

Una possibile rivoluzione? La legge n. 15 del 4 marzo 2009

di *Emmanuele Massagli*

Prima delle legge n. 15/2009

Nel 1992, oramai 17 anni fa, la l. delega n. 421 diede il via alla cosiddetta “privatizzazione” del pubblico impiego, concetto che rimase principio guida fino all’emanazione del celebre d.lgs. n. 165/2001 (prima d.lgs. n. 29/1993), conosciuto anche come testo unico del pubblico impiego, che, pur probabilmente rimanendo fonte legislativa cardine della disciplina, viene ora abbondantemente rivisitato dalla l. delega n. 15 del 4 marzo 2009.

Questo nuovo e annunciatissimo intervento, in linea con le recenti direzioni legislative intraprese dal Governo Berlusconi e, più nello specifico, dal Ministro della pubblica amministrazione e l’Innovazione Renato Brunetta, affronta molte delle croniche emergenze evidenti a tutti gli addetti ai lavori: la perdita di controllo sulla contrattazione integrativa, l’eccessiva “ipercontrattualizzazione” del rapporto di lavoro, la debolezza della dirigenza, l’utilizzazione ricorrente di personale “precario” a compensazione dello stabile blocco del turnover, il netto scostamento dagli obiettivi del legislatore degli anni Novanta.

Come vengono perseguiti questi, come detto, ampiamente condivisi obiettivi?

Il dibattito di questi mesi ha evidenziato diverse posizioni circa le strade da percorrere per raggiungere la meta, come dimostra lo stesso iter parlamentare, contraddistinto da un sostanziale accordo tra parti politiche in sede di primo passaggio alla Camera, poi definitivamente spaccato dalle varie modifiche al testo apportate dal Senato e introdotte alla Camera il 12 febbraio, che hanno determinato l’impossibilità di un accordo bipartisan (l’opposizione si è astenuta in sede di votazione).

Di contro a un approccio, a parere di molti osservatori, eccessivamente duro dal parte del Ministro, capace di fare leva sul richiamo mediatico di temi sensibili (e sensibili, ad ogni modo, perché riconosciuti largamente come effettivi) come quelli del “fannullone”, dell’insoddisfazione dell’utente finale e della contrapposizione tra pubblico e privato impiego, va ammesso che la preparazione della riforma è stata scandita da lavori seri e trasparenti, quali sono gli elaborati del 28 maggio 2008 (*Linee programmatiche sulla riforma della pubblica amministrazione. Piano industriale*) e del 4 giugno 2008 (*Riforma del lavoro pubblico e della contrattazione collettiva*), che hanno preannunciato i nodi fondamentali dell’intervento di inizio 2009: capitale umano, rapporto

tra settore pubblico e settore privato, tasso di produttività e di efficienza, debolezza del “datore di lavoro”, valutazione, controllo e trasparenza, contrattazione collettiva.

Invero alcuni di questi temi sono stati anticipati anche nel provvedimento “*omnibus*” rappresentato dalla l. n. 133 del 6 agosto 2008, laddove si sono affrontati i temi dell’indebitamento netto delle amministrazioni pubbliche (art. 1), della riduzione delle collaborazioni e consulenze nella PA, del lavoro flessibile nella PA (artt. 46, 46-*bis* e 49), la stabilizzazione della finanza pubblica (titolo III), il contenimento della spesa per il pubblico impiego (capo II, titolo III, in particolare laddove si tratta di turnover e di contrattazione integrativa, artt. 66 e 67) e il reclutamento del personale delle società pubbliche (art. 18, Capo VI, Titolo II).

La legge n. 15/2009

Indubbiamente l’approvazione del disegno di legge contenente *Delega al Governo finalizzata all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Cnel e alla Corte dei Conti*, (ora l. 4 marzo 2009, n. 15) apre diversi nuovi scenari nel processo di riforma/modernizzazione della pubblica amministrazione, consentendo al Governo di incidere sulle criticità presenti nell’organizzazione del lavoro nelle pubbliche amministrazioni, conosciute da tutti gli addetti ai lavori, ma non sempre affrontate con la necessaria decisione. La legge vuole esplicitamente correggere gli errori e i fallimenti, censiti durante gli anni, compiuti nell’applicazione del d.lgs. 165/2001.

I temi oggetto dell’intervento sono già stati ricordati e quanto appena scritto trova conferma negli obiettivi elencati all’art. 2 della legge, che comunicano un’intenzione generale di politica del diritto, volta a migliorare la gestione del personale tramite diversi strumenti specificati nella legge. I principi e i criteri sembrano identificare una serie di punti deboli e di fallimenti emersi negli anni,

cercando di correggere l’impianto preesistente alla luce dei risultati negativi riscontrati dagli addetti ai lavori.

Gli articoli

Articolo 1

Procedendo con ordine nella disamina del testo di legge, va dato conto dell’art. 1, introdotto dalla Camera dei Deputati. Questo breve articolo ha un rilievo politico non indifferente: si afferma che la derogabilità da parte del contratto collettivo delle disposizioni previste dalla legge, regolamenti e statuti, sarà consentita solo laddove espressamente prevista dal legislatore. Con la riscrittura dell’ultima riga dell’art. 2, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 se ne è stravolto il senso, rovesciandolo del tutto. Non si è di fronte a un principio di delega, ma a una modifica precisa, che ha indispettito alcune organizzazioni sindacali, legate a una concezione del contratto collettivo come fonte superiore di regolamentazione dei rapporti di lavoro. Il legislatore ha voluto ovviare al fenomeno delle violazioni del “vecchio” articolo citato, soprattutto ad opera dei contratti collettivi: ora è l’inderogabilità ad essere presunta, cosicché la derogabilità bisogna della dichiarazione esplicita (effettivamente difficile se si pensa che lo stesso autore della legge dovrebbe ammetterne la provvisorietà).

Articolo 2

L’art. 2, come anticipato, elenca gli obiettivi generali della delega, intesa nel suo complesso. In primissima posizione (sub a) è riportato il celebre principio della «convergenza degli assetti regolativi del lavoro pubblico con quelli del lavoro privato, con particolare riferimento al sistema delle relazioni sindacali», principio che si ritrova anche nell’Accordo quadro sulla riforma della contrattazione collettiva. La fama del principio, in realtà, è maggiore della sua reale applicazione e forse per questo si è deciso di riproporlo in questa sede.

La lett. b puntualizza il tema, soffermandosi sul «miglioramento dell’efficienza e dell’efficacia

delle procedure della contrattazione collettiva», mentre la lett. *c*, modificata dall'intervento della Camera del 12 febbraio, si concentra sull'introduzione di sistemi di valutazione del personale e delle strutture, accessibili anche agli «organi di vertice politici delle pubbliche amministrazioni» (qui sta la modifica della Camera). La lett. *d* è invece per la sua interezza una novità dell'ultimo intervento e aggiunge l'obiettivo di «garanzia della trasparenza dell'organizzazione del lavoro nelle pubbliche amministrazioni e dei relativi sistemi retributivi». Ecco per la prima volta riportato il termine “trasparenza”, uno dei principi cardine e un vero e proprio “filo rosso” dell'intera delega, che sarà spesso ripreso, anche in contesti diversi, in seguito. Nell'articolo si tratta anche della valorizzazione del merito (altra parola chiave, punto *e*), della responsabilità del dipendente (*f*), del principio della concorsualità, nuovamente affermato (*g*) e dell'efficace organizzazione delle procedure concorsuali su base territoriale (punto *h*, un punto che, invero, in merito al requisito della “residenza” presta il fianco a possibili ricorsi di incostituzionalità per violazione del principio della parità di condizioni per l'accesso al pubblico impiego). L'ultimo punto, il punto *i*), è anch'esso di nuova creazione ed esplicita l'obiettivo di permanenza per almeno un quinquennio nella sede della prima destinazione anche per i vincitori di procedure di progressione verticale.

I commi 2 e 4 affrontano il problema della distribuzione della competenza legislativa fra lo Stato e le Regioni, non senza qualche possibile problema di sovrapposizione reciproca tra quanto detto dagli stessi commi, come evidenziato da qualche osservatore.

Articolo 3

Ancora una volta torna inevitabilmente all'attenzione l'accordo sottoscritto da Governo e parti sociali il 22 gennaio 2009 (e definitivamente confermato lo scorso 15 aprile) leggendo l'art. 3 della legge, che affronta il tema della riforma della contrattazione. Interessante la rubrica dell'articolo, che collega i “principi” alla “funzionalità delle amministrazioni pubbliche”: si supera

un approccio formalistico nel trattare le fonti di regolamentazione del rapporto di lavoro, a favore della funzionalità delle stesse rispetto agli obiettivi indicati.

Nel comma 2, lett. *a*, si esplicita la necessità di «precisare gli ambiti della disciplina del rapporto di lavoro pubblico riservati rispettivamente alla contrattazione collettiva e alla legge» per evitare le frequenti, quantomeno in passato, “invasioni di campo” che hanno generato contenziosi e confusione. Questa intenzione va letta unitamente alla riforma dell'Aran, che, anche in forza di una maggiore indipendenza, potrebbe stipulare contratti più rispettosi delle materie riservate alla legge. Connessa è anche la lett. *c*, che chiede di prevedere «meccanismi di monitoraggio sull'effettività e congruenza della ripartizione» (intenzione che svela le difficoltà dell'Aran, durante le trattative, a far rispettare la suddetta ripartizione). La lett. *d* è rivolta a garantire l'adeguamento dei contratti collettivi alle norme imperative di legge, mentre la lett. *e* vuole individuare criteri per poter fissare vincoli alla contrattazione ai fini del rispetto del bilancio. Le lett. *f* si occupa della previsione di uno «schema standardizzato di relazione tecnica» ai fini del controllo della compatibilità economico-finanziaria; la lett. *g* è dedicata al potenziamento delle amministrazioni interessate al controllo. La lett. *h*, in parallelo con la riforma della contrattazione nel privato, dopo aver delegato circa il riordino delle procedure di contrattazione collettiva nazionale, si dedica alla riorganizzazione dell'Aran (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni). In particolare si preoccupa del rafforzamento dell'indipendenza dell'Agenzia di rappresentanza negoziale dalle organizzazioni sindacali, di potenziare il potere di rappresentanza delle Regioni e degli enti locali, di rafforzare il potere dei comitati di settore e il sistema dei controlli sulla contrattazione. È curiosa (pur senza stupire o provocare, come invece riportato da qualche commentatore), in questo ambito, l'esplicita e nuovissima previsione diretta a rafforzare l'indipendenza dell'Aran dalle organizzazioni sindacali: formulazione probabilmente formalizzata per sottolineare, indirettamente, la debo-

lezza e l'apparenza della contrattazione svoltasi in questi anni, a causa dell'assenza della parte pubblica.

Non di facile digeribilità per le organizzazioni sindacali anche il punto quarto della lett. *h*, laddove si fissa una «riduzione del numero dei comparti e delle aree di contrattazione», sebbene sia questo un tema certamente non nuovo nella discussione politica e scientifica.

In totale coincidenza con il settore privato è poi la modificazione della durata dei contratti di cui al numero 5, principalmente ideata per ridurre i tempi e i ritardi dei rinnovi; allo stesso modo non è innovativo quanto scritto alla lett. *l*, che racchiude la previsione di attivazione di autonomi livelli di contrattazione integrativa per le pubbliche amministrazioni.

Assenti nel testo presentato al Senato e aggiunti in sede di discussione alla Camera sono le lett. *n* e *o*. La prima riguarda l'ormai storica "battaglia" contro gli abusati contratti a termine, consulenze e collaborazioni (a questi si oppone un incoraggiamento alla mobilità); la seconda tratta della creazione di utili tabelle di comparazione fra livelli di inquadramento di diversi comparti ai fini della mobilità intercompartimentale (e perciò risulta connessa anche alla norma precedente).

In parte può sorprendere l'assenza totale di riferimenti alla materia della legittimazione delle parti a sedere ai tavoli negoziali. Si dice "in parte" poiché è possibile, da una parte, che tale intervento non sia stato giudicato urgente e, dall'altra, che ci sia stata l'intenzione di non sfidare eccessivamente il movimento sindacale, temendone già la reazione difensiva (che, in realtà, ad oggi, non ha assunto nessun contorno di scontro particolarmente violento) di fronte a un intervento in alcuni passaggi piuttosto invasivo. È anche vero che non è da escludersi che il comportamento mai troppo fuori le righe dei sindacati sia dovuto proprio a questa intelligente prudenza del legislatore.

Articolo 4

L'art. 4 affronta altre delle tematiche regine del testo e dell'azione del Ministro: la valutazione e la trasparenza (forse addirittura troppo sottolineata).

Si vuole superare la parzialità del d.lgs. n. 286/1999 estendendo, innanzi tutto, la valutazione a tutto il personale e alle strutture (lett. *e*, comma 2), mentre oggi la valutazione è prevista soltanto per i dirigenti. Lo strumento principe per queste operazioni viene individuato nella trasparenza totale, anche al fine di rendere conosciuti gli obiettivi, le risorse e i sistemi di valutazione delle strutture e del personale dipendente. L'accessibilità dovrebbe essere garantita dai siti internet e il comma 1 non esclude neanche l'attivazione di canali di comunicazione diretta. Il sistema di controlli vuole interessare l'intero processo amministrativo: degli obiettivi, decisi preventivamente, si controlla periodicamente lo stato di realizzazione, assicurandone la pubblicità ai cittadini (si prevede anche l'organizzazione di confronti pubblici), come scritto nel comma 2, lett. *b*. In questo contesto e nell'ambito della già discussa riorganizzazione dell'Aran, verrà istituito un organismo centrale di valutazione (lett. *f*), con il compito di: indirizzare, coordinare e sovrintendere all'esercizio indipendente delle funzioni di valutazione; garantire la trasparenza dei sistemi di valutazione; assicurare la comparabilità e la visibilità degli indici di andamento gestionale (anche alla lett. *d*). Questo organismo avrà anche il gravoso compito di non deludere le molte speranze che si ripongono su di lui al fine di affermare prassi, modelli e sistemi di valutazione efficaci e reali nel settore pubblico. Nella previsione di assicurare elevati standard qualitativi ai cittadini/utenti, è interessante la norma che prevede l'obbligo per le amministrazioni i cui indicatori di efficienza e di produttività si discostino in misura significativa dai valori medi dei medesimi indicatori rilevati nel 25% delle amministrazioni con rendimenti più elevati, di fissare ai propri dirigenti l'obiettivo di allineamento entro un dato termine (comma 1). Importante è anche l'assicurazione della piena autonomia della valutazione (punto 5, lett. *e*, comma 2) e il richiamo alla professionalità degli addetti alla valutazione (lett. *f*, comma 2). La Camera ha anche introdotto la lett. *g* del comma 2, che obbliga il Governo a prevedere che sindaci e presidenti di Provincia nominino i componenti dei nuclei di valutazione.

Interessante la disposizione delle lett. *l*, che contempla lo strumento della *class action*. La legge prevede, inoltre, che a seguito di una diffida a un dirigente si instauri un procedimento volto a responsabilizzare progressivamente il dirigente. Il punto 4 della lett. *l* (nuovo) contempla la possibilità per il giudice amministrativo di attivare un giudizio di ottemperanza con la nomina di un commissario nel caso in cui l'amministrazione continui ad essere inadempiente.

In coda alla norma si è modificato l'art. 1, comma 1, del codice in materia di protezione dei dati personali (il famoso d.lgs. n. 196/2003), prevedendo che chi sia addetto a una funzione pubblica e la sua valutazione non siano oggetto di riservatezza personale.

Articolo 5

La norma dell'art. 5 è rimasta sostanzialmente immodificata nei vari passaggi in Camera e Senato. Si prevede l'introduzione di concreti strumenti di valorizzazione del merito, l'applicazione di tecniche per incentivare la produttività e la qualità della prestazione lavorativa. Coerentemente con queste intenzioni si prevedono percentuali (seppure piuttosto basse) di risorse da destinare al merito e alla produttività e si chiarisce che il contributo del singolo va letto in proporzione ai risultati conseguiti dalla singola struttura. L'articolo fa riferimento ai criteri di valutazione sulle progressioni economiche, sulle progressioni verticali e sulla valorizzazione e coinvolgimento del singolo. Inoltre (e questa è una novità non gradita da molti sindacati, contenuta alla lett. *f* del comma 2) viene fissato il principio che le progressioni di carriera avvengano per concorso e che comunque la quota degli interni non possa superare il 50% dei posti (percentuale, nella prassi, prima tutta a vantaggio degli interni).

Il principio del merito del singolo (affermato con chiarezza alla lett. *a* del comma 2) va di pari passo con quanto previsto all'art. 4, comma 2, lett. *b* (sistema di indicatori di produttività del rendimento individuale e della struttura), e con quanto indicato dall'art. 7, comma 2, lett. *f* (divieto di prevedere aumenti retributivi ai dipendenti di uf-

fici individuati per grave inefficienza). La coesistenza di queste diverse disposizioni, appare, invero, piuttosto complessa: si profila una situazione in cui un lavoratore poco efficiente in una struttura competitiva riceva incentivi, sebbene ridotti (e questo è logico); un lavoratore brillante in una struttura inefficiente si vedrebbe comunque negato l'incentivo, nonostante la disposizione dell'art. 5! L'affermazione (corretta) dell'importanza della valutazione del singolo va chiarita in rapporto all'esigenza di valutazione degli apparati.

Articolo 6

L'insieme del disegno delineato dalla legge delega si completa con gli artt. 6 e 7. L'art. 6 si riferisce ai «principi e criteri in materia di dirigenza pubblica». Per migliorare l'organizzazione del lavoro e la qualità del servizio l'art. 1 suggerisce di utilizzare «anche i criteri di gestione e di valutazione del settore privato», formalizzando tale consiglio con questo inciso che, pur se attenuato dalla parola «anche», sembra sottendere una maggiore efficacia del privato in questa materia. La dirigenza, in qualità di soggetto che esercita i poteri del datore di lavoro pubblico, viene rafforzata con riferimento ai poteri datoriali e all'indipendenza dal vertice politico e, ancora per la prima volta, dalle «organizzazioni rappresentative dei lavoratori» (lett. *a* e *m* del comma 2). Si prevede, in linea con l'indirizzo della legge, la decadenza dal diritto al trattamento economico accessorio nei confronti del dirigente che non abbia avviato il procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti inadempienti (lett. *c*); si filtra l'accesso alla prima fascia dirigenziale mediante il ricorso a procedure selettive pubbliche concorsuali (lett. *f*). Inoltre, con una disposizione innovativa, ha trovato accoglimento l'ipotesi del periodo di formazione (6 mesi) del dirigente presso uffici amministrativi di uno Stato dell'Unione o di un organismo comunitario (lett. *g*); tale innovazione lascia qualche dubbio sulla sua futura concretezza, ma va accolta come una gradita novità.

Da ultimo si ribadisce ulteriormente che saranno ridotti gli incarichi conferiti a dirigenti non ap-

partenenti ai ruoli e ai soggetti estranei alla pubblica amministrazione (il mezzo per raggiungere il fine è, come già previsto, la mobilità nazionale) e che la retribuzione del dirigente sarà legata al risultato almeno per il 30% dell'ammontare (lett. *o* e *p*).

Estraneo all'articolo appare il comma 3, che accoglie l'istanza parlamentare rivolta a computare gli anni di effettivo servizio per applicare il comma 11 dell'art. 72 del d.l. n. 112/2008. Questa norma mette in discussione diversi processi di ristrutturazione posti in essere dalle pubbliche amministrazioni, proprio grazie alla possibilità di governare meglio le uscite di personale: si accolgono alcune istanze che paiono in contrasto con il d.l. n. 112, che era rivolto alla riduzione delle dotazioni organiche e della spesa per il personale.

Articolo 7

Circa il procedimento disciplinare (di questo tratta l'articolo, rubricato come *Principi e criteri in materia di sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici*), i principi e i criteri direttivi si muovono nell'ottica della semplificazione, riconoscendo l'autonomia del procedimento rispetto a quello penale e individuando *ex lege* le infrazioni che comportano l'irrogazione automatica della sanzione disciplinare del licenziamento (lett. *a*, *b* e *c* del comma 2). Inoltre si prevedono meccanismi rigorosi per l'esercizio dei controlli medici (fino al licenziamento per giusta causa del medico falsificante), l'obbligo del risarcimento del danno patrimoniale, procedure per il collocamento a disposizione e il licenziamento del personale che abbia arrecato danno al funzionamento degli uffici (lett. *d*, *e* e *h*).

Della contraddittorietà della lett. *f* si è già discusso in sede di trattazione dell'art. 5.

Un ritorno al passato è invece l'obbligo contenuto alla lett. *p*, inserito dalla seconda discussione alla Camera, di indossare un cartellino identificativo, ovvero di esporre sulla scrivania una targa indicante nome e cognome (eccetto talune logiche esclusioni).

Infine si registra la certificazione di equipollenza tra la affissione del codice disciplinare all'ingres-

so della sede di lavoro e la sua pubblicazione nel sito web dell'amministrazione (lett. *n*).

Articolo 8

Il breve articolo offre l'interpretazione autentica dell'art. 17-*bis* del d.lgs. n. 165/2001, affermando che «la vicedirigenza è disciplinata esclusivamente ad opera e nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale del comparto di riferimento, che ha facoltà di introdurre una specifica previsione a riguardo». Il personale in possesso dei requisiti previsti dall'attuale normativa può essere destinatario della disciplina della vice dirigenza solo a seguito della sua avvenuta istituzione.

Articolo 9

Estranee al disegno generale appaiono le norme relative al Cnel e alla Corte dei Conti.

Il primo è oggetto dell'art. 9, che prevede l'aggiunta di ulteriori funzioni/attribuzioni per il Cnel, in attuazione dell'art. 99 della Costituzione. In particolare il Cnel deve: predisporre una relazione annuale a Parlamento e Governo sui livelli e la qualità dei servizi erogati dalle pubbliche amministrazioni; predisporre una relazione annuale sullo stato della contrattazione collettiva nella PA; organizzare e promuovere una Conferenza annuale sull'attività compiuta dalle amministrazioni pubbliche, con la partecipazione delle diverse realtà di *stakeholders*, per la discussione sull'andamento dei servizi e sui problemi emergenti.

Articolo 10

La norma, introdotta alla Camera il 12 febbraio, modifica e arricchisce non poco l'art. 3, comma 68, della l. 24 dicembre 2007, n. 244, prevedendo che le relazioni predisposte dai Ministri diano conto degli elementi informativi e di valutazione relativi all'anno precedente.

Il comma 2, ancora una volta, tratta dei principi della autonomia e della valutazione, che saranno sostenuti da un decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.

Articolo 11

La seconda parte estranea al disegno generale,

tratta della Corte dei Conti. La disposizione, pur occupandosi di una tematica assolutamente bisognosa di miglioramenti, appare estranea rispetto all'impalcatura della delega, risultando forse un poco forzata.

Il comma 2 dell'articolo, a differenza del disegno vagliato dal Senato, è stato depurato dalla possibilità che la Corte dei Conti possa effettuare controlli su gestioni pubbliche statali in corso di svolgimento su richiesta del Consiglio dei Ministri: l'input al controllo, oltre che dalla stessa Corte, può essere dato solo dalle competenti Commissioni parlamentari.

Una notevole novità è contenuta nel comma 4, che aggiunge il comma 8-*bis* all'art. 7 della l. 5 giugno 2003, prevedendo che le sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti possano essere integrate da due componenti designati dal Consiglio regionale e dal Consiglio delle autonomie locali, o dal Presidente del Consiglio regionale. Tali componenti possono essere scelti tra persone esperte nelle materie aziendalistiche, economiche, finanziarie, giuridiche e contabili, ampliando, così, le competenze delle sezioni regionali.

Il meccanismo delineato dall'art. 11 prevede un controllo e una comunicazione delle irregolarità accertate estremamente puntuale. Laddove la Corte accerti gravi irregolarità gestionali o scostamenti dagli obiettivi (anche in gestioni in corso di svolgimento), in contraddittorio con l'amministrazione ne individua le cause e provvede, con decreto motivato dal Presidente, a darne comunicazione al Ministero competente. Questi può arrivare a disporre la sospensione dell'impegno di somme stanziare sui pertinenti capitoli di spesa.

Il comma 8 elenca anche la composizione del Consiglio di Presidenza della Corte dei Conti: il Presidente della Corte, il Presidente aggiunto, il Procuratore generale, quattro rappresentanti del parlamento e da quattro magistrati eletti da tutti i magistrati della Corte.

Articoli 12 e 13

L'art. 12 è stato introdotto il 12 febbraio dalla Camera dei deputati e stabilisce che Governo trasmetta annualmente al Parlamento e alla Corte dei Conti «una relazione sull'andamento della

spesa relativa all'applicazione degli istituti connessi alle prerogative sindacali in favore dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni».

L'art. 13, anch'esso di nuovo conio, modifica l'art. 14 della l. 28 novembre 2005, n. 246, in materia di semplificazione della legislazione, intervenendo sui termini delle disposizioni integrative, di riassetto o correttive, nel rispetto dei principi e criteri direttivi.

In conclusione

Sarà importante chiarire l'ambito di applicazione dei decreti legislativi di prossima approvazione, con particolare riferimento agli altri livelli di governo. In un sistema federale, che è il nuovo contesto normativo, il peso dell'amministrazione centrale è delimitato e di conseguenza sono importanti le disposizioni e i principi che trovano applicazione nelle Regioni e negli enti locali.

Per un giudizio completo è assolutamente necessario aspettare l'emanazione dei decreti legislativi e l'applicazione degli stessi da parte dei diversi soggetti interessati: politici, dirigenti, dipendenti e organizzazioni sindacali.

I temi cardine di questi disegni, dalla valutazione alla trasparenza, dal merito alla responsabilizzazione, possono essere le basi per una rivoluzione tanto pacifica, quanto necessaria, della pubblica amministrazione.

Occorre che le intenzioni non si fermino sulla carta o nelle disposizioni della delega, ma si concretizzino nell'azione responsabile di tutti gli attori di questo nuovo processo di riforma.

Emmanuele Massagli

Scuola internazionale di Dottorato
in Diritto delle relazioni di lavoro

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
Adapt – Fondazione Marco Biagi