

COMUNICAZIONI DELLA CONFEDERAZIONE AGLI ENTI ASSOCIATI

51/2009

AGLI ENTI ASSOCIATI

INFORMAZIONI AMMINISTRATIVE ED APPROFONDIMENTI

**Approvazione del decreto legislativo di attuazione della
Legge di riforma della Pubblica Amministrazione
(Legge n. 15 del 4 marzo 2009)**

In data 9 ottobre 2009, il Consiglio dei Ministri ha definitivamente approvato il decreto legislativo di attuazione della Legge Brunetta di riforma della Pubblica Amministrazione. La riforma si basa sui seguenti punti di forza:

- migliore organizzazione del lavoro pubblico;
- progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico;
- adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico;
- riconoscimento dei meriti e dei demeriti dei dirigenti pubblici e del personale.

Il decreto legislativo traduce in norme giuridiche vincolanti i principi contenuti nella legge delega 4 marzo 2009 n. 15, che ha impostato una profonda revisione di tutti gli aspetti della disciplina del lavoro presso la pubblica amministrazione.

La riforma coinvolge tutte le amministrazioni pubbliche ed è stata ampiamente condivisa dalle autonomie territoriali.

Il decreto legislativo si inserisce nel quadro di un più ampio disegno di riforma che porterà - a seguito dell'emanazione della "Carta dei doveri" - a un cambiamento radicale nei rapporti tra P.A., cittadini-utenti e imprese.

Pubblichiamo in allegato, per approfondimenti:

- Il testo della legge 15;
- Il testo del decreto attuativo;
- La relazione illustrativa dello schema di decreto;
- La scheda esplicativa a cura del Ministero;

Pubblichiamo di seguito i contenuti principali del decreto legislativo (dal sito del Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione).

Bergamo, 13 ottobre 2009

Confederazione delle Province
e dei Comuni del Nord

CONTENUTI PRINCIPALI DEL DECRETO LEGISLATIVO

Il principio di trasparenza

Come principio ispiratore della riforma, la trasparenza è intesa come accessibilità totale di tutte le informazioni concernenti l'organizzazione, gli andamenti gestionali, l'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali e dei risultati, l'attività di misurazione e valutazione, per consentire forme diffuse di controllo interno ed esterno (anche da parte del cittadino). A tal fine, ogni amministrazione adotta un programma triennale per la trasparenza della performance e per la integrità e prevede una apposita pagina web sul programma di trasparenza e integrità.

Premiare il merito

L'asse della riforma è l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, in modo da premiare i capaci e i meritevoli, invertendo la generale tendenza alla distribuzione a pioggia dei benefici che da decenni si verifica nella pubblica amministrazione.

Il decreto fissa in materia una serie di principi nuovi: non più di un quarto dei dipendenti di ciascuna amministrazione potrà beneficiare del trattamento accessorio nella misura massima prevista dal contratto, non più della metà potrà goderne in misura ridotta al cinquanta per cento, mentre ai lavoratori meno meritevoli non sarà corrisposto alcun incentivo. La distribuzione tra le varie fasce può essere derogata dalla contrattazione collettiva integrativa entro limiti predeterminati.

Inoltre vengono previste forme di incentivazione aggiuntive per le performances di eccellenza e per i progetti innovativi; criteri meritocratici per le progressioni economiche; l'accesso dei dipendenti migliori a percorsi di alta formazione.

La valutazione della performance

Il decreto realizza il passaggio dalla cultura di mezzi (input) a quella di risultati (output ed out come) al fine di produrre un tangibile miglioramento della performance delle amministrazioni pubbliche.

Per facilitare questo passaggio si mette il cittadino-cliente al centro della programmazione degli obiettivi, grazie alla customer satisfaction, alla trasparenza e alla rendicontazione; si rafforza il collegamento tra retribuzione e performance.

Per rafforzare la cultura della valutazione e della trasparenza nelle Amministrazioni si istituiscono una apposita Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità e Organismi indipendenti di valutazione, in ciascuna amministrazione. La Commissione predisporrà ogni anno una graduatoria di performance delle singole amministrazioni statali in base alla quale la contrattazione collettiva nazionale ripartirà le risorse premiando le migliori strutture e alimentando una sana competizione.

La contrattazione collettiva nazionale ed integrativa - Riforma dell'ARAN

Il decreto si propone di dare vita a un processo di convergenza con il settore privato prevedendo che il dirigente sia, quale rappresentante del datore di lavoro pubblico (identificato in modo ampio nei cittadini utenti e nei contribuenti), il responsabile della gestione delle risorse umane e della qualità e quantità del prodotto delle pubbliche amministrazioni.

Di particolare rilievo è anche il principio della inderogabilità della legge da parte della contrattazione, a meno di specifica indicazione della legge stessa, posto dal legislatore in apertura della legge n. 15/2009 cui viene data puntuale attuazione nel decreto legislativo in ragione della peculiarità della parte datoriale pubblica.

Le nuove disposizioni creano un legame forte tra contrattazione decentrata, valutazione e premialità: in particolare, viene rafforzato, in coerenza con il settore privato, il condizionamento della contrattazione decentrata, e quindi della retribuzione accessoria, all'effettivo conseguimento di risultati programmati e di risparmi di gestione.

L'ARAN stessa viene rafforzata prevedendo che il Presidente sia nominato con decreto del Presidente della Repubblica, previo favorevole parere delle competenti Commissioni parlamentari.

Il Presidente rappresenta l'Agenzia e coordina il Comitato di indirizzo e controllo, composto da quattro esperti di riconosciuta competenza, con il compito di coordinare la strategia negoziale e di assicurarne l'omogeneità, verificando che le trattative si svolgano in coerenza con le direttive contenute negli atti di indirizzo.

I dirigenti

I dirigenti sono i veri responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori in quanto ad essi compete la valutazione della performance individuale di ciascun dipendente, secondo criteri certificati dal sistema di valutazione.

La nuova normativa valorizza dunque la figura del dirigente, il quale avrà a disposizione reali e concreti strumenti per operare e sarà sanzionato, anche economicamente, qualora non svolga efficacemente il proprio lavoro.

Viene promossa la mobilità, sia nazionale che internazionale, dei dirigenti e si prevede che i periodi lavorativi svolti saranno tenuti in considerazione ai fini del conferimento degli incarichi dirigenziali.

Vengono infine fissate nuove procedure per l'accesso alla dirigenza: in particolare, si prevede che l'accesso alla qualifica di dirigente di prima fascia nelle amministrazioni statali e negli enti pubblici non economici avviene per concorso pubblico per titoli ed esami, indetto dalle singole amministrazioni per il cinquanta per cento dei posti disponibili annualmente, e che i vincitori del concorso saranno tenuti a compiere un periodo di formazione presso uffici amministrativi di uno Stato dell'Unione europea o di un organismo comunitario o internazionale.

Sanzioni e procedimento disciplinare

Quanto alle norme in materia di disciplina, il decreto determina, in primo luogo, una semplificazione dei procedimenti ed un incremento della loro funzionalità, soprattutto attraverso l'estensione dei poteri del dirigente della struttura in cui il dipendente lavora, la riduzione e la perentorietà dei termini, il potenziamento dell'istruttoria, l'abolizione dei collegi arbitrali di impugnazione e la previsione della validità della pubblicazione del codice disciplinare sul sito telematico dell'amministrazione.

Viene poi disciplinato in modo innovativo il rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale;

per i casi di false attestazioni di presenze o di falsi certificati medici sono introdotte sanzioni molto incisive, anche di carattere penale, non soltanto nei confronti del dipendente, ma altresì del medico eventualmente corresponsabile. Per esigenze di certezza e di omogeneità di trattamento viene definito un catalogo di infrazioni particolarmente gravi assoggettate al licenziamento, che potrà essere ampliato, ma non diminuito, dalla contrattazione collettiva.