

PUBBLICO IMPIEGO/ Domani in consiglio dei ministri il decreto correttivo del dlgs 150

# Riforma Brunetta, ricorsi stoppati

## Applicazione immediata e senza attendere i futuri contratti

DI LUIGI OLIVERI  
E LUIGI CHIARELLO

**R**iforma Brunetta subito applicabile, senza necessità di attendere i futuri contratti. Il Consiglio dei ministri (come anticipato su *ItaliaOggi* di ieri) approverà domani lo schema di decreto legislativo di modifica del dlgs 150/2009 che dirà stop ai contenziosi attivati dalle organizzazioni sindacali mirati a subordinare l'efficacia della riforma alla stipula dei prossimi contratti nazionali del pubblico impiego. Il decreto legislativo che ha avuto ieri l'ok in preconsiglio dei ministri, agisce sulla causa principale dei problemi interpretativi concernenti la sussistenza o meno di un diritto transitorio o di un periodo di «sospensione» della riforma, ovvero l'articolo 65 del dlgs 150/2009. Che viene in parte modificato e completato da una norma di interpretazione autentica, avente lo scopo di esplicitare in modo retroattivo l'effettiva portata del suo contenuto. Il ministro Brunetta aveva già provato con la circolare 7/2010 a mettere le cose in chiaro, ma molti giudici del lavoro, rilevando che i giudici sono soggetti esclusivamente alla legge, avevano espressamente ritenuto non vincolante per loro i contenuti della circolare.

Da qui la decisione di una riforma di fonte legislativa del dlgs 150/2009 mediante norme di interpretazione autentica. Il che significherebbe porre nel nulla i molti ricorsi per condotta antisindacale attivati dai sindacati davanti al giudice del lavoro, derivanti dalla presunta illegittima applicazione della riforma-Brunetta in assenza (sempre presunta) di una sua piena applicabilità.

Moltissimi giudici del lavoro hanno accolto i ricorsi dei sindacati, ritenendo che le relazioni sindacali non fossero state modificate dalla modifica dell'articolo 5, comma 2, del dlgs 165/2001 che rimette unilateralmente ai dirigenti i

poteri organizzativi, richiedendo solo la relazione dell'informazione a scapito della contrattazione, e, ancora, che le amministrazioni pubbliche non potessero disapplicare unilateralmente norme contrattuali illegittime, né adottare un atto unilaterale sostitutivo dei contratti decentrati, nel caso di mancato accordo da cui derivassero disfunzioni organizzative.

Per la verità, alcune recenti sentenze hanno marcato una profonda inversione di tendenza nelle interpretazioni fornite dai giudici del lavoro (si veda *ItaliaOggi* del 12/1/2011). Ma il ministro Brunetta ha comunque ritenuto di fare definitiva chiarezza.

E così, si prevede di introdurre nell'articolo 65 del dlgs 150/2009 un nuovo comma 4-bis, ai sensi del quale «Hanno comunque immediata applicazione, ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, le disposizioni di cui all'articolo 33, modificativo dell'articolo 2 del decreto legislativo n. 165 del 2001, all'articolo 34, modificativo dell'articolo 5, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e all'articolo 54, comma 1, modificativo dell'articolo 40 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché le disposizioni in materia di contrattazione integrativa». In sintesi, dunque, immediatamente i poteri unilaterali dei dirigenti in qualità di datori di lavoro in tema di organizzazione e gestione del rapporto di lavoro sono applicative e modificano le relazioni sindacali degradandole a mera comunicazione; allo stesso modo l'intera disciplina dell'articolo 40 del dlgs 165/2001, ivi compresa la nullità delle clausole dei contratti decentrati stipulate in violazione dei vincoli e limiti disposti dalla legge, dalle regole di contabilità e dalla contrattazione collettiva, nonché la possibilità di adottare atti unilaterali provvisoriamente sostitutivi dei mancati consensi alla stipulazione di contratti decentrati.

Il comma 2 dell'articolo 1 dello schema di disegno di legge, poi, interpreta autenticamente

mente i commi 1, 2 e 4, sempre del dlgs 150/2009 chiarendo quello che, per la verità appariva già abbastanza chiaro e che solo i poco condivisibili decreti d'urgenza dei giudici del lavoro avevano in parte travisato: dette norme si interpretano autenticamente «nel senso che l'adeguamento dei contratti collettivi è necessario solo per i contratti vigenti alla data di entrata in vigore del citato decreto legislativo, mentre ai contratti sottoscritti successivamente si applicano immediatamente le disposizioni introdotte dal medesimo decreto». Dunque, tutti i contratti stipulati successivamente al 15.11.2009 (come era ovvio) dovevano e debbono essere già adeguati alla legge-Brunetta. La facoltà di un adeguamento che per gli enti locali è concessa fino al 31.12.2011, mentre per le altre amministrazioni il termine scadeva al 31.12.2010, riguarda dunque solo e soltanto i contratti già stipulati al 15.12.2009. Non può, dunque, costituire condotta antisindacale condurre la contrattazione successiva alla vigenza della riforma-Brunetta nel rispetto delle norme da essa previste, come invece sin qui stabilito da molti decreti dei giudici del lavoro.

Viene, infine, interpretato autenticamente anche il comma 5 dell'articolo 65 del dlgs 150/2009, dedicato ai contratti collettivi nazionali. Lo schema di decreto legislativo spiega che le norme sui contratti collettivi nazionali demandate alla sottoscrizione della nuova tornata contrattuale sono solo quelle che disciplinano il procedimento di stipulazione e controllo, ma non quelle che incidono sulla definizione delle materie di competenza dei contratti stessi. Il che, abbinato alla piena ed immediata applicabilità dell'articolo 40 del dlgs 165/2001, priva in via retroattiva i contratti collettivi nazionali della possibilità di disciplinare sostanzialmente tutte le materie riguardanti l'organizzazione, gli incarichi dirigenziali, le progressioni verticali, le prerogative dei di-

rigenti quali datori di lavoro. Resteranno, dunque, in piedi solo le regole della contrattazione collettiva nazionale in tema di relazioni sindacali non incise dall'articolo 5, comma 2, del dlgs 165/2001 e di disciplina del rapporto di lavoro, nonché, in parte, riguardanti il procedimento disciplinare.

—@Riproduzione riservata—

