Il Sole 24 ORE

Data 10-10-2009
Pagina 4
Foglio 1

Nella Pa rinnovata stipendi flessibili e sanzioni certe

Davide Colombo
ROMA

Massima trasparenza e accesso agli atti, incentivi e premi ai capaci e meritevoli, valutazione delle performance, aggiornamento delle regole sul rapporto di lavoro nel settore pubblico. E ancora, più responsabilità ai dirigenti e sanzioni immediate per contrastare assenteismo e falsi malati.

Con l'approvazione del primo e fondamentale decreto attuativo della legge delega varata lo scorso mese di marzo si apre il lungo percorso di sperimentazione della riforma Brunetta. Si partirà dalle amministrazioni centrali, i ministeri, gli enti pubblici non economici e le agenzie, il perimetro della Pa su cui presidia il dipartimento Funzione pubblica, per poi procedere al settore non statale, le regioni, le province e i comuni. Anche se l'Anci, ha assicurato ieri il ministro, ha già manifestato la volontà di implementare fin dalle prima battute le nuove regole.

Con questa riforma si cerca di risolvere il *trade-off* tra controllo della spesa ed esercizio della flessibilità retributiva nel settore pubblico, compito finora in parte fallito dalla contrattazione collettiva che s'è sviluppata dal '92 in poi, con la prima privatizzazione dei rapporti di lavoro. Una serie di tentativi di riordino, poi consolidati nel decreto legislativo 165 del 2001, il cui valore è stato riconosciuto ieri dal ministro, che ha però parlato di «regolamentazioni spesso autoreferenziali e poco aperte agli utenti finali, vale a dire i cittadini».

Il testo del decreto, aggiornato alla luce delle indicazioni arrivate dalla Conferenza unificata e dalle Commissioni parlamentari, parte invece proprio dalla trasparenza, con l'obbligo per ogni amministrazione di adottare apposite pagine web per garantire la massima comunicazione su procedure, ruoli, funzioni e risultati in termini di qualità del servizio prestato. Una *diclosure* su cui farà leva la nuova Commissione di valutazione - vera e propria Authority della Pa - che in coordinamento con il Cnipa gestirà il "portale della trasparenza" con i piani e le relazione di performance di tutte le amministrazioni.

Fissati gli standard di risultato e definiti i criteri per la loro misurazione, scatteranno i premi ai dipendenti e i dirigenti meritevoli. È l'altro architrave della riforma: il trattamento accessorio verrà distribuito nella misura massima prevista dal contratto solo a un quarto degli statali, quelli che hanno garantito il massimo di produttività. A una seconda metà, caratterizzato da performance intermedie, verrà distribuito non più del 50% delle risorse disponibili, mentre il 25% più "pigro" non avrà nulla. Ma le forme di incentivazione per i più efficienti non si fermano qui: arrivano i "bonus annuali delle eccellenze", i premi per l'innovazione, le progressioni economiche e di carriera, l'accesso ai percorso di alta formazione nazionali e internazionali; strumenti che fanno da corollario a una serie di semplificazioni che rendono molto più agevole la mobilità tra i diversi settori della Pa.

A guidare questa trasformazione del lavoro pubblico saranno soprattutto i dirigenti, la cui responsabilità nell'organizzazione degli uffici è rafforzata e svincolata dalla contrattazione. Questi nuovi "datori di lavoro pubblici" premieranno e incentiveranno, applicheranno sanzioni e garantiranno performance. In cambio avranno, a partire dal 2012, fino al 30% della loro retribuzione legata ai risultati conseguiti.

Con la pubblicazione in Gazzetta del decreto s'avvia anche un percorso di convergenza del sistema delle relazioni sindacali al settore privato: triennalizzazione dei contratti e legame del secondo livello alla produttività; il tutto accompagnato da una razionalizzazione delle rappresentanze, con la riduzione dell'intero settore pubblico a soli quattro comparti di contrattazione collettiva (contro i 27 attuali). La regia del nuovo assetto negoziale sarà nella mani di un'Aran rafforzata (il presidente viene nominato con Dpr previo parere delle commissioni parlamentari competenti) e su cui regioni e comuni potranno esercitare un potere di indirizzo.

In materia di sanzioni, il decreto introduce un nuovo catalogo di infrazioni particolarmente gravi che possono far scattare il licenziamento e che potrà essere ampliato, ma non diminuito, dalla contrattazione collettiva. Anche in questo ambito una serie di semplificazioni rafforza i poteri disciplinari dei dirigenti, mentre in caso di false attestazioni di presenze o di falsi certificati medici sono state introdotte sanzioni molto incisive, anche di carattere penale, non soltanto nei confronti del dipendente, ma del medico eventualmente corresponsabile.

Per applicare il nuovo assetto normativo alla Presidenza del Consiglio e alla Scuola dovranno essere adottati decreti ad hoc.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LA DIRIGENZA
Agirà come «datore di lavoro» con responsabilità rafforzate in materia di organizzazione degli uffici e disciplina

ASSETTI NEGOZIALI
Contratti di durata triennale, vincoli alla produttività e razionalizzazione del settore in 4 comparti. Nuovi poteri all'Aran

Nella Pa rinnovata stipendi flessibili e sanzioni certe
Premi per gli statali meritevoli
«Spazio a una cultura nuova»
«Il solo un ritorno al passato»
Con la Banca arrivano i «Stati-bond»

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.