

## AGENZIE AMBIENTALI E NUOVI CONTRATTI COLLETTIVI: OPPORTUNITÀ DA COGLIERE



**Michele Camisasca**

[m.camisasca@arpalombardia.it](mailto:m.camisasca@arpalombardia.it)

L'approvazione della legge n. 132 del 2016, istituendo il Sistema Nazionale a rete per la protezione ambientale, offre un rinnovato eco-sistema istituzionale, invitando, tra l'altro, le Regioni a una nuova stagione legislativa a livello locale dopo quella di fine anni '90/inizio anni 2000. Tutto ciò, nelle more del referendum, previsto per l'autunno 2016, sulla legge costituzionale che a sua volta ridisegna il perimetro delle competenze legislative delle Regioni, ridisciplinando la materia 'ambiente' nell'ambito dell'art. 117, ancora una volta, novellato.

In tale scenario di riforma di quella parte di Pubblica amministrazione italiana che si occupa a vario titolo di Ambiente, non può sfuggire l'agognata (e infine imposta dalla Corte Costituzionale con la sentenza 178/2015) riapertura, per tutto il pubblico impiego, di una fase di contrattazione collettiva nazionale che, perlopiù ancora saldamente nell'ambito del comparto sanità, coinvolge le Agenzie regionali per l'ambiente.

Ragioni storiche hanno assoggettato, fino ad oggi, i lavoratori delle ARPA ai CCNL della sanità (sia comparto che dirigenza). Ragioni di continuità o di 'trascinamento' hanno indotto le parti a sottoscrivere un Contratto Collettivo Nazionale Quadro (firmato in via definitiva il 13/07/2016) che conferma tale scenario, con le eccezioni derivanti dalla cosiddetta legge Madia (124/2015) per la dirigenza (con i nuovi comparti la dirigenza PTA (professionale, tecnica, amministrativa) transita dal comparto sanità a quello delle funzioni locali, cioè quello di Regioni e Enti Locali).

Molti operatori del settore, singolarmente e in forma aggregata, auspicavano un superamento di tale modello a favore dell'inserimento dei dipendenti, non dirigenti, delle ARPA tra i soggetti regolati dal CCNL delle 'funzioni locali'. Ma la questione è solo nominalistica o ha un fondamento di contenuti? La realtà è che gli istituti previsti dal contratto della sanità non 'leggono' più, ammesso che in passato l'abbiano fatto, la condizione lavorativa di chi opera nelle agenzie per l'ambiente. La questione dunque non è teorica o di principio: essa prende le mosse dalle motivazioni che hanno previsto che il personale transitato dalle aziende sanitarie verso le agenzie per l'ambiente in fase di prima applicazione della legge 61 del 1994, mantenesse l'inquadramento contrattuale della sanità.

Ma oggi, avendo le ARPA affinato e definito il *core* delle loro attività, possono dire che l'applicazione degli istituti contrattuali pensati e gestiti per ospedali e servizi prettamente sanitari, siano quelli adeguati a generare efficienza, prontezza di risposte ai cittadini, tempestivo supporto agli enti locali? Probabilmente la risposta è no.

Vediamo qualche esempio concreto riferito a specifici istituti contrattuali:

La pronta disponibilità: può essere paragonabile e quindi gestibile con i medesimi criteri la reperibilità dell'infermiere di turno in un reparto, con quella dei reperibili in caso di incidente chimico? Il rapporto tra disponibilità ed effettiva attivazione può dirsi simile? E possono quindi operare le stesse limitazioni? Verosimilmente, no.

Il riconoscimento di funzioni di responsabilità al personale ARPA. Per il 50 per cento le Agenzie svolgono attività di monitoraggio e controllo. Con l'attuale CCNL non c'è nessuna leva contrattuale per valorizzare questa assunzione di responsabilità (a differenza del contratto Regioni/EE.LL.). E sono ben noti in ambito agenziale i tentativi di far rientrare e quindi pagare le indennità di responsabilità sotto l'istituto dei cosiddetti "coordinamenti": indennità pensate per le caposala nei reparti ospedalieri.

Ancora: il lavoro programmato in orario notturno o disagiato o in trasferta (per rilievi fonometrici in notturna o monitoraggi ambientali festivi o prefestivi) non a carattere di emergenza va disciplinato come attività ordinaria, ma va valorizzato con istituti economici "ad hoc".

Anche con riguardo alla dirigenza, possono essere segnalate alcune istanze di cui il nuovo contratto dovrà tenere conto.

Anzitutto, la semplificazione delle regole per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali (sia pur nell'ambito di una materia a volte "riservata" alla legge...dalle leggi stesse). Nello spirito della riforma Madia, vanno superati per i dirigenti delle agenzie ambientali, i vincoli ideati per la dirigenza medica. Il dirigente pubblico nella PA, deve, anche se di recente inserimento nel ruolo poter essere chiamato a ricoprire incarichi e di conseguenza assumere, responsabilità complesse.

Dovrà poi essere posta attenzione alla disciplina che sarà data alla dirigenza PTA che già il CCNQ ha stabilito transiti dal comparto sanità al comparto funzioni locali, nell'ottica di una favorita spinta alla mobilità e alla rotazione degli incarichi dirigenziali. Anche in questo caso andranno evidenziate le specificità proprie del dirigente ambientale.

Tutto ciò, se invece non si riterrà di completare un'opera lasciata a metà dalla precedente contrattazione e cioè la piena definizione del profilo e del ruolo del cosiddetto 'dirigente ambientale'.

Le tesi di cui sopra sono state approfondite e condivise da AssoARPA e illustrate nel luglio scorso al Comitato di settore Regioni/Sanità che è l'organismo, all'interno della Conferenza delle regioni, deputato a fornire gli indirizzi all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) che si siederà al tavolo delle trattative per il rinnovo contrattuale con le organizzazioni sindacali.

Il Comitato di settore ha approvato gli atti di indirizzo per comparto e dirigenza fornendo ad ARAN le linee essenziali e i contorni per la nuova procedura negoziale, così come previsto dall'art. 41 del D.Lgs. 165/2001, recependo alcuni significativi suggerimenti pervenuti da AssoARPA.

In sintesi e in conclusione possono essere indicati tre punti di attenzione che non potranno essere elusi dalle nuove norme contrattuali e che rispondono a esigenze di semplificazione degli strumenti di gestione del personale pubblico:

1. **La ridefinizione e la semplificazione delle norme che presidiano la costituzione e la struttura dei fondi per la produttività**, sia per quanto riguarda la dirigenza che per le categorie. Chi ha avuto responsabilità di gestione delle risorse umane in contesti pubblici complessi come chi scrive, sa che quella predetta è l'emergenza numero "uno" se si vuole recuperare trasparenza, efficienza e efficacia del lavoro pubblico.
2. **La disciplina di indennità per attività di controllo e la ridefinizione delle fonti di finanziamento delle posizioni organizzative**. Laddove ci sono responsabilità nella PA, esse vanno adeguatamente remunerate e riconosciute. Occorre che i contratti tornino ad affermare il principio per cui i lavoratori abbiano la giusta retribuzione confrontata con le responsabilità. E occorre che le singole amministrazioni siano dotate di maggiore autonomia per valorizzare le eccellenze e le buone prassi.
3. **Da ultimo**: il sistema agenziale, pur con le specificità che la legge 132 ha voluto evidenziare, non propone una posizione autonomista dal punto di vista contrattuale. Non si chiede una sezione del CCNL a parte, come peraltro consentirebbe il CCNQ, ma si pretende che sia riconosciuta la specificità e la differenziazione delle attività svolte dai lavoratori a tutela dell'ambiente, rispetto a ciò che oggi il contratto del comparto sanità non è più in grado di leggere.

ARAN, atti di indirizzo, arretrati, adeguamenti salariali, negoziati, indennità di vacanza, delegazione trattante, piattaforma programmatica... termini forse sconosciuti per chi è stato assunto nella Pubblica amministrazione negli ultimi otto anni. I governi che si sono succeduti dal 2009 in poi, hanno infatti ritenuto che il primo segnale di contenimento della spesa per il personale pubblico dovesse venire dal blocco della contrattazione collettiva nazionale, l'unica in grado di attribuire risorse economiche da destinare ai salari. Il decreto-legge 78/2010 ne ha disposto il blocco. Blocco che finché la Corte costituzionale non ne ha sancito l'illegittimità, nel 2015, è rimasto in vigore.

Dunque una tornata contrattuale che riparte per effetto di una sentenza del giudice delle leggi e non per volontà delle parti.

Solo con il tempo, vedremo se questo sarà di buon auspicio o meno.

Resta inteso che la Corte con la sentenza 178 (operante "pro futuro") ha voluto riconoscere un diritto per i lavoratori, ma al contempo ha valorizzato l'intento di contenimento del D.L. 78 stabilendo che la contrattazione sarebbe dovuta ripartire da ora in poi.

Spetta dunque ai rappresentanti dei datori di lavoro pubblici nelle loro forme associate (comitati di settore per regioni, enti locali, enti del SSN o Dipartimento della funzione pubblica per i ministeri) così come previsto dall'art. 41 del D.Lgs. 165/2001) fornire le linee direttive (atti di indirizzo) all'unico negoziatore dei CCNL, cioè all'ARAN.

Spetterà poi al Governo, con le leggi di stabilità, individuare il monte risorse da destinare ai contratti all'interno del bilancio dello Stato. I primi 300 milioni annunciati dal Governo assomigliano a un piccolo 'anticipo' nel caso si voglia dare un segnale di vera riforma della pubblica amministrazione tramite la nuova tornata di Contrattazione collettiva. E la contrattazione nazionale, impostata su soli quattro comparti, non potrà che dare spazio alla contrattazione integrativa di secondo livello. Solo lì, si capirà quanto i singoli enti nei loro tavoli negoziali vorranno tradurre principi di efficienza e merito nei nuovi istituti contrattuali.