

Ufficio Studi CODAU

Analisi sintetica e commento del DECRETO LEGISLATIVO N.141/2011 “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell’art.2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n.15”.

<http://www.gazzettaufficiale.it/guridb/dispatcher?service=1&datagu=2011-08-22&task=dettaglio&numgu=194&redaz=011G0183&tmstp=1314098125759>

Nella Gazzetta Ufficiale n. 194 del 22 agosto 2011 è stato pubblicato il decreto legislativo n. 141 del 01/08/2011. Il decreto legislativo entrerà in vigore il 6/9/2011.

Di seguito è riportato un sintetico commento alle disposizioni di particolare interesse per il sistema pubblico e per le università. L’Ufficio Studi monitorerà anche gli interventi che saranno effettuati successivamente per l’applicazione delle norme relative alla riforma Brunetta.

Il provvedimento in commento è stato adottato in base all’articolo 2, commi 2 e 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15, recante delega al Governo finalizzata all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell’economia e del lavoro e alla Corte dei conti. In particolare, il comma 3 della legge delega dispone che entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi volti a riformare la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, il Governo può adottare eventuali disposizioni integrative e correttive, con le medesime modalità e nel rispetto dei medesimi principi e criteri. Il comma 2 indica le modalità, richiamando i principi e criteri enucleati negli articoli successivi.

Nello specifico, lo schema di decreto presentato dal governo ha subito, anche in conseguenza del confronto con le organizzazioni sindacali e nell’iter parlamentare, alcune modifiche fino ad arrivare alla versione definitiva pubblicata in Gazzetta Ufficiale.

L’obiettivo del provvedimento è di dare sintetiche disposizioni interpretative volte a chiarire aspetti che, nella fase di prima attuazione della riforma e in attesa della nuova tornata contrattuale, hanno generato dubbi sull’immediata applicazione di alcune disposizioni del decreto legislativo 150/2009.

Il provvedimento si compone di 6 articoli. Mentre gli artt.1 ,3 e 4 si riferiscono agli enti locali e al servizio sanitario nazionale, gli altri articoli hanno una portata generale e quindi si applicano alle Università.

L’art. 2 del provvedimento modifica l’art.19 comma 6 del dlgs 150/2009 innalzando la soglia di applicazione delle norme di cui ai commi 2 e 3 dello stesso art.19 che riguardano le “famose” fasce in cui deve essere collocato il personale nei diversi livelli di performance. In

concreto per l'applicazione del sistema delle fasce è necessario che il personale dipendente dell'amministrazione sia superiore a 15 unità. Il limite precedentemente era fissato a otto unità. Rimane inalterato il dato relativo ai dirigenti, già dalla Legge Brunetta fissato in 5 unità.

L'art. 5 rappresenta il cuore del provvedimento e mira porre nel nulla i molti ricorsi per condotta antisindacale attualmente pendenti davanti ai giudici del lavoro (e ovviamente impedire che ne nascano dei nuovi) derivanti dalla presunta illegittima applicazione della riforma Brunetta. I dubbi interpretativi si annidavano all'interno dell'art. 65 della legge e in particolare riguardavano la sussistenza o meno di un diritto transitorio o di un periodo di "sospensione" della riforma. E' noto infatti che alcuni dei giudizi già conclusi si sono risolti con la condanna dalle Amministrazioni sulla considerazione del fatto che il nuovo assetto dei poteri organizzativi e gestionali non sarebbe immediatamente operativo ma andrebbe collocato nel contesto delle norme contrattuali vigenti.

La norma di riferimento è, come detto, l'art. 65 del D.lgs. n. 150/09¹, che detta un'articolata disciplina in tema di adeguamento ed efficacia dei contratti collettivi vigenti, prevedendo, ai commi 1 e 2, l'adeguamento della contrattazione integrativa alle disposizioni riguardanti il nuovo riparto di competenze tra contratto legge e alle norme in materia di merito e premi entro il 31/12/2010, pena l'inefficacia degli stessi a partire dall'1/1/2011. Il comma 5 dell'art. 65 dispone, infine, che le nuove disposizioni relative alla contrattazione collettiva nazionale si applicano a partire dalla tornata successiva a quella in corso. L'intervento recato dal legislatore con il decreto legislativo n.141/2011, chiarisce all'art. 5 comma 1 che l'ultrattività dei contratti collettivi integrativi, disposta dai commi 1, 2 e 4 dell'art.65 del decreto legislativo 150/2009, opera con riferimento a quelli "vigenti" alla data di entrata in vigore del decreto 150/2009 (15 novembre 2009). Al contrario si precisa che i contratti collettivi integrativi successivi alla predetta data devono essere stipulati nel rispetto delle disposizioni del decreto 150, che sono quindi immediatamente efficaci comprese anche le norme che prevedono la sostituzioni automatica delle clausole contrattuali nulle, nonché quelle di azione che impongono ai medesimi contratti un contenuto obbligatorio oltre alla previsione di particolari poteri alla pubblica amministrazione. L'art.5 comma 2 del provvedimento fornisce poi un'interpretazione autentica dell'art.65 comma 5 del decreto legislativo 150/2009, precisando che le disposizioni del decreto legislativo 150/2009 che si applicano a partire

¹ Si riporta il testo della norma.

1. Entro il 31 dicembre 2010, le parti adeguano i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del presente decreto.
2. In caso di mancato adeguamento ai sensi del comma 1, i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto cessano la loro efficacia dal 1° gennaio 2011 e non sono ulteriormente applicabili.
3. In via transitoria, con riferimento al periodo contrattuale immediatamente successivo a quello in corso, definiti i comparti e le aree di contrattazione ai sensi degli [articoli 40, comma 2, e 41, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), come sostituiti, rispettivamente, dagli [articoli 54 e 56](#) del presente decreto legislativo, l'ARAN avvia le trattative contrattuali con le organizzazioni sindacali e le confederazioni rappresentative. In deroga all'[articolo 42, comma 4, del predetto decreto legislativo n. 165 del 2001](#), sono prorogati gli organismi di rappresentanza del personale 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.
4. Relativamente al comparto regioni e autonomie locali, i termini di cui ai commi 1 e 2 sono fissati rispettivamente al 31 dicembre 2011 e al 31 dicembre 2012, fermo restando quanto previsto dall'[articolo 30, comma 4](#).
5. Le disposizioni relative alla contrattazione collettiva nazionale di cui al presente decreto legislativo si applicano dalla tornata successiva a quella in corso.

dalla prossima tornata contrattuale sono solo quelle concernenti il procedimento di approvazione dei contratti collettivi nazionali, mentre tutte le altre disposizioni del predetto decreto sono immediatamente applicabili sin dalla sua entrata in vigore. In buona sostanza tutto il decreto 150/2009 è applicabile senza slittamenti di conseguenza i poteri unilaterali dei dirigenti in materia di organizzazione e gestione del rapporto di lavoro sono immediatamente operativi e modificano il sistema di relazioni sindacali di fatto degradandole a mera informazione. In virtù di questo chiarimento interpretativo torna inoltre ad essere pienamente consentito all'Amministrazione disapplicare unilateralmente norme contrattuali illegittime e adottare atti unilaterali provvisoriamente sostitutivi di mancati accordi decentrati da cui dovessero derivare disfunzioni organizzative.

In questo modo nelle intenzioni del legislatore dovrebbe cessare la situazione di incertezza sopra menzionata e su cui il dipartimento della Funzione Pubblica era intervenuto con le circolari del 13 maggio 2010 n. 7/2010 e del 21 febbraio 2011 n. 1/2011.

L'art.6 contiene infine, al comma 1, una norma transitoria che riguarda la differenziazione nelle fasce di performance prevista dall'art. 19 comma 2 e 3 del dlgs 150/2009. In particolar modo si precisa che la differenziazione retributiva si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009. Ovviamente il tutto si interseca con il blocco della contrattazione nazionale imposto dalla recenti manovre finanziarie. Lo stesso articolo prevede inoltre che nelle more dei rinnovi contrattuali, possono essere utilizzate le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi contenute nell'art. 16, coma 5 del decreto 6 luglio 2011 n.98, convertito, con modificazioni, nella legge n.11 del 15 luglio 2011. Abbiamo già evidenziato la dubbia portata di questa norma per le università destinatarie già di norme in tema di programmazione triennale nel commento alla legge n.111.

