

DISEGNO DI LEGGE

Delega al Governo per ottimizzare la produttività del lavoro pubblico

1. Riforma del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni
2. Contrattazione collettiva e integrativa e funzionalità delle amministrazioni pubbliche
3. Merito e premialità
4. Valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche
5. Sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici
6. Dirigenza pubblica
7. Riordino della disciplina in materia di reclutamento e di formazione dei dipendenti pubblici

Riforma del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni

I principi generali della delega sulla riforma del lavoro pubblico sono:

- maggiore convergenza del mercato del lavoro pubblico con quello del lavoro privato;
- miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle procedure della contrattazione collettiva;
- nuovi sistemi di valutazione del personale e delle strutture, per garantire l'offerta di servizi alla collettività conformi agli standard internazionali di qualità;
- valorizzazione del merito, con introduzione di meccanismi premiali;
- definizione di un sistema più rigoroso di responsabilità dei dipendenti pubblici;
- riaffermazione del principio costituzionale che al lavoro pubblico si accede tramite concorso; la logica concorsuale e selettiva dovrà valere anche per le progressioni di carriera;
- miglioramento del sistema di formazione dei dipendenti pubblici.

Contrattazione collettiva e integrativa e funzionalità delle amministrazioni pubbliche

Si prevede un decreto legislativo per modificare la disciplina della contrattazione collettiva nel settore pubblico. Lo scopo è rafforzare la tutela degli interessi pubblici e dei livelli essenziali delle prestazioni rese all'utenza, nonché conseguire una migliore organizzazione del lavoro e assicurare il rispetto della ripartizione tra le materie sottoposte alla legge e quelle sottoposte alla contrattazione collettiva.

I principi e criteri del decreto sono:

- definizione degli ambiti della disciplina del rapporto di lavoro pubblico riservati rispettivamente alla contrattazione collettiva e alla legge;
- regolamentazione con legge dell'organizzazione del lavoro, del sistema di valutazione del personale, e di tutto il regime della responsabilità (infrazioni, relative sanzioni e procedimento disciplinare);
- introduzione di meccanismi periodici di monitoraggio della ripartizione tra materie regolate dalla legge o dai contratti collettivi, al fine di modificarne, se occorre, gli ambiti di competenza;
- inserimento automatico delle clausole in caso di nullità delle disposizioni contrattuali per violazione di norme imperative e dei limiti fissati dalla contrattazione collettiva;
- valutazione del contenuto dei contratti collettivi nazionali ed integrativi; bisogna accertare l'esatto ammontare degli oneri finanziari diretti e indiretti ed il rispetto dei contratti integrativi rispetto alle disposizioni legislative e contrattuali;

Il decreto legislativo dovrà altresì prevedere il riordino delle procedure di contrattazione collettiva e la riforma dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), secondo i seguenti criteri:

- riordino delle competenze e degli organi dell'ARAN;
- rafforzamento dell'indipendenza dell'ARAN (con revisione dei requisiti soggettivi e delle incompatibilità dei componenti dei relativi organi e del personale dell'Agenzia);
- potenziamento del potere di rappresentanza della Regioni e degli Enti locali
- ridefinizione della struttura e delle competenze dei comitati di settore;
- riduzione dei comparti e delle aree di contrattazione anche con riferimento alle aziende ed enti di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001;
- modifica della durata dei contratti (in linea con il settore privato), per ridurre i tempi e i ritardi dei rinnovi e far coincidere il periodo di regolamentazione giuridica con quello di regolamentazione economica;
- rafforzamento dei controlli sui contratti collettivi e di secondo livello.

Valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche

Un altro decreto legislativo modificherà e integrerà la disciplina del sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, per assicurare elevati standard qualitativi ed economici dell'intero procedimento di produzione del servizio.

I principi generali del decreto sono:

- Predisposizione annuale, da parte delle pubbliche amministrazioni, di un sistema di indicatori di produttività e di misuratori della qualità del rendimento del personale;
- riordino degli organismi che svolgono funzioni di controllo e valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche secondo i seguenti criteri:
 1. estensione della valutazione a tutto il personale dipendente;
 2. definizione di requisiti di elevata professionalità ed esperienza dei componenti degli organismi di valutazione;

3. piena autonomia della valutazione;

Merito e premialità

Si prevede un decreto legislativo volto ad introdurre nell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni strumenti di valorizzazione del merito e incentivi della produttività e della qualità della prestazione lavorativa, anche mediante l'affermazione del principio di selettività e di concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.

Sanzioni disciplinari e responsabilità del dipendente pubblico

Il decreto legislativo intende modificare la disciplina delle sanzioni e della responsabilità dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche (articolo 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e norme speciali vigenti in materia). Si vuole potenziare il livello di efficienza degli uffici pubblici attraverso la lotta alla scarsa produttività e all'assenteismo. Saranno individuate le disposizioni inderogabili da parte della contrattazione collettiva. In particolare il decreto mira alla semplificazione dei procedimenti disciplinari (soprattutto quelli per le infrazioni minori) e all'accelerazione dei termini del procedimento disciplinare.

Gli altri punti del decreto sono:

- proseguimento e conclusione del procedimento disciplinare anche in pendenza del procedimento penale (fatto salvo, in caso di sentenza definitiva di assoluzione del dipendente, l'obbligo dell'amministrazione di valutare se sussista un eventuale diritto del dipendente al reintegro ovvero al risarcimento del danno);
- definizione delle infrazioni che, per la loro gravità, comportano la sanzione disciplinare del licenziamento (comprese quelle relative a casi di scarso rendimento, di falsificazione di attestazioni di presenze e di presentazione di certificati medici falsi);
- integrazione, per le ultime due infrazioni (false attestazioni di presenza e certificati medici falsi) degli estremi del reato di truffa aggravata e previsione, a carico del dipendente responsabile, dell'obbligo di risarcire il danno patrimoniale e il danno all'immagine subito dall'amministrazione;
- responsabilità di illecito disciplinare per il pubblico dipendente che abbia determinato la condanna della pubblica amministrazione al risarcimento dei danni;

Dirigenza pubblica

Un apposito decreto modificherà la disciplina della dirigenza pubblica prevedendo una piena autonomia nella gestione manageriale del dirigente pubblico nell'uso delle risorse umane e finanziarie e 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.

I principi a cui si ispira il decreto sono:

- individuazione di coefficienti di valutazione comparativa dei costi per servizi omogenei resi dalle singole amministrazioni; dovranno essere resi pubblici insieme ai risultati ed allo standard qualitativo dei servizi, per responsabilizzare la dirigenza e confrontare i costi fissi, in base ai quali le strutture operano, con i risultati che producono;

- revisione in senso meritocratico della disciplina dell'accesso alla dirigenza prevedendo, in particolare, che l'accesso alla prima fascia dirigenziale avvenga mediante concorso pubblico per almeno una percentuale dei posti;
- nuovi criteri di conferimento, rinnovo o revoca degli incarichi dirigenziali, in base 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;
- piena autonomia e responsabilità del dirigente, in qualità di datore di lavoro pubblico, nella gestione delle risorse umane;
- ridefinizione e ampliamento delle competenze del Comitato dei garanti, soprattutto per la verifica sul rispetto dei criteri di conferimento o di mancata conferma degli incarichi, nonché sull'effettiva adozione ed utilizzo dei sistemi di valutazione al fine del conferimento o mancata conferma degli incarichi;
- erogazione mirata del trattamento economico accessorio ad un numero limitato di dirigenti in base ai risultati ottenuti nel procedimento di valutazione, al fine di valorizzare i migliori risultati conseguiti nel raggiungimento degli obiettivi;
- nuova disciplina delle incompatibilità per i dirigenti pubblici e rafforzamento della loro autonomia rispetto alle organizzazioni rappresentative dei lavoratori e all'autorità politica;
- semplificazione della disciplina della mobilità nazionale e internazionale dei dirigenti delle pubbliche amministrazioni, per renderne più ampia l'applicazione e valorizzare il relativo periodo lavorativo al fine del conferimento degli incarichi;
- sospensione dell'indennità di risultato per le amministrazioni che non abbiano provveduto all'adozione dei sistemi di valutazione dei risultati coerenti con i principi sopra esposti e con le procedure del decreto delegato.