** che **non sarà più oggetto di contrattazione, ma sarà disciplinato per legge attraverso un meccanismo per cui solo il 25% dei lavoratori potrà prendere il massimo della produttività (oggi sono il 90%), metà del personale avrà solo il 50%, il 25% nulla.**

Di fatto il fantomatico Organismo indipendente di valutazione della performance darà gli indicatori ai Dirigenti per effettuare le singole valutazioni, i quali avranno, quindi, **piena autonomia nella gestione delle risorse umane**, nel rispetto dei profili professionali e nella distribuzione del salario accessorio conseguente. Niente di oggettivo per la valutazione della produttività, si spenderanno soldi e risorse umane per la valutazione (poco oggettiva) del personale, senza far funzionare e rilanciare i servizi pubblici!

- **Vengono istituiti nuovi strumenti per premiare il merito ?!? e le professionalità ?!?:**
 - a) il **bonus annuale delle eccellenze** assegnato al personale collocato nella fascia di merito alta per non più del 5%;
 - b) il **premio annuale per l'innovazione** pari al bonus annuale di eccellenza per ciascun dipendente premiato;
 - c) le **progressioni economiche** attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione;
 - d) le **progressioni di carriera** dal 1° gennaio 2010, coprono i posti disponibili nella dotazione organica e, quindi, le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. Sia per le progressioni economiche che di carriera la collocazione nella fascia di merito alta per tre anni consecutivi,

ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni.

- e) **l'attribuzione di incarichi e responsabilità**, sempre tenendo conto dei sistemi di valutazione e misurazione;
 - f) **l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale**, in ambito nazionale e internazionale;
 - g) **premio di efficienza** destinato, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa;
 - h) **Comitato dei garanti** che darà il parere su tutti i provvedimenti adottati.
-
- **MOBILITA'**. Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento o agevolando processi di mobilità, anche volontaria, da parte delle amministrazioni che presentano carenze di organico.
 - Dalle materie relative alle relazioni sindacali vengono escluse dalla contrattazione collettiva quelle attinenti all'**organizzazione degli uffici e del lavoro** ovvero viene scippata una parte relevantissima ed importante di contrattazione delle RSU sul posto di lavoro e delle amministrazioni in generale.
 - Gli "incrementi" economici possono essere erogati in via provvisoria, salvo conguaglio all'atto della stipulazione dei contratti nazionali di lavoro. In ogni caso a decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del contratto nazionale di lavoro, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato, è riconosciuta ai dipendenti, nella misura e con le modalità stabilite dai contratti nazionali, e comunque entro i limiti previsti dalla legge finanziaria, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale.
 - **Nascono 4 nuovi comparti nella Pubblica Amministrazione**, facendo un gran calderone tra settori e competenze estremamente diverse, per impedire tra l'altro la presenza e la rappresentanza delle organizzazioni sindacali di base ai tavoli di trattativa nazionale.
 - Sono prorogati gli organismi di rappresentanza del personale (**RSU**) anche se le relative elezioni siano state già indette. Le elezioni relative al rinnovo dei predetti organismi di rappresentanza si svolgeranno, con riferimento ai nuovi comparti di contrattazione, entro il 30 novembre 2010.
 - **Codice disciplinare più severo**. Le norme già inserite negli ultimi contratti nazionali in tema di licenziamento per "giusta causa o per giustificato motivo" sono travalicate dal decreto Brunetta in quanto, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:
 - a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa;
 - b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni o mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;

- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
- d) falsità documentali o dichiarative in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o ingiuriose o comunque lesive della dignità personale altrui;
- f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, del rapporto di lavoro.

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 formula una valutazione del personale di insufficiente rendimento. Si affaccia il rischio che chi non percepirà la produttività per più anni potrà essere licenziato per "prolungato insufficiente rendimento".

Siamo di fronte al **peggior tsunami** legislativo che i lavoratori pubblici abbiano mai sopportato, un progetto di pratica cancellazione della contrattazione sindacale e di sua sostituzione con provvedimenti legislativi, in un quadro in cui le risorse finanziarie da destinare al personale sono schiacciate tra vincoli sempre più asfissianti di bilancio e leggi finanziarie, finalizzate a ridurre drasticamente la spesa pubblica. Ma non solo il salario accessorio esce dalla contrattazione collettiva, anche l'organizzazione del lavoro e degli uffici sarà disciplinata direttamente per legge, quindi **fine del potere di contrattazione**, e perfino di concertazione.

Il cerchio, insomma, sta per chiudersi, con la conseguenza che a rimetterci saranno i servizi pubblici (privatizzati e con costi sempre in aumento a carico dei cittadini) e saranno i lavoratori, che si vedranno tagliare i loro salari già bassi e saranno istigati a mettersi gli uni contro gli altri per i pochi aumenti previsti a favore di una piccola minoranza del personale. **Così i "fannulloni" sono serviti!**

Nessun lavoratore della PA potrà evitare i negativi contraccolpi di questa legge fortemente voluta non solo dal Governo e dal suo Ministro Brunetta ma anche da sindacati servili come Cisl, Uil e Ugl, sindacati che in questo ultimo anno e mezzo hanno permesso al Governo di: triennializzare i contratti (così, perdiamo ancora più salario); umiliarci con **40 euro lordi di aumenti contrattuali mensili; ri-umiliarci con l'indennità di vacanza contrattuale (**8 euro al mese**) al posto degli arretrati.**

Il Governo, con la scusa dell'efficienza e della meritocrazia, effettua a man bassa tagli al salario (non solo riferito alla produttività, ma anche alle progressioni economiche dosate col contagocce) e tagli di personale (tra pensionamenti senza turnover e mancate stabilizzazioni dei precari, sono ormai decine di migliaia i posti di lavoro persi recentemente).

Avevamo ragione a dire, fin dall'inizio, che l'obiettivo di Brunetta è esclusivamente quello di taglieggiare i lavoratori distruggendo i servizi pubblici, altro che le chiacchiere sulla trasparenza.

Contrasteremo in tutte le maniere possibili il de profundis dei diritti dei lavoratori pubblici e lo smantellamento dei servizi e della pubblica amministrazione.