

**DISEGNO DI LEGGE DELEGA AL GOVERNO PER OTTIMIZZARE LA
PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO PUBBLICO**
**(Delega al Governo in materia di riforma del lavoro alle dipendenze delle
pubbliche amministrazioni)**

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro il termine di sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi al fine di modificare la disciplina del rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni e della relativa contrattazione collettiva secondo principi ispirati alla meritocrazia, alla premialità, alla trasparenza e alla responsabilizzazione e volti, in particolare, a garantire la conformità dei servizi offerti dalla pubblica amministrazione agli standards di qualità internazionali introducendo sistemi interni ed esterni di valutazione del prodotto finale offerto all'utente.

2.1 decreti legislativi di cui al presente articolo sono adottati, nel rispetto dei principi e criteri direttivi relativi alle materie di cui ai seguenti articoli, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, e della conferenza Stato-Regioni per quanto di competenza delle Regioni e degli enti locali, al Consiglio di Stato e alle Commissioni parlamentari competenti, perché sia espresso il parere entro trenta giorni dalla data della trasmissione; decorso tale termine, i decreti sono emanati anche in mancanza del parere.

3> Entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al comma 1, il Governo può emanare eventuali disposizioni modificative e correttive, con le medesime modalità e nel rispetto dei medesimi principi e criteri direttivi.

4, Le Regioni e gli Enti Locali provvedono ad adeguare la disciplina nelle materie trattate dal presente disegno di legge ai principi e criteri ivi contenuti.

Art.2
(Merito e premialità)

I decreti legislativi di cui all'art. 1 sono finalizzati ad introdurre nell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni la cultura della valutazione del rendimento individuale, collettivo della struttura e del servizio finale offerto all'utente, attraverso la previsione di sistemi di selezione, valutazione e gestione improntati sul merito e sulla trasparenza in modo da elevare l'efficienza e l'efficacia dell'organizzazione pubblica. Nell'adozione dei decreti legislativi di cui all'art. 1 relativi alla materia di cui al presente articolo il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

- individuare sistemi di misurazione e valutazione delle organizzazioni pubbliche diretti a rilevare la corrispondenza dei servizi e dei prodotti resi ad og-gettivi standards di qualità rilevati anche a livello internazionale, nonché stabilire percentuali minime di risorse da destinare al merito e alla produttività;
- evidenziare il contributo ed il rendimento del singolo dipendente, al fine di graduare l'erogazione di indennità e premi incentivanti da corrispondere secondo criteri di meritocrazia formulati in relazione al risultato migliore reso nella struttura di appartenenza, previa individuazione di quote massime di personale cui destinarle;
- destinare al personale, anche con qualifica dirigenziale, direttamente e proficuamente coinvolto nei processi di ristrutturazione e razionalizzazione, parte delle economie conseguite con risparmi sui costi di funzionamento, prevedendo un meccanismo di assegnazione provvisoria nelle more della certificazione delle medesime da parte della Corte dei conti e dal Ministero dell'economia e delle finanze;
- stabilire che le progressioni economiche avvengano secondo principi di selettività e concorsualità e in base ai risultati delle procedure di valutazione; definire una riserva di accesso all'esterno alla posizione economica apicale anche per il tramite di un corso-concorso selettivo di formazione bandito dalla Scuola superiore della pubblica

amministrazione;

- stabilire che le progressioni di carriera avvengano prevalentemente per concorso pubblico, limitando l'individuazione di aliquote da destinare al personale interno;
- individuare specifici e ulteriori criteri di premiazione per il personale coinvolto in progetti di ampliamento dei servizi al pubblico attraverso l'estensione dell'orario di apertura al pubblico e l'attivazione di servizi telematici interattivi.

Art. 3

(Valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche)

I decreti legislativi di cui all'art. 1 sono finalizzati a modificare la disciplina del sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare elevati standards qualitativi ed economici dell'intero procedimento di produzione del servizio reso all'utenza tramite la valorizzazione del risultato ottenuto dalle singole strutture.

Nell'adozione dei decreti legislativi di cui all'art. 1 relativi alla materia di cui al presente articolo il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) prevedere l'obbligo per le amministrazioni dello Stato di predisporre, con periodicità annuale, un sistema di indicatori di produttività e di misuratori della qualità del rendimento delle singole categorie di tutto il personale della pubblica amministrazione che siano strettamente ancorati al risultato conseguito sia individualmente che all'interno della struttura;

b) riordinare gli organismi interni che svolgono funzioni di valutazione delle amministrazioni pubbliche dello Stato e dell'Ispettorato di cui all'art. 60 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, secondo i seguenti criteri: 1) estensione della valutazione a tutto il personale dipendente; 2) definizione di requisiti di elevata professionalità ed esperienza per gli organismi di valutazione; 3) assicurazione della piena autonomia della valutazione;

d) prevedere l'istituzione, presso il Dipartimento della funzione pubblica e in posizione di autonomia, di un organismo centrale - i cui componenti, scelti tra persone di elevata professionalità, anche estranei all'amministrazione, sono nominati dal Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro della funzione pubblica, previo parere delle competenti commissioni parlamentari - con il compito di validare i sistemi di valutazione adottati dalle singole amministrazioni nonché indirizzare, coordinare e sovrintendere all'esercizio delle funzioni di valutazione svolte;

e) assicurare la totale accessibilità dei dati relativi ai servizi resi dalla pubblica amministrazione tramite la pubblicità e la trasparenza degli indicatori e delle valutazioni operate da ciascuna pubblica amministrazione;

f) prevedere l'obbligo, per le pubbliche amministrazioni statali, di individuare le unità di personale le cui prestazioni risultano di utilità minima o nulla per l'amministrazione stessa a causa di grave e colpevole inefficienza o incompetenza professionale, nonché l'obbligo di collocamento a disposizione e riassegnazione del suddetto personale anche ad altra pubblica amministrazione entro il medesimo ambito territoriale, con mantenimento della sola parte fissa della retribuzione ed esclusione delle indennità a qualunque titolo corrisposte e con risoluzione del rapporto in caso di rifiuto; richiamare CIG per pubblico impiego e prevedere il divieto di opzione nel caso di trasferimento del personale;

h) coordinare le disposizioni vigenti in materia di valutazione del rendimento del personale con quelle in materia di controllo di gestione e valutazione dei dirigenti e raccordare le disposizioni di cui al presente articolo con quelle relative al personale delle Regioni e degli enti locali, anche mediante specifici accordi in sede di Conferenza Stato-Regioni.

Art.4

(Sanzioni disciplinari e responsabilità del dipendente pubblico)

1. I decreti legislativi di cui all'art. 1 sono finalizzati a modificare la disciplina delle sanzioni disciplinari e della responsabilità nell'ambito del rapporto di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e delle norme speciali sulla medesima materia, al fine di potenziare il livello di efficienza degli uffici pubblici attraverso la lotta alla scarsa produttività e all'assenteismo. Nell'ambito delle suddette norme sono individuate le disposizioni inderogabili da parte della contrattazione collettiva ai sensi e per gli effetti dell'art. 1339 e dell'art. 1419, secondo comma, del codice civile. Nell'adozione dei decreti legislativi di cui all'art. 1 relativi alla materia di cui al presente articolo il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

- semplificare le fasi dei procedimenti disciplinari, con particolare riferimento a quelli per le infrazioni di minore gravità, nonché accelerare i termini del procedimento disciplinare, escludendo la natura perentoria di quelli che non attengono a fasi o ad attività che incidono direttamente sul diritto di difesa del dipendente e prevedendo l'obbligo della comunicazione immediata, per via telematica, della sentenza di condanna penale ai soggetti interessati;
- prevedere che il procedimento disciplinare possa proseguire e concludersi anche in pendenza del procedimento penale, fatto salvo, in caso di sentenza definitiva di assoluzione del dipendente, l'obbligo di valutazione da parte dell'amministrazione della sussistenza dell'eventuale diritto di quest'ultimo al reintegro ovvero al risarcimento del danno;
- definire la tipologia delle infrazioni che, per la loro gravità, comportano l'irrogazione della sanzione disciplinare del licenziamento, ivi comprese quelle relative a casi di scarso rendimento, di falsificazione di attestazioni di presenze e di presentazione di certificati medici falsi da parte di pubblici dipendenti;
- disporre che le ultime due fattispecie di cui alla lettera e) integrano gli estremi del reato di truffa aggravata e prevedere, a carico del dipendente responsabile, l'obbligo del risarcimento del danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché del danno all'immagine subito dall'amministrazione;
- introdurre meccanismi più rigorosi per l'esercizio dei controlli medici giornalieri durante il periodo di assenza per malattia del dipendente e prevedere, in particolare, la responsabilità disciplinare ed il licenziamento per giusta causa del medico, se pubblico dipendente, nel caso in cui lo stesso concorra alla falsificazione di documenti attestanti lo stato di malattia ovvero violi i canoni di ordinaria diligenza nell'accertamento della patologia;
- prevedere la responsabilità dell'organo preposto all'istruttoria del procedimento disciplinare, ovvero del soggetto od organo competente ad adottare o deliberare la sanzione disciplinare, in caso di mancata o illegittima applicazione della stessa, per decadenza dei termini ovvero per violazione delle garanzie attinenti al contraddittorio procedimentale;
- ampliare i poteri disciplinari assegnati al dirigente prevedendo, altresì, l'erogazione di sanzioni conservative quali, ad esempio, la multa o la sospensione del rapporto di lavoro.

Art.5

(Dirigenza pubblica)

I Decreti legislativi di cui all'art. 1 sono finalizzati a modificare la disciplina della dirigenza pubblica, al fine di conseguire una ottimale organizzazione del lavoro e di assicurare il progressivo miglioramento della qualità dei servizi pubblici in raccordo ai criteri di gestione e di valutazione del settore privato, di realizzare adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico, il riconoscimento di meriti e demeriti.

2. Nell'adozione dei decreti legislativi di cui all'art. 1 relativi alla materia di cui al presente articolo il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

- garantire piena autonomia nella gestione manageriale del dirigente pubblico nell'uso delle risorse umane e finanziarie e la sua esclusiva competenza in materia di organizzazione degli uffici e dei servizi, anche prevedendo una specifica ipotesi di responsabilità nel caso di omessa vigilanza sulla effettiva produttività delle risorse umane assegnate;
- individuare coefficienti di valutazione comparativa dei costi per servizi omogenei resi dalle singole amministrazioni da rendere pubblici congiuntamente ai risultati ed allo standard qualitativo del servizio medesimo la fine di responsabilizzare la dirigenza e di confrontare i costi fissi, in base ai quali le strutture operano, con i risultati che producono;
- rivedere in senso meritocratico la disciplina dell'accesso alla dirigenza prevedendo, in particolare, che l'accesso alla prima fascia dirigenziale avvenga mediante il ricorso a procedure selettive pubbliche di tipo concorsuale per almeno una percentuale dei posti, adottando le necessarie misure volte a mettere a regime il nuovo sistema di accesso; rimonto, rinnovo o revoca degli incarichi dirigenziali, adeguando la relativa disciplina ai principi di trasparenza e pubblicità e alla recente giurisprudenza costituzionale e limitando i casi di conferimento degli incarichi ai dirigenti non appartenenti ai ruoli ed ai soggetti estranei alla pubblica amministrazione;
- ridefinire e ampliare le competenze del Comitato dei garanti, con particolare riferimento alla verifica sul rispetto dei criteri di conferimento o di mancata conferma negli incarichi, nonché sull'effettiva adozione ed utilizzo dei sistemi di valutazione al fine del conferimento o mancata conferma degli incarichi;
- valorizzare le eccellenze nel raggiungimento degli obiettivi fissati mediante erogazione mirata del trattamento economico accessorio ad un numero limitato di dirigenti nell'ambito delle singole strutture cui può essere attribuita la misura massima del trattamento medesimo in base ai risultati ottenuti nel procedimento di valutazione di cui all'art. 2;
- rivedere la disciplina delle incompatibilità per i dirigenti pubblici e rafforzarne l'autonomia rispetto alle organizzazioni rappresentative dei lavoratori;
- semplificare la disciplina della mobilità nazionale e internazionale dei dirigenti delle pubbliche amministrazioni, al fine di renderne più ampia l'applicazione e di valorizzare il relativo periodo lavorativo al fine del conferimento degli incarichi.
- inserire norma congelamento delle indennità .

Art.6

(Contrattazione collettiva e integrativa e funzionalità delle amministrazioni)

1. I decreti legislativi di cui all'art. 1 sono finalizzati a modificare la disciplina della contrattazione collettiva nel settore pubblico al fine di rafforzare la tutela degli interessi pubblici e dei livelli essenziali delle prestazioni rese all'utenza, nonché a conseguire una migliore organizzazione del lavoro e ad assicurare il rispetto della ripartizione tra le materie sottoposte alla legge, atti pubblicistici e sottoposte alla contrattazione dall'altro. 2. Nell'adozione dei decreti legislativi di cui all'art. 1 relativi alla materia di cui al presente articolo il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

- prevedere la piena autonomia e responsabilità del datore di lavoro pubblico nella gestione delle risorse umane attraverso la competenza esclusiva in materia di valutazione del personale, progressione economica, riconoscimento della produttività e mobilità; inserzione automatica delle clausole in caso di nullità delle disposizioni contrattuali per violazione di legge e dei limiti fissati dalla contrattazione collettiva nazionale;
- riduzione dei comparti di contrattazione anche con riferimento alle disposizioni di cui all'art. 70, comma 4, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165; revisione della durata dei contratti al fine di ridurre i tempi e i ritardi dei rinnovi e di far coincidere il periodo di regolamentazione giuridica con quello di regolamentazione economica;
- individuazione di criteri di regolazione della contrattazione di secondo livello al fine di consentire il pieno raccordo con la situazione economica e finanziaria dell'Ente e con il rendimento complessivo dell'amministrazione;

- valutazione del contenuto dei contratti collettivi nazionali e di secondo livello al fine di accertare l'esatto ammontare degli oneri finanziari diretti e indiretti e predisposizione di moduli per la redazione di relazioni chiare e accessibili all'utenza sul costo dei contratti e sull'impatto degli stessi sul funzionamento, evidenziando in maniera accessibile le richieste e le previsioni di interesse per la collettività;
- rafforzamento delle amministrazioni interessate al controllo attraverso personale in mobilità ai sensi della legge 15 maggio 1997, n. 127 (art. 17, comma 14); rafforzamento dei controlli sui contratti collettivi e di secondo livello prevedendo il controllo delle sezioni competenti della Corte dei conti e 1 specifiche responsabilità delle parti contraenti e degli organismi deputati alla certificazione;
- soppressione entro sei mesi dell'ARAN, ovvero riordino secondo i seguenti criteri: • riordino delle competenze dell'ARAN;
- rafforzamento della rappresentatività delle esigenze datoriali e della indipendenza dalle organizzazioni sindacali; • potenziamento del potere di rappresentanza della Regioni.
- imputabilità della spesa per il personale rispetto ai servizi erogati e definizione delle modalità di pubblicità degli atti riguardanti la spesa per il personale, dei contratti e degli atti di indirizzo attraverso gli istituti e gli strumenti previsti dal d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82 (Codice dell'amministrazione digitale). marzo 2005, n. 82 (Codice dell'amministrazione digitale).