



Governo italiano

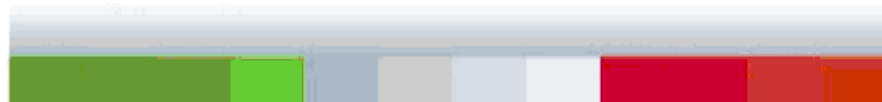
Presidenza del Consiglio dei Ministri

Migliorare la Pubblica Amministrazione

Il Protocollo con il sistema delle Autonomie e le Organizzazioni sindacali

Roma, 11 maggio 2012

Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione





Efficienza – merito - trasparenza

“Efficienza, merito e trasparenza sono i punti cardine della delega legislativa che ci apprestiamo a varare. Ho sempre condiviso l’impostazione della legge Brunetta, avendo tra l’altro contribuito come tecnico a scriverla, e proseguiamo su questa strada avendo chiaro due concetti chiave:

- Ampliare la platea prevista dalla precedente riforma
- Intervenire su alcuni aspetti che ne hanno impedito l’applicazione”.

Filippo Patroni Griffi

Ministro per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione



Ciò che va fatto

Il percorso che si sta compiendo è quello di estendere la riforma Brunetta. Renderla più agevole e applicabile. Avendo chiaro un concetto: non esiste **nessun potere di veto da parte dei sindacati.**

Era ciò che il ministro Filippo Patroni Griffi aveva chiaramente affermato nell'audizione in Parlamento il 10 gennaio scorso.



La situazione oggi

Le tre fasce rimaste lettera morta

Proprio l'applicazione dell'art. 19 della riforma Brunetta, cioè quello riferito alle tre fasce di merito ha efficacia diretta solo per circa 280 mila dipendenti (su 3.300.000 totali). Infatti sono escluse da detta disposizione i dipendenti di:

- Ministero dell'Economia e delle Finanze,
- Agenzie fiscali (in virtù di una norma introdotta dal precedente Governo),
- Presidenza del Consiglio dei Ministri,
- ricercatori e tecnologi degli Enti di ricerca,
- dipendenti del settore scuola.



Che cosa è successo?

Per queste categorie di dipendenti, che ammontano a circa 1.200.000 unità, è previsto un adeguamento ai principi dell'art. 19 mediante decreti.

Tutti i decreti adottati non prevedono mai le tre fasce in quanto sono un elemento ritenuto troppo rigido, che ingessa il sistema a discapito dell'autonomia del dirigente di fare una valutazione del proprio personale al di fuori di gabbie predefinite.

Inoltre per tutti i dipendenti delle Regioni ed Autonomie locali, ivi compresa la sanità, la riforma Brunetta prevede un adeguamento ai principi del citato articolo 19.



Come sarà domani

Principio del merito per tutti

E' evidente quindi la necessità di intervenire affinché il principio del merito non rimanga solo sulla carta.

Il protocollo stabilisce, in linea con quanto previsto tra i principi della legge delega n. 15 del 2009, che saranno individuati “meccanismi atti ad assicurare la retribuzione accessoria differenziata in relazione ai risultati conseguiti”.

Tutto ciò sarà fatto con legge e non con un accordo.



Come sarà domani

Collegare i premi ai risultati

Il protocollo riconosce alla contrattazione una competenza che è già prevista nel decreto legislativo 150 del 2009 (flessibilità, individuazione risorse, ecc.).

Le parti sociali, inoltre, hanno condiviso la necessità di attribuire una forte responsabilità ai dirigenti “in considerazione del ruolo rivestito rispetto alla performance delle Amministrazioni” e di stabilire “rigorosi sistemi di collegamento fra premialità e risultati conseguiti”.



Come sarà domani

Valorizzazione della performance organizzativa

Ai cittadini interessa che la Pubblica Amministrazione **funzioni bene** e dia loro **buoni servizi**.

Questo vuol dire centralità della performance organizzativa.

Alla buona performance è subordinata la **corresponsione di premi** attribuendo maggiore responsabilità al dirigente nell'ufficio.



Le Relazioni sindacali

Sulle relazioni sindacali non c'è alcuna intenzione di ampliare i poteri di interdizione del sindacato. Nel protocollo si ribadisce che si deve agire “nel vigente modello di relazioni”.

Non si legge mai la parola “concertazione”, che è stata eliminata con il decreto legislativo 150 del 2009.

Nel protocollo si fa riferimento solo all'esame congiunto, che peraltro è una delle modalità previste nell'atto di indirizzo all'ARAN del 1° luglio 2011, firmato dal ministro Brunetta.

L'esame congiunto è in linea con le disposizioni del decreto legislativo 150 del 2009 e non consente alcun potere di interdizione al sindacato.



Il Coinvolgimento

Tale coinvolgimento viene espressamente finalizzato alla “partecipazione consapevole dei lavoratori ai processi di razionalizzazione, innovazione e riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni”, anche per conferire *trasparenza*, ai fini dell’adozione delle necessarie misure di ottimizzazione organizzativa e riqualificazione della spesa delle amministrazioni pubbliche richieste dagli interventi di risanamento dei conti pubblici.

Ciò avverrà, per esempio, con riferimento alle procedure di mobilità o di *spending review*, in considerazione dell’essenzialità di tali processi e per i risparmi che ne possono derivare in termini di migliore allocazione delle risorse professionali e di contenimento degli organici.



Convergenza lavoro privato

Per quanto riguarda il mercato del lavoro pubblico l'intesa ribadisce che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è la forma ordinaria di reclutamento (principio già affermato dall'attuale art. 35 del d.lgs. n. 165/2011), con la conseguente individuazione di contratti flessibili solo per esigenze temporanee o eccezionali, ferma restando la possibilità di deroghe per particolari settori (sanità, ricerca, istruzione).



La mobilità

Per quanto riguarda la mobilità è previsto nel protocollo un “coinvolgimento delle organizzazioni sindacali in tutte le fasi dei processi di mobilità” perfettamente coerente con quanto accade nel settore privato. Basta leggere sull’argomento gli articoli 4, 5 e 24 della legge 223/91 che regolano le procedure di mobilità nelle aziende con più di 15 dipendenti. In tali disposizioni sono previsti l’esame congiunto e l’accordo con le organizzazioni sindacali.



Gli Esuberi

In ogni caso il coinvolgimento delle Organizzazioni sindacali non impedisce di attivare le disposizioni dell'art. 33 del decreto legislativo 165 del 2001 (esuberanti e mobilità).

La prima fase, quella dell'individuazione dell'esuberante (in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria), è interamente sotto la responsabilità del dirigente.

L'individuazione dei soggetti da mettere in mobilità invece, come avviene nel privato, deve essere fatta definendo i criteri di scelta e per questo vanno coinvolte le Organizzazioni sindacali.



I Precari

Per quanto riguarda il pericolo della stabilizzazione dei lavoratori precari, si sottolinea che nel protocollo non c'è nessun riferimento a possibili processi di stabilizzazione. Anzi, è ribadito il principio costituzionale dell'art. 97 di assunzione solo per concorso.

E' stabilito che **nei concorsi** si tenga conto **dell'esperienza professionale acquisita** con rapporto di lavoro flessibile, come già indicato in alcune disposizione introdotte dal precedente ministro.

Vi è solo l'apertura di un **tavolo di confronto sui temi del precariato** che può trovare soluzioni (come ad esempio la proroga dei contratti) nell'ambito della legislazione vigente e delle risorse disponibili.



I Licenziamenti disciplinari

L'accordo prevede un riordino della normativa con il rafforzamento dei doveri disciplinari dei dipendenti.

Il dipendente pubblico è infatti soggetto ad un complesso di vincoli ed obblighi non paragonabile a quelli cui è soggetto il dipendente privato e che trovano la propria *ratio* nella tutela dell'interesse pubblico e, quindi, indirettamente nella stessa costituzione (artt.97 e 98).

I doveri disciplinari e le sanzioni espulsive continueranno ad essere previste prevalentemente in legge, a differenza che nel privato, e sarà sempre la legge a individuare il sistema delle tutele.



La formazione

In tema di formazione del personale, si ribadisce la strategicità della stessa ai fini della crescita professionale.

L'intesa impegna il Governo al coordinamento delle scuole di formazione per il miglioramento dei livelli formativi e per ottimizzare la relativa spesa.



Più poteri ai dirigenti

Per la dirigenza, si prospettano interventi finalizzati a conferire alla stessa una effettiva autonomia rispetto all'organo di indirizzo politico, a favorire la mobilità professionale tra amministrazioni, a definire sistemi incentivanti che tengano conto dei risultati attesi non in termini generali ma tenendo conto delle effettiva disponibilità di risorse strumentali ed umane.