

Modifiche ed integrazioni alla riforma Brunetta: il decreto correttivo del 1° agosto 2011 n. 141

di Roberta Bruno

Nell'ambito dell'intensa stagione di sostanziale riscrittura del sistema del lavoro pubblico culminata con la c.d. riforma Brunetta, il d.lgs. del 1° agosto 2011 n. 141, in vigore dal 06 settembre 2011, ha introdotto significative modifiche al d.lgs. n. 150/2009 e, quindi, al d.lgs. n. 165/2001.

In via di prima approssimazione, va evidenziato che le principali innovazioni apportate dal legislatore del 2011 riguardano la suddivisione in fasce di merito del personale ai fini della distribuzione del trattamento economico accessorio legato alla performance, l'immediata applicabilità delle disposizioni previste dal d.lgs. n. 150/2009 in tema di relazioni sindacali ed i limiti al conferimento di incarichi dirigenziali a tempo determinato di cui all'art. 19 del d.lgs. n. 165/2001.

Invero, la novità di maggior rilievo, relativa al sistema premiale del personale dipendente e dirigente, riguarda il rinvio dell'applicazione della differenziazione retributiva per fasce di merito prevista dall'art. 19, commi 2 e 3, e dall'art. 31, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009 a decorrere dalla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, ossia successivamente alla tornata contrattuale relativa al quadriennio 2006-2009.

Al riguardo, va tuttavia evidenziato che il medesimo art. 6 del d.lgs. n. 141/2011 consente di utilizzare, nelle more dei menzionati rinnovi contrattuali, le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi di cui all'art. 16, comma 5, d.l. n. 98/2011, convertito dalla l. n. 111/2011 (cd. manovra estiva).

Dunque, alla luce del decreto correttivo, le fasce di merito sono immediatamente applicabili limitatamente al fine di ripartire le risorse aggiuntive previste dal citato d.l. n. 98/2011 e derivanti dai risparmi realizzati dai singoli enti sulla base di specifici piani.

Peraltro, il d.lgs. n. 141/2011 ha modificato l'art. 19, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 sancendo la non applicabilità del sistema premiale a fasce negli enti locali in cui il numero dei dipendenti in servizio non sia superiore a quindici e il numero dei dirigenti non sia superiore a cinque.

Vengono confermati i principi di selettività, premialità e meritocrazia mediante la previsione dell'obbligo di garantire l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance.

In riferimento alla questione dell'immediata applicabilità delle disposizioni previste dal d.lgs. n. 150/2009 in materia di relazioni sindacali, l'art. 5 del decreto correttivo della riforma, ha invece introdotto una disciplina interpretativa con efficacia retroattiva, quale risposta alle numerose interpretazioni giudiziali da ultimo intervenute e concluse con declaratoria di antisindacalità della condotta del datore di lavoro pubblico (si veda, tra le altre, l'ordinanza del Tribunale di Verona del 2 maggio 2011).

Più precisamente, il legislatore, fornendo un'interpretazione autentica sul contenuto dell'art. 65, commi 1, 2 e 4, del d.lgs. n. 150/2009, ha chiarito che i contratti collettivi decentrati integrativi, in corso alla data di entrata in vigore del predetto decreto, necessitavano di adeguamento entro il 31 dicembre 2010,

mentre ai contratti stipulati successivamente al 15 novembre 2009 si applicano le regole dettate dal medesimo d.lgs. n. 150/2009.

In riferimento all'art. 65, comma 5, del d.lgs. n. 150/2009 viene affermata l'immediata applicabilità, a decorrere dal 15 novembre 2009, di tutte le disposizioni in tema di contrattazione sindacale nazionale e integrativa contenute nel titolo IV del Capo IV del d.lgs. n. 150/2009, nonché negli artt. 34 e 54 del d.lgs. n. 150/2009, modificativi degli artt. 2, 5 e 40 del d.lgs. n. 165/2001.

Di contro, le disposizioni relative al procedimento negoziale di approvazione dei contratti collettivi nazionali e, in particolare, quelle contenute nell'art. 41, commi da 1 a 4, nell'art. 46, commi da 3 a 7, e nell'art. 47 del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dal d.lgs. n. 150/2009, sono applicabili a decorrere dalla tornata contrattuale successiva a quella in corso al 15 novembre 2009, data di entrata in vigore dello stesso d.lgs. n. 150/2009.

Il decreto correttivo ha introdotto, altresì, disposizioni di notevole interesse per il personale dirigente degli enti locali: in particolare, le novità relative agli incarichi dirigenziali a contratto sono previste dal nuovo comma 6-quater dell'art. 19 del d.lgs. n. 165/2001 e riguardano la possibilità, per gli enti locali collocati nella classe di virtuosità più alta, di estendere fino alla percentuale del 18% della dotazione organica dirigenziale a tempo indeterminato il numero degli incarichi dirigenziali a contratto conferibili ai sensi dell'art. 110, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000.

Viene quindi confermata l'applicabilità della percentuale dell'8% di cui all'art. 19, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001 per il conferimento degli incarichi dirigenziali a tempo determinato nel caso in cui gli enti locali non raggiungano i descritti parametri di elevata virtuosità.

Al riguardo va inoltre precisato che la possibilità di avvalersi di dirigenti a tempo determinato fino alla predetta percentuale del 18% riguarda soltanto le amministrazioni soggette a patto di stabilità ed è subordinata all'emanazione di un apposito decreto ministeriale volto a stabilire e disciplinare le diverse classi di virtuosità, così come previsto dall'art. 20, comma 3, del d.l. n. 98/2011.

Peraltro, mediante la disciplina transitoria contenuta nell'art. 6 del d.lgs. n. 141/2011, vengono fatti salvi, fino alla loro scadenza, i contratti a tempo determinato stipulati anteriormente al 9 marzo 2011 che abbiano superato le previsioni dell'8%, purchè conformi alle limitazioni finanziarie sulla spesa del personale e sull'utilizzo dei contratti a termine.

Dunque, le conseguenze applicative delle descritte integrazioni alla riforma assumono un rilievo significativo nell'ambito del complesso progetto di rilancio della PA, in quanto, come è evidente, costituiscono un intervento risolutivo di annose questioni relative proprio alle chiavi di volta su cui è incentrata la riforma del lavoro pubblico, quali le relazioni sindacali, il sistema delle fasce di merito e l'accesso alla dirigenza pubblica.

L'applicazione nel tempo delle nuove disposizioni normative emanate ha consentito, infatti, l'individuazione delle criticità del sistema riformistico e, conseguentemente, l'opportuna formulazione di interventi normativi chiarificatori, presupposti indefettibili per la prosecuzione del percorso estremamente ampio di riforma del lavoro pubblico e di complessivo rinnovamento dell'apparato amministrativo italiano.

Roberta Bruno

Dottoranda di ricerca

Scuola Internazionale di Dottorato in formazione della persona e diritto del mercato del lavoro

Adapt – Università degli studi di Bergamo