

Garda, 29/09/11

AREA SIMET DIRIGENZA: *COAS MEDICI DIRIGENTI*

RELAZIONE AL XXII ° CONGRESSO NAZIONALE S.I.Me.T

IIa CONFERENZA NAZIONALE DEI QUADRI SINDACALI

ESISTE ANCORA LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA ?

Relatore : Antonio Bastone

A qualcuno potrà sembrare pessimistico il titolo, della mia relazione, ma il concetto così espresso denuncia, in modo eclatante e chiaro, il grave problema dell'attuale depauperamento delle Prerogative Sindacali.

Mi riferisco sia al potere negoziale che i Sindacati, maggiormente rappresentativi, a livello nazionale, dovrebbero avere con il Governo che, soprattutto alla negoziazione a livello periferico.

La domanda sembra provocatoria, ma in realtà non lo è. Il mio intervento di oggi, vuole essere una denuncia agli addetti ai lavori, dello stato di pericolo, in cui versa, attualmente la Trattativa Decentrata.

Mi riferisco all'entrata in vigore della riforma Brunetta (**D.L. gs 150/2009**), che vorrebbe annullare la Contrattazione Decentrata , stravolgendo, peraltro, le Relazioni Sindacali.

Ciò è una enorme assurdità, ed un boomerang per le stesse Amministrazioni Pubbliche, perché l'assenza del coinvolgimento dei Dipendenti, nelle decisioni Aziendali, provocherà , sicuramente forti tensioni, numerosi contenziosi giudiziari.

Di queste conseguenze ne sono stati consci i Responsabili della Sanità Regionale Lombarda, i quali, in sede di Delegazione Trattante, hanno messo le mani avanti, assicurando i Sindacati, sulla necessità di rispettare tutti gli Istituti Contrattuali, riguardanti le Relazioni sindacali.

Se non c'è un rapporto tra i Rappresentanti dei Dipendenti e la Direzione Aziendale, il Sindacato è finito !.

Dopo la guerra ci vuole la mediazione, e la mediazione tra Sindacato ed Azienda si basa sul rispetto dei contenuti degli istituti Contrattuali, riguardanti le Relazioni Sindacali. Non a caso in tutti i CCNL, tali articoli vengono prima di quelli economici, perché essi sono la base per l'espletamento dell'Attività Sindacale.

Vi ricordo brevemente che trattasi di : **Contrattazione decentrata** : □ **Aziendale e Regionale**, □ **Concertazione**, □ **Informazione Preventiva**, □ **Consultazione e Clausole di raffreddamento**.

La Contrattazione decentrata è un atto formale, ed obbligatorio, sottoscritto fra le parti, nelle materie, citate nel CCNL (Art. 4 del CCNL 2000 e 2002/2005).

La Concertazione, □ è un atto formale e scritto in un verbale, e deve comunque concludersi

entro 30 giorni o al massimo prorogabile a 60 giorni dal suo inizio. Non è obbligatorio che debba concludersi con un Accordo, ma è obbligatorio, che venga esperito il tentativo. Dopo 60 giorni, le parti sono libere di assumere le rispettive Prerogative.

L'Informazione Preventiva, pone l'obbligo da parte dell'Azienda, di informare preventivamente i Sindacati, su una serie di argomenti elencati, nel CCNL (Art. 6 del CCNL 2000 e 2002/2005), di cui alcuni, sono anche oggetto di Consultazione obbligatoria. Tale Informazione, oltre ad essere preventiva, ossia prima dell'esecutività dell'atto, da parte dell'Azienda, deve anche essere

Tempestiva, ossia, deve dare il tempo ai Sindacati, di recepire l'Informazione, per eventualmente chiederne

la Concertazione

La Consultazione è una Informazione Preventiva, obbligatoria, che si esplica, tramite un incontro formale con i Sindacati, e che non necessariamente, debba sfociare in una Concertazione.

Le Clausole di Raffreddamento, sancite dall' art. 11 del CCNL 8/06/2000, stabiliscono, tra l'altro che “ **il sistema delle Relazioni Sindacali è improntato ai principi di Responsabilità, Correttezza, Buona Fede e Trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.**”

□
S

stabilisce inoltre, che

“ **□ le parti, durante la Contrattazione , la Concertazione e la Consultazione, non assumono iniziative unilaterali e né procedono ad azioni dirette, sulle materie, oggetto delle previste relazioni sindacali**”.

La riforma Brunetta, ossia il D.L gs 150/2009, modificando molti articoli del D.L gs 165/2001, legge che regolava, tra l'altro, le Relazioni Sindacali, ha ridimensionato tali Istituti, sminuendo nettamente il potere negoziale dei Sindacati, a favore del rafforzamento del potere di organizzazione delle Aziende.

In che modo ?

Il comma 3-bis dell'Art. 40 del D.L.gs 165/2001, impone al CCNL una scadenza delle sessioni negoziali in sede decentrata, alla scadenza del quale le parti assumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione. Non solo, il comma successivo stabilisce che “ **al fine di assicurare la continuità ed il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un Contratto Collettivo Integrativo, l'Amm. ne interessata, può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato Accordo, fino alla successiva sottoscrizione**”.

Di conseguenza sul piano pratico, **la Contrattazione viene declassata alla Concertazione !**

Sono escluse dalla Contrattazione collettiva :

1. L'organizzazione degli Uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro.
2. Il conferimento e la revoca degli Incarichi Dirigenziali.
3. Sistema di valutazione dei Dirigenti.
4. Metodologia di definizione e gestione degli obiettivi.
5. Attività Libero Professionale.
6. Criteri per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
7. Formazione permanente ed Aggiornamento professionale.

Rimane comunque l'obbligo da parte dell'Amm. ne dell' Informazione Preventiva , in tutte le materie escluse dalla Contrattazione Decentrata, e la facoltà da parte dei Sindacati, di chiedere la Concertazione

A ben guardare e secondo il nostro Legale, tale riforma è lacunosa, in quanto lascia in vigore altre leggi, che smentiscono, addirittura, alcune esclusioni dalla Contrattazione Decentrata, mi riferisco agli artt. 15 ss del D.L gs 502/1992, che prevedono specifiche prerogative della contrattazione collettiva, come la **definizione dei criteri generali per la graduazione delle funzioni dirigenziali, nonché per l'assegnazione, valutazione e verifica degli Incarichi dirigenziali e l'attribuzione del relativo trattamento economico accessorio.**

In virtù del principio di specialità si ritiene che tale ultima disposizione sia tutt'ora efficace e prevalente sul D.L.gs 165/2001, come modificato dalla Riforma Brunetta

Rimane il fatto che qualora l'Azienda dovesse agire unilateralmente, senza dar corso alle procedure di partecipazione indicate nel CCNL (**Informazione Preventiva, Consultazione e Concertazione**), il suo comportamento sarebbe censurabile, anche ex Art. 28 della Legge 300/1970, essendo l'Art. 6 del CCNL 2000 e 2002/2005, tuttora vigente.

Anche l' Art. 11 del CCNL 8/06/200, di cui sopra, non viene abrogato dalla Riforma Brunetta.

Come vedete l'argomento è piuttosto complesso, e spinoso, lo era già, prima della Riforma Brunetta. Le Amm.ni ne stanno approfittando, per scalzare del tutto i Sindacati, non solo dalla Contrattazione decentrata, ma anche dalla semplice Informazione Preventiva .

Per esempio in Lombardia, alcune Amm. ni, hanno già applicato tali limitazioni, mi riferisco al Piano assunzioni 2011, che è stato declassato, dalla Consultazione obbligatoria,. alla semplice Informazione Preventiva, applicando , tra l'altro, in modo scorretto il comma 2 dell'Art. 5 del D.L. gs 165/2001, così come modificato dal D.Lgs 150/2009.

Tutto dipende dalla capacità di noi Sindacalisti, di saper operare nei confronti della Direzione Aziendale.

Il terreno su cui ci dobbiamo muovere , è diventato ancora più impervio ed irto di ostacoli, ma le soluzioni per difendere al meglio i nostri iscritti, ci sono.

Dr. Antonio Bastone

Segretario Regione Lombardia FASSID-SIMET / COAS MD

Presidente Nazionale COAS Medici Dirigenti

Ospedale S. Gerardo, Via Pergolesi 33, 20052 Monza(MB), Villa Serena P.T. TI/Fax
039.2332413 –cell. 3386505729,

E-mail: coas-monza@libero.it

Web: <http://www.coasmedici.it> - <http://www.simetsind.it>