

Segreteria Generale

Prot. n. 215/A11

Roma, 23 febbraio 2011

Ai Segretari Provinciali

Ai Segretari Aziendali

e p.c. Ai Segretari Regionali

LORO SEDI

Carissimi,

facendo seguito alla nostre note del 4 e del 22 febbraio u.s. relative rispettivamente, all'accordo Governo - Sindacati del P.I. sulla regolamentazione del regime transitorio conseguente al blocco dei contratti nazionali, ed alla circolare n. 1/2001 emanata "per eccesso di zelo" dal Ministro della Funzione Pubblica, si rende necessario analizzare il quadro normativo allo stato vigente, tanto al fine di valutare le ricadute dell'accordo medesimo e della relativa circolare nel settore Universitario, che, rispetto alla restante Pubblica Amministrazione, risulta gravato anche dalla recente approvazione della Legge n. 240/2010 (Riforma Gelmini).

Com'è noto il decreto legislativo n. 150/2009 ha comportato una revisione significativa della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti della P.A. prevedendo apposite disposizioni in materia di valutazione della "performance" delle strutture e del personale, collegata a sistemi di valorizzazione del merito. In particolare i titoli II e III del decreto legislativo in parola hanno apportato modifiche al sistema della contrattazione integrativa, alle modalità di utilizzazione delle risorse del salario accessorio di tutto il personale e ai principi fondamentali del sistema premiale.

Più volte abbiamo rappresentato forti perplessità in merito alle nuove "regole" contenute nel citato decreto legislativo e, in particolare, abbiamo evidenziato molte criticità rispetto all'applicabilità delle suindicate disposizioni al Sistema Universitario e ciò in considerazione della particolare funzione svolta dagli Atenei e della peculiarità della relativa organizzazione del lavoro che, a nostro avviso, non può essere regolamentata con le stesse norme generali rivolte alle Pubbliche Amministrazioni, data la specificità del contesto e l'autonomia ordinamentale tutelata prima dalla Costituzione (art.33) e poi dalla legislazione ordinaria (Legge 168/89).

Per tali ragioni, sin dall'inizio dell'iter di approvazione del D.Lgs. n. 150/2009, abbiamo esercitato una costante pressione affinché nelle norme finali del provvedimento stesso fosse inserito un articolato che demandasse l'attuazione delle nuove disposizioni "Brunetta" all'adozione di un apposito decreto applicativo, emanato congiuntamente con il Ministero dell'Università, finalizzato alla salvaguardia della specificità del nostro servizio istituzionale che, tutti sanno, non essere assimilabile a quello dei Ministeriali, della Scuola, degli Enti Locali e neppure a quello degli Enti di Ricerca.

Il problema dell'applicazione al Sistema Universitario delle richiamate disposizioni è stato affrontato anche dalla CIVIT nella delibera n.9/2010. La Commissione Indipendente ha riconosciuto la peculiarità delle Istituzioni Universitarie, chiarendo che gli Atenei non sono tenuti a istituire gli O.I.V. di cui all'art. 14 del più volte citato decreto legislativo n. 150 e che l'attività di valutazione deve continuare ad essere svolta dai Nuclei di Valutazione ai sensi della Legge n. 537/93 e della Legge 370/1999. Nella citata delibera, in particolare, la CIVIT ha specificato che pur essendo le Università destinatarie della nuova disciplina di cui al D.Lgs. n. 150/2009, **le attività concernenti i nuovi sistemi di misurazione e valutazione della performance finalizzati alla promozione del merito devono essere espletate in piena autonomia e con modalità organizzative proprie.**

La meccanica applicazione del dettato "Brunetta" in sede di contrattazione integrativa ha generato un diffuso contenzioso, sicché il Ministro della Pubblica Amministrazione, con circolare n. 7 del 13 maggio 2010, ha inteso emanare degli indirizzi applicativi del D.Lgs. n. 150/2009 individuando:

- a) disposizioni di immediata e diretta applicazione;
- b) disposizioni per l'adeguamento dei C.C.I. da attuare entro il 31.12.2010 ai sensi dell'art. 65 del D.Lgs. n. 150/2009;
- c) disposizioni la cui applicazione decorre a partire dalla stipulazione dei CCNL relativi al periodo contrattuale 2010 - 2012.

In particolare dalle disposizioni di cui al punto b) si evince che, comunque, a decorrere dal 1° gennaio 2011, i nuovi C.C.I. avrebbero dovuto implementare "l'odiosa disciplina" di cui all'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2009 (la performance legata alle tre fasce di merito 25-50-25).

Per le altre considerazioni si rinvia alle nostre note in merito.

In questo quadro d'insieme, per rispondere alla crisi economico-finanziaria acuitasi nei primi mesi dell'anno 2010, il Governo ha adottato misure urgenti di contenimento della spesa pubblica attraverso l'emanazione del D.L. n. 78/2010, convertito dalla Legge n. 122/2010, che hanno inciso significativamente anche sull'adozione di quei provvedimenti che si sarebbero dovuti adottare per dare corpo alla nuova Riforma del Pubblico Impiego, destinando risorse aggiuntive per premiare il merito legato alla valutazione della performance collegata ai piani che ciascuna Amministrazione avrebbe dovuto adottare nei termini previsti dal suindicato D.Lgs. n. 150/2009 e dalla circolare DPF n. 7/2010 in funzione delle direttive impartite dalla CiVIT.

In particolare l'art. 9 della Legge n. 122/2010, oltre al blocco dei rinnovi contrattuali per il triennio 2010 - 2012, ha previsto che *"per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno, fermo in ogni caso quanto previsto dal comma 21, terzo e quarto periodo (l'erogazione della vacanza contrattuale), per le progressioni di carriera comunque denominate, maternità, malattia, missioni svolte all'estero, effettiva presenza in servizio, fatto salvo quanto previsto dal comma 17, secondo periodo, e dall'articolo 8, comma 14"*.

Il settore universitario, inoltre, è stato interessato dall'approvazione della Legge di Riforma n. 240/2010 che nel prevedere principi e criteri direttivi in materia di organizzazione e di organi di governo per la modifica degli Statuti, all'art. 2, comma 1 - lettera r), inequivocabilmente dispone che al Nucleo di Valutazione sono attribuite, in raccordo con l'attività dell'ANVUR, le funzioni di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009, relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere nelle Università, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale.

Ciò comporta che, ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai titoli II e III del D.Lgs. n. 150/2009 nei singoli Atenei, così come già rappresentato dalla CiVIT con la suindicata delibera n. 9/2010, è necessario individuare parametri, indicatori e procedure con caratteristiche di tipicità del contesto universitario, in raccordo con le direttive dell'ANVUR.

Su questo specifico scenario si innesta il recente accordo del 4 febbraio u.s., che, con riferimento a quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009 e in attesa della stipulazione dei nuovi CCNL, prevede:

- a) che le retribuzioni complessive, comprensive della parte accessoria, conseguite dai lavoratori nel corso del 2010, non devono diminuire per effetto dell'applicazione dell'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2009;
- b) che, ai fini dei cui sopra, per l'applicazione dell'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 potranno essere utilizzate esclusivamente le risorse aggiuntive derivanti dall'applicazione del comma 17 dell'art. 61 del D.L. n. 112/2008 convertito con modificazioni nella Legge n. 133/2008 (c.d. dividendo dell'efficienza);
- c) che il Governo entro 15 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo emanerà un atto di indirizzo all'ARAN per la stipulazione di un accordo quadro che regoli il sistema delle relazioni sindacali previsto dal D.Lgs. 165/2001, alla luce della riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, firmata il 30 aprile 2009 per i comparti del P.I., e dal D.Lgs. 150/2009.

Con il solito stile autoritaristico il Ministro Brunetta, con la circolare n. 1 del 17 febbraio u.s., ha inteso fornire nuove indicazioni a tutte le Amministrazioni Pubbliche in merito all'applicazione dell'accordo suddetto.

In detta circolare si chiarisce inequivocabilmente che, fermo restando la decadenza e l'inapplicabilità dal 1° gennaio 2011 di tutti i contratti integrativi non adeguati al nuovo regime normativo ai sensi dell'art. 65 del D.Lgs. n. 150/2009, risultano pienamente operativi ed attuabili tutti gli strumenti finalizzati a premiare il merito e la professionalità secondo le indicazioni fornite con la circolare della Funzione Pubblica n. 7/2010.

La suindicata circolare n. 1/2011 precisa, inoltre, che attraverso l'intesa del 4 febbraio u.s. le parti hanno convenuto sulla necessità di evitare la diminuzione delle retribuzioni complessive, comprensive della parte accessoria, conseguita dai lavoratori nel corso del 2010, per effetto dell'applicazione degli strumenti di differenziazione retributivi previsti dall'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2009 (performance individuale) confermando che ai fini dell'applicazione del comma 1 di detto articolo potranno essere utilizzate esclusivamente le risorse aggiuntive derivanti dal c.d. dividendo dell'efficienza. Tutto quanto sopra in attesa della stipulazione dei nuovi CC.CC.NN.LL. e fermo l'obbligo per la contrattazione integrativa di rispettare, in virtù dei principi di merito, premialità e selettività, il divieto di erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria.

Seguendo la logica delle summenzionate disposizioni, a nostro avviso, è possibile affermare:

1. le Università nell'ambito della ridefinizione degli Statuti ai sensi della Legge n. 240/2010, dovranno attribuire ai Nuclei di Valutazione, che opereranno in raccordo con l'attività dell'ANVUR, le funzioni di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009, relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale. Fino a tale adeguamento resta fermo quanto previsto della Legge n. 537/93 e della Legge 370/1999 (che a ogni buon fine si allegano in copia) e dall'art. 81 del CCNL 16.10.2008 del comparto Università;
2. il salario accessorio del personale del comparto dovrà essere regolato secondo gli istituti contrattuali previsti dall'art. 88, comma 2, del vigente CCNL 16.10.2008, la cui ultra-attività è sancita dal combinato disposto di cui all'art.65, comma 5 e all'art.9, comma 17, della Legge 122/2010. Quindi **non è possibile mettere in discussione in sede decentrata l'indennità mensile di cui alla lettera f) dell'art. 88, comma 2, istituita ed appositamente finanziata dal contratto nazionale;**
3. i trattamenti economici relativi agli istituti contrattuali di cui all'art. 88, comma 2, del CCNL 16.10.2008 dovranno gravare sulle risorse dei Fondi di cui agli artt. 86, 87 e 90 del vigente CCNL 16.10.2008 tenuto conto delle previsioni di cui all'art. 9, comma 2 bis, della Legge 122/2010;
4. le retribuzioni complessive, comprensive della parte accessoria, conseguite dai lavoratori nel corso del 2010, non devono diminuire per effetto dell'applicazione dell'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2009. Pertanto non è possibile applicare il sistema delle tre fasce di merito (25-50-25) per la corresponsione di premi legati alla performance individuale;
5. per l'applicazione dell'art.19, comma 1, del D.Lgs. n.150/2009 (performance individuale collegata alle tre fasce di merito 25-50-25) potranno essere utilizzate **esclusivamente eventuali risorse aggiuntive reperite ai sensi dell'art.61, comma 17, della Legge n.133/2008** (c.d. dividendo dell'efficienza).

E' opportuno, inoltre, precisare che l'accordo Governo - Sindacati del 4 febbraio u.s. libera la possibilità di fare contrattazione integrativa nonostante il blocco dei contratti nazionali, riconoscendo il ruolo prioritario delle Organizzazioni Sindacali nel definire le condizioni per accrescere produttività, efficienza, miglioramento delle condizioni lavorative, la qualità dei servizi e la crescita della competenza professionale dei lavoratori pubblici.

Tutto quanto sopra sarà recepito in un contratto collettivo nazionale quadro da stipulate in sede ARAN che indicherà le modalità con cui la contrattazione integrativa potrà essere svolta nei prossimi 24 mesi.

Pertanto, con specifico riferimento ai suindicati punti da 1) a 5), si evidenzia quanto segue:

- a) - tutte le Amministrazioni dovranno fornire, ai sensi del comma 3 - lettera j) dell'art. 6 del CCNL 16.10.2008, apposita informazione esaustiva in merito alla costituzione dei Fondi di cui agli art. 86, 87 e 90 del richiamato CCNL, specificando ai sensi dell'art. 88, comma 2, l'ammontare delle risorse del Fondo di cui all'art. 87 finalizzate ai singoli istituti contrattuali così come indicato dallo stesso articolo 88, non essendo, allo stato, applicabili le disposizioni di cui all'art. 40, comma 3 quater del D.Lgs. n.165/2001;
- b) - la contrattazione integrativa destinerà all'istituto della progressione economica all'interno della categoria (c.d. P.E.O.) le risorse economiche di cui all'art. 88, comma 2 - lettera a) eventualmente integrate da risorse di cui all'art. 88, comma 2 - lettera d). Le relative procedure dovranno, comunque, essere attivate annualmente dall'Amministrazione con decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno, sulla base di criteri di selettività e di merito richiamati nel D.Lgs. n. 150/2009 e già contenuti nel combinato disposto degli artt. 79, 81 e 82 del vigente CCNL 16.10.2008, individuando il numero dei passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori, in quello consentito dalle disponibilità delle risorse a ciò finalizzate;
- c) - per la corresponsione delle indennità di responsabilità del personale di categoria B, C e D, il vigente CCNL riserva esclusivamente le risorse già destinate agli istituti di cui all'art. 42, comma 2, lettera d) del CCNL del 21 maggio 1996 con riferimento all'anno 1999. E' evidente che per tale istituto la corresponsione dell'indennità accessoria è correlata all'affidamento di un incarico di posizione organizzativa, funzione specialistica o di responsabilità il cui importo variabile è definito in ragione alla complessità delle competenze attribuite, alla specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta. Su tali indicatori, pertanto, dovrà incentrarsi l'applicazione dei principi di merito, premialità e selettività, essendo legata alla valutazione dei risultati conseguiti solo 1/3 della specifica indennità di cui all'art. 91, commi 3 e 4, prevista per il personale di categoria D;
- d) i compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti, nonché, reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza costituiscono, ai sensi dell'art. 45, comma 3 - lettera c) trattamenti accessori non collegati alla remunerazione della performance organizzativa o individuale, pertanto, non sono assoggettabili al sistema di valutazione previsto dal D.Lgs. n. 150/2009;

- e) le risorse del Fondo di cui all'art. 87 già utilizzate per la corresponsione di compensi diretti a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, tenuto conto del "congelamento" dell'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2009 (performance individuale), dovranno essere destinate per l'erogazione di trattamenti accessori collegati alla performance organizzativa con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'Amministrazione. Conseguentemente i compensi diretti alla remunerazione della performance organizzativa dovranno essere attribuiti con riferimento agli ambiti di misurazione e valutazione della performance previsti dall'art. 8 del D.Lgs. n. 150/2009 attualizzando il sistema di valutazione previsto dall'art. 81 del vigente CCNL 16.10.2008 già significativamente rispondente alle disposizioni del nuovo regime normativo. A tal riguardo si rappresenta che l'art. 18 del D.Lgs. n. 150/2009 dispone che è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi dello stesso decreto legislativo. Pertanto, tenuto conto che l'art. 4, comma 2 - lettera c) del D.Lgs. n. 150/2009 prevede, in merito al ciclo di gestione della performance, il monitoraggio in corso di esercizio tra gli obiettivi assegnati e i risultati conseguiti, si consiglia di concordare in sede di contrattazione integrativa la corresponsione di premi collegati alla performance organizzativa con riferimento a una valutazione parziale riferita al citato monitoraggio da effettuarsi su base non superiore al trimestre e da erogare nel mese successivo al trimestre di riferimento;
- f) si ribadisce ancora una volta che la contrattazione integrativa non dispone della titolarità negoziale per determinare una modifica dell'istituto dell'indennità mensile di cui all'art. 88, comma 2 - lettera f) (c.d. I.M.A.), per il quale sono rimessi alla medesima contrattazione solo la definizione dei criteri e dei valori di riparto essendo detta indennità istituito definito in sede di contrattazione nazionale.

E' appena il caso di sottolineare che la presente nota vuole essere un supporto documentale alla vostra potestà negoziale nei confronti dell'Amministrazione, che non intendiamo assolutamente mettere in discussione ma che dev'essere coerente con le indicazioni contenute in detta nota affinché tutta l'Organizzazione metta in campo una efficace ed omogenea contrattazione d'Ateneo capace di tutelare i lavoratori, iscritti e potenziali iscritti CISL in primo luogo.

Cordiali saluti.

IL SEGRETARIO GENERALE

(Antonio Marsilia)

