

SINTESI DEL DECRETO BRUNETTA

Descrizione dei principali contenuti

L'asse della riforma è l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, in modo da premiare i capaci e i meritevoli. Si intende così segnare una inversione di rotta rispetto alla generale tendenza alla distribuzione a pioggia dei benefici che da decenni ha prevalso nei fatti.

Il decreto fissa in materia una serie di principi nuovi e solo parzialmente derogabili dai contratti collettivi: per esempio che non più dei 30 per cento dei dipendenti di ciascuna amministrazione potrà comunque beneficiare del trattamento accessorio nella misura massima prevista dal contratto e che a essi sarà in ogni caso erogato il 50 per cento delle risorse destinate alla retribuzione incentivante.

Inoltre vengono previsti premi aggiuntivi per le performances di eccellenza e per i progetti innovativi; criteri meritocratici per le progressioni economiche (che rappresentano nel pubblico l'equivalente dei "superminimi" del privato); l'accesso dei dipendenti migliori a percorsi di alta formazione.

Commissione

Si occupa di coordinare e sovrintendere alle funzioni di valutazione, garantendo trasparenza nella misurazione della performance dei dipendenti pubblici.

La Commissione predispone ogni anno una graduatoria delle singole amministrazioni statali su tre livelli di merito, in base ai quali la contrattazione collettiva nazionale ripartisce le risorse premiando le migliori strutture.

E' composta da 5 esperti di «elevata professionalità» nominati con decreto del Presidente della Repubblica, previa delibera del Consiglio dei ministri, su proposta di due ministri (Pubblica amministrazione e Attuazione del programma), con il sì di due terzi delle commissioni parlamentari competenti. In ogni amministrazione le pagelle saranno compilate da un organismo indipendente di valutazione costituito da 3 componenti che è l'interfaccia della Commissione.

Il costo è stimato in 4 milioni, in aggiunta a 4 milioni per i piani di valutazione. **Dirigenti**

Hanno un ruolo chiave nella riorganizzazione della macchina amministrativa, avendo la piena responsabilità nell'attribuzione dei trattamenti economici accessori.

Devono valutare la performance individuale di ciascun dipendente, sulla base di criteri certificati dal sistema di valutazione. Hanno a disposizione concreti strumenti per operare e saranno sanzionati, se non svolgeranno efficacemente il proprio lavoro. Sono previste nuove procedure d'accesso: si diventa dirigente di prima fascia nelle amministrazioni statali e negli enti pubblici non economici per concorso pubblico di secondo grado per titoli ed esami, indetto dalle singole amministrazioni per il 50% dei posti.

I vincitori del concorso dovranno compiere un periodo di formazione di almeno 6 mesi presso gli uffici amministrativi di uno Stato dell'Unione europea o di un organismo comunitario o internazionale.

Identificazione

Obbligo per il dipendente di essere identificabile con cartellino o targa se svolge attività a contatto con il pubblico.

Sono esclusi i dipendenti che appartengono a categorie particolari che saranno individuate con successivi provvedimenti amministrativi.

Integrativi

Vanno adeguati ai nuovi criteri entro il 31 dicembre 2010. Dal 1° gennaio 2011 infatti, tutte le intese sulla contrattazione integrativa non avranno più efficacia.

Le amministrazioni attivano la contrattazione integrativa nel rispetto dei vincoli di bilancio definiti dalla programmazione annuale. I limiti finanziari entro i quali si svolge la contrattazione integrativa sono indicati nel contratto nazionale. Il fine è quello di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando la qualità della prestazione.

Se la riorganizzazione comporta una riduzione dei dipendenti (o altre economie di gestione) fino al 30% dei risparmi conseguiti sarà utilizzato per premiare il merito. Gli accordi sugli integrativi sono trasmessi al ministero della Funzione pubblica, delle Finanze e alla Ragioneria che hanno 30 giorni per accertare le compatibilità. Superato il termine - che può essere sospeso su richiesta degli enti istruttori - l'amministrazione può procedere alla stipula dell'integrativo.

Licenziamento

Scatta per una serie di infrazioni come la ripetizione di assenze ingiustificate, l'ingiustificato rifiuto del trasferimento, la presentazione di documenti falsi per l'assunzione o la progressione in carriera, il ripetersi di comportamenti aggressivi, molesti o offensivi, la condanna per reati contro la pubblica amministrazione (o reati gravi), il prolungato rendimento insufficiente.

Il catalogo di infrazioni particolarmente gravi assoggettate al licenziamento potrà essere ampliato, ma non diminuito dalla contrattazione collettiva.

Primato della legge sulla contrattazione

Le disposizioni sulla disciplina dei rapporti di lavoro dei dipendenti pubblici non possono essere derogate dalla contrattazione (a meno di un'esplicita indicazione nelle norme).

Non sono soggette alla contrattazione ma rientrano nei poteri dirigenziali la gestione delle risorse umane, l'organizzazione del lavoro con la valutazione del personale, così come la quota di salario di produttività legata alla prestazione, la progressione professionale, il potere disciplinare, la mobilità all'interno degli uffici. In caso di mancato accordo con il sindacato sul contratto integrativo, l'amministrazione può decidere di erogare le risorse in via provvisoria.

Anche in assenza di un'intesa sul rinnovo del contratto nazionale, dopo 60 giorni dall'entrata in vigore della Finanziaria possono essere erogate le risorse per gli aumenti, sentiti i sindacati rappresentativi.

RSU

Per consentire l'adeguamento dei meccanismi di rilevazione della rappresentatività sindacale è prevista una proroga di tre anni delle attuali Rappresentanze sindacali unitarie elette dai lavoratori.

Viene quindi confermata la rappresentatività rilevata nel biennio 2008 - 2009 che fa riferimento al dato associativo e al dato elettorale.

Triennio

La durata dei contratti nazionali diventa triennale sia per le norme giuridiche che per la parte economica, in linea con la riforma del modello contrattuale firmata a Palazzo Chigi lo scorso 22 gennaio (non sottoscritta dalla Cgil), che riguarda sia il comparto pubblico che quello privato.

L'accordo del 23 luglio 1993 prevedeva, invece, una durata biennale per la parte economica (attualmente è in vigore il biennio 2008-2009) e quadriennale per quella normativa.

Il decreto prevede la convergenza degli assetti regolativi del lavoro pubblico con quelli del lavoro privato.

Si riduce il numero dei comparti, dagli attuali 12 a due (probabilmente il primo con Regioni, Enti locali e sanità, il secondo con il resto).

Sanzioni

Sulle assenze sono confermate le misure introdotte dal decreto legge 112/08.

In caso di false attestazioni di presenze o di falsi certificati medici sono introdotte sanzioni anche di carattere penale, non soltanto nei confronti del dipendente, ma anche del medico eventualmente corresponsabile.

Per il dipendente scatta il licenziamento disciplinare e l'obbligo del risarcimento del danno, per il medico la radiazione dall'albo professionale e, se dipendente o convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento.

Vincoli di spesa

In caso di parere negativo da parte della Corte dei Conti non si può procedere alla sottoscrizione definitiva di un'ipotesi di accordo, ma vengono riaperte le trattative.

Se vengono violati i vincoli e i limiti imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme

di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e vengono sostituite, ferme restando le responsabilità delle parti contraenti. Se si accerta il superamento dei vincoli finanziari scatta l'obbligo di recupero nella sessione negoziale successiva.