



Pubblico Impiego - Inps

SINTESI DEL DISEGNO DI LEGGE N. 847 (Riforma del lavoro pubblico)

In allegato il DISEGNO DI LEGGE N. 847



Milano, 24/11/2008

Il 14 novembre scorso la Commissione Lavoro del Senato ha approvato il disegno di legge sul lavoro pubblico N. 847, celebrato dal ministro Brunetta - con i soliti toni trionfalistici - come la grande riforma della Pubblica Amministrazione, frutto di un accordo “bipartisan” tra maggioranza e minoranza. Il testo, infatti, nasce dalla sintesi tra la proposta originaria dello stesso Brunetta, e la proposta a firma del prof. Ichino, senatore del PD. Riteniamo utile in questo momento fornire una sintesi dei principali punti del DDL, riservandoci di darne una valutazione complessiva, attraverso il contributo delle strutture RdB e dei lavoratori.

Art. 1.

(Delega al Governo in materia di riforma del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni)

L'articolo 1 reca la delega al Governo ad emanare, entro nove mesi dall'entrata in vigore, uno o più decreti legislativi, per modificare tutta la materia del lavoro pubblico, e fissa gli obiettivi da perseguire: uniformare la regolazione del lavoro pubblico con quello privato, in particolare nel sistema delle relazioni sindacali; riformare la contrattazione collettiva; introdurre sistemi interni ed esterni di valutazione del personale; valorizzare la meritocrazia e il sistema premiale; definire in termini più rigorosi la responsabilità dei dipendenti; affermare il ricorso al concorso per l'accesso al lavoro pubblico e per le progressioni interne.

Articolo 2

(Principi e criteri in materia di contrattazione collettiva e integrativa e funzionalità delle amministrazioni pubbliche)

Nella stesura originaria l'art. 2 segnava il definitivo svuotamento della contrattazione collettiva nel pubblico impiego, imponendo la riserva di legge sulle seguenti materie: organizzazione degli uffici; valutazione del personale; sistemi premiali e incentivi alla produttività; regime delle sanzioni disciplinari; criteri generali sulla progressione professionale. Nel testo passato in commissione è data facoltà al Governo di fissare gli ambiti di competenza tra legge e contrattazione attraverso i decreti legislativi.

La contrattazione collettiva non potrà derogare ai limiti economico-finanziari fissati dalla legge e le norme contrattuali contrarie ai vincoli di bilancio saranno considerate nulle; la contrattazione rimane in funzione residuale e privata di ogni autonomia negoziale.

Le procedure negoziali saranno uniformate a quelle del settore privato; l'Aran sarà soggetta in misura più stringente al potere direttivo dei comitati di settore; saranno rafforzati i controlli sui contratti integrativi. Il punto l) dispone, inoltre, in modo piuttosto farraginoso e generico nuove competenze per la contrattazione integrativa, sempre nel rispetto rigoroso dei vincoli di bilancio, a livello territoriale e tra più amministrazioni.

Articolo 3

(Principi e criteri in materia di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche e di azione collettiva)

L'art.3 riguarda il sistema di valutazione delle strutture pubbliche e del personale dipendente in base ad una serie di indicatori di produttività, e prevede il coinvolgimento degli utenti nelle procedure di valutazione, anche attraverso mezzi di tutela giurisdizionale (class action).

Le amministrazioni dovranno rendere noti anno per anno gli obiettivi da conseguire e organizzare incontri pubblici con le associazioni dei consumatori e altre organizzazioni di utenti, e promuovere procedure di confronto tra le amministrazioni.

Tutta la materia della valutazione sarà coordinata da un nuovo organismo

formato da esperti (massimo 5 componenti), che nel testo originario avrebbero svolto tale funzione a titolo gratuito, mentre nel testo “bipartisan” si stanziavano 12 milioni di euro per il loro compenso. Potranno procedere in sede giurisdizionale contro le amministrazioni sia il singolo interessato che le associazioni collettive.

Articolo 4

(Principi e criteri finalizzati a favorire il merito e la premialità)

Prevede l'introduzione di strumenti per valorizzare il merito, incentivare la produttività e la qualità della prestazione lavorativa, e affida alla contrattazione il compito di stabilire le modalità attuative.

Non sarà più possibile corrispondere i compensi incentivanti a tutto il personale, ma dovranno essere stabilite previamente le percentuali di personale destinatario dei compensi, sulla base di una valutazione individuale, che diventa rilevante anche per i passaggi interni di progressione di carriera, comprese le semplici progressioni economiche.

Una parte dei posti disponibili nelle figure apicali sarà necessariamente riservata a concorsi esterni ed esclusa dai passaggi interni; a questi ultimi verrà riservata una quota massima non superiore al 50%. Un ulteriore sistema premiante, con relativi compensi economici, è previsto solo per il personale coinvolto in progetti innovativi per gli utenti, in particolare le attività di informazione al pubblico.

Articolo 5

(Principi e criteri in materia di dirigenza pubblica)

Il sistema di meriti e demeriti delineato nell'articolo precedente richiede una revisione del ruolo dei dirigenti, che dovranno uniformarsi ai criteri di gestione del settore privato. Lo stesso affidamento degli incarichi dirigenziali sarà profondamente modificato, in particolare prevedendo la revoca dell'incarico per il mancato raggiungimento degli obiettivi indicati.

Il dirigente sarà pienamente autonomo e responsabile nella gestione delle risorse umane, in relazione alle seguenti materie: individuare i profili professionali necessari al funzionamento degli uffici; valutazione del personale e riconoscimento dei compensi incentivanti; utilizzo dell'istituto della mobilità volontaria. Non una parola sulle competenze della contrattazione sindacale, che viene del tutto cancellata sulle materie predette.

Il dirigente diventa responsabile, con conseguente perdita del salario accessorio, della mancata vigilanza sulla produttività del personale. E' responsabile, in caso di dolo o colpa grave, per il mancato avvio del procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti; saranno altresì definite una serie di sanzioni a carico dei dirigenti negligenti nel perseguire disciplinarmente i dipendenti.

Per l'accesso alla prima fascia dirigenziale è prevista una riserva di posti agli esterni, che abbiano conseguito un apposito periodo di formazione all'estero.

Anche per i dirigenti sarà prevista una quota limitata destinataria del salario accessorio, in base ai risultati ottenuti; la retribuzione di risultato non potrà essere inferiore al 30% di quella complessiva, mentre l'indennità di risultato non sarà corrisposta ai dirigenti che non avranno attuato i sistemi di

valutazione previsti dalla legge presente.

Articolo 6

(Principi e criteri in materia di sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici)

Questo articolo modifica in senso peggiorativo il regime disciplinare, attraverso una semplificazione della procedura per le infrazioni di minore entità, la razionalizzazione dei tempi del procedimento, l'indipendenza del procedimento disciplinare da quello penale, sia nel suo svolgimento che nella conclusione.

Sarà definita una tipologia di infrazioni per le quali è previsto il licenziamento, comprese lo scarso rendimento, le false attestazioni di presenze e la presentazione di certificati medici falsi, fino all'ipotesi di reato ai sensi del codice penale. Saranno introdotti sistemi più rigorosi di controllo delle assenze per malattia, con relativa responsabilità del medico, che potrà essere licenziato se dipendente pubblico.

A carico del dipendente responsabile sarà previsto l'obbligo del risarcimento del danno patrimoniale, nonché del danno all'immagine dell'amministrazione; il dipendente potrà essere collocato a disposizione o licenziato per danno al funzionamento degli uffici per inefficienza o incompetenza professionale.

Il mancato o negligente esercizio dell'azione disciplinare produrrà l'ipotesi di illecito disciplinare a carico dei soggetti responsabili.

Saranno ampliati i poteri dei dirigenti nell'erogazione delle sanzioni conservative, quali la multa o la sospensione dal servizio.

Articolo 7

(Norma interpretativa in materia di vicedirigenza)

L'area della vice dirigenza, prevista dal decreto 165/2001, potrà essere istituita esclusivamente nell'ambito della contrattazione collettiva del comparto di riferimento.

Articolo 8

(Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro - CNEL)

Saranno attribuiti nuovi compiti al Cnel, in particolare: redazione di una relazione annuale al Parlamento e al Governo sui livelli e la qualità dei servizi erogati dalle PP.AA.; raccolta di un Archivio nazionale dei contratti del pubblico impiego, compresi i contratti decentrati e integrativi; svolgimento di una Conferenza annuale sull'attività delle PP.AA.

Articolo 9

(Corte dei Conti)

Sarà intensificata l'attività di controllo della Corte dei Conti sulla gestione delle PP.AA.; se saranno accertate irregolarità gestionali o deviazioni dagli obiettivi programmati, la Corte darà immediata comunicazione al Ministro competente, che potrà anche disporre la sospensione delle somme stanziare sui capitoli di spesa pertinenti, nonché la rimozione degli impedimenti.

Analoghi poteri di controllo saranno affidati alle sezioni regionali della Corte nei confronti delle amministrazioni regionali e degli enti locali.

Coordinamento regionale RdB-CUB INPS Lombardia