



Archiviata la riforma Brunetta: atteso il primo sì al Ddl delega sul lavoro nella Pa

Pubblico impiego, si cambia

Ssn, flessibilità verso il riordino - Cosmed: «Il Governo rispetti gli impegni»

Una disciplina specifica del lavoro flessibile nella Sanità, con il lavoro a tempo indeterminato che resta però il «contratto dominante». Nuove regole sui licenziamenti disciplinari che andranno correlati al rafforzamento dei doveri dei dipendenti e dei dirigenti. Forme di partecipazione dei sindacati ai processi di riorganizzazione della pubblica amministrazione. E una revisione delle norme in materia di premialità e valutazione che di fatto, prevedendo l'addio alle «tre fasce», mandano in soffitta la riforma Brunetta del 2009.

Sono questi i cardini della bozza di disegno di legge delega sul pubblico impiego, messo a punto dal ministro della Pa, **Filippo Patroni Griffi**, sulla base dell'intesa siglata a maggio da Governo, Regioni, enti locali e sindacati, e atteso in questi giorni al primo via libera del Consiglio dei ministri. Sette articoli che, una volta approvati, dovranno tradursi entro nove mesi in uno o più decreti legislativi delegati. Con un obiettivo dichiarato, almeno nelle intenzioni: armonizzare la disciplina del lavoro pubblico con quella nuovissima del

I nuovi principi per il mercato del lavoro pubblico	
1	Far convergere gli assetti regolativi del lavoro pubblico con quelli del lavoro privato, nel rispetto delle peculiarità del settore pubblico, favorendo il più ampio accesso ai pubblici uffici da parte dei cittadini degli Stati membri dell'Unione europea, senza limitazioni derivanti dal luogo di residenza dei candidati
2	Salvaguardare e rafforzare i principi costituzionali che regolano l'organizzazione degli uffici pubblici e il reclutamento e il principio di continuità dell'azione amministrativa e di qualità nell'erogazione dei servizi pubblici e quello della valorizzazione della diversità di genere nell'organizzazione degli uffici pubblici
3	Confermare il principio del rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato, quale «contratto dominante» per far fronte al fabbisogno ordinario di personale
4	Individuare e disciplinare le tipologie di lavoro flessibile utilizzabili nel settore pubblico per esigenze temporanee o eccezionali, con riferimento alle procedure di reclutamento, ai limiti di durata e al divieto di conversione dei rapporti di lavoro temporanei in rapporti a tempo indeterminato
5	Contrastare l'uso improprio e strumentale delle tipologie contrattuali di lavoro flessibile con il rafforzamento della responsabilità dirigenziale e delle sanzioni da applicare per il caso di abuso
6	Prevedere discipline specifiche del lavoro flessibile per alcuni settori di attività quali quello della Sanità, della ricerca e dell'istruzione scolastica
7	Valorizzare nei concorsi l'esperienza professionale acquisita con rapporto di lavoro flessibile, tenendo conto delle diverse fattispecie e della durata dei rapporti
8	Valorizzare le esigenze di conciliazione della vita lavorativa con la vita familiare nella disciplina della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in tempo parziale
9	Disciplinare, per specifici settori, presupposti e condizioni per percorsi di immissione in ruolo di dipendenti a tempo determinato, previa apposita valutazione, nel rispetto dell'articolo 97 della Costituzione e dei limiti alle assunzioni
10	Riordinare la disciplina dei licenziamenti per motivi disciplinari, correlandola, mediante tipizzazione delle relative ipotesi legali e delle tutele, al rafforzamento dei doveri disciplinari dei dipendenti e dei dirigenti secondo le rispettive competenze, attribuzioni e responsabilità
11	Favorire, anche con misure di semplificazione, la mobilità volontaria e quella guidata dei dipendenti, ricorrendo per quest'ultima, dove necessario, in sede di contrattazione collettiva nazionale o di singola amministrazione, a definire criteri per un utilizzo flessibile dei dipendenti, anche mediante il ricorso al rapporto di lavoro a tempo parziale e alla mobilità professionale

lavoro privato, approvata dal Senato il 31 maggio con quattro fiducie e pronta per cominciare l'iter alla Camera.

Per il Ssn - che con il 21% della forza lavoro è per dimensioni il secondo comparto del pubblico impiego dopo quello della

scuola - la novità più attesa della delega è il mandato a mettere ordine nelle tipologie di lavoro flessibile attraverso una disciplina specifica. Peculiarità che il settore sanitario condividerà con la ricerca e l'istruzione e che i sindacati sperano possa arginare

la giungla del precariato.

«Alla Funzione pubblica è già aperto un tavolo che si è riunito il 29 maggio», sottolinea **Costantino Troise**, segretario dei dirigenti Cosmed e dei medici ospedalieri dell'Anao. «La nostra richiesta minima è quella

di dare un deciso altolà alla pratica dei «mini-contratti»: alcune aziende sono arrivate a stipulare con i medici contratti di un mese. È un abuso evidente. Bisogna tornare ad avvisi pubblici per incarichi di 8 mesi-un anno e prolungare quelli in essere per un

periodo ragionevole, nell'ottica di favorire la stabilizzazione».

Sono però i licenziamenti il vero punto «sensibile» della riforma. Il testo di Patroni Griffi è piuttosto soft: i decreti delegati dovranno «riordinare la disciplina» di quelli disciplinari tipizzando le relative ipotesi legali e le tutele e rafforzando i doveri disciplinari dei lavoratori. Dal passaggio è sparito l'ancoraggio del riordino al contratto collettivo nazionale (presente nell'accordo con i sindacati), alimentando qualche sospetto. Che non è stato certamente fugato dal botta e risposta tra i ministri del Lavoro e della Pa. **Elsa Fornero** aveva auspicato giorni fa che «qualcosa di simile a ciò che abbiamo fatto per i dipendenti privati, relativamente alla possibilità di licenziare, sia inserito nella delega per i dipendenti pubblici» perché «non vogliamo disparità di trattamento». Parole che avevano immediatamente scatenato le reazioni dei sindacati e che erano state «mitigate» da Patroni Griffi con un sibillino: «Il tema è previsto nel testo. A questo punto ritengo sia opportuno approfondire alcuni aspetti tecnici in Consiglio dei ministri». Come a dire:

INCARICHI&CONTROLLI

Dirigenti: vietati i legami con la politica

Con la riforma del lavoro pubblico arriveranno anche nuovi principi e criteri sulla dirigenza: necessità di garantire una effettiva autonomia rispetto all'organo politico e ruolo negoziale delle rappresentanze della dirigenza sono le due novità che i sindacati giudicano positivamente.

Obiettivo della revisione è ottenere la migliore organizzazione del lavoro con maggiore autonomia, rafforzando i meccanismi di selezione, formazione e valutazione.

Sette i principi a cui l'attuazione della delega si dovrà ispirare.

Il primo è quello della necessità di incrementare i poteri e le responsabilità dei dirigenti autonomamente dall'organo politico e dai sindacati. Altro principio è la promozione della mobilità, anche intercompartimentale, dei dirigenti, garantendone la professionalità, per assicurare la flessibilità dell'organizzazione della Pa.

Dovrà poi essere garantita una rigorosa selezione delle procedure per assegnare gli incarichi di dirigente di prima

fascia e per farlo si rivedranno le regole scritte nel Dlgs 165/2011 (disciplina sul pubblico impiego).

Anche per la dirigenza si dovranno individuare meccanismi di incentivazione all'economicità ed efficienza dell'unità di cui sono responsabili e si dovranno rafforzare trasparenza e valorizzazione della parità di genere nell'affidare gli incarichi e il raccordo tra assegnazione dell'incarico, di obiettivi realmente misurabili e rimozione in caso di mancato raggiungimento di questi.

Da rivedere è poi tutta la disciplina dell'assegnazione degli incarichi dirigenziali a personale esterno perché sia garantita la «professionalità specifica e di alta qualificazione».

I dirigenti infine saranno responsabili di misure e modelli organizzativi anti-corruzione, compresi i meccanismi di rotazione degli incarichi e gli obblighi di trasparenza nei procedimenti, con l'applicazione di «una rigida disciplina delle incompatibilità».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I nuovi obblighi della dirigenza

1	Incrementare i poteri e le responsabilità dei dirigenti, assicurandone l'autonomia rispetto all'organo di indirizzo politico e alle organizzazioni sindacali
2	Promuovere la mobilità, anche intercompartimentale, dei dirigenti garantendone una professionalità interdisciplinare
3	Individuare meccanismi per assicurare la selettività delle procedure per il conferimento degli incarichi di dirigente di prima fascia
4	Individuare meccanismi di incentivazione per garantire l'attuazione dei principi di economicità ed efficienza nell'organizzazione dell'unità cui è preposto il dirigente
5	Rafforzare i meccanismi di trasparenza e valorizzazione della parità di genere nel conferimento degli incarichi e rafforzare il raccordo tra conferimento dell'incarico, assegnazione di obiettivi oggettivamente misurabili e rimozione dell'incarico in caso di mancato raggiungimento degli stessi
6	Riformare la disciplina del conferimento degli incarichi dirigenziali al personale esterno per assicurarne l'affidamento solo ai casi di professionalità specifica e di alta qualificazione
7	Attribuire al dirigente compiti e responsabilità delle misure e i modelli organizzativi di prevenzione della corruzione, compresi i meccanismi di rotazione degli incarichi e obblighi di trasparenza nello svolgimento dei procedimenti. Prevedere una rigida disciplina delle incompatibilità

MERITI&TRASPARENZA

Stop alle fasce: il premio va ai risultati individuali

Superamento del sistema di suddivisione dei dipendenti nelle fasce di merito (25% di migliori - 50% di risultati medi - 25% di «bocciati») e ritorno a una retribuzione accessoria differenziata in base ai singoli risultati; valutazione non solo della performance individuale, ma anche di quella organizzativa; applicazione differenziata in base ai settori di attività nella Pa. Queste le novità che il Ddl di delega al Governo per la riforma del lavoro pubblico prevede in un settore che il Dlgs 150/2009 (riforma Brunetta) aveva cambiato in modo sostanziale per evitare la distribuzione «a pioggia» dei fondi dedicati al merito.

Il riordino e la semplificazione dei sistemi di misurazione, valutazione e premialità e del ciclo della performance, dovrà essere ottenuto attraverso una maggiore responsabilizzazione di dirigenti e dipendenti delle pubbliche amministrazioni e con la revisione del sistema di valutazio-

ne delle performance che con le regole del Dlgs 150/2009 si è dimostrato, secondo quanto spiega la relazione allo schema di Ddl, «troppo rigido, di difficile applicazione, soprattutto perché non ha risposto alle caratteristiche delle diverse amministrazioni impegnate nella valutazione che, per reazione, hanno cercato di fuoriuscire dal sistema o di non applicarlo».

Per farlo ci vorrà una maggiore concertazione con i sindacati, con l'obiettivo di razionalizzare e responsabilizzare il lavoro pubblico dal punto di vista di una migliore selezione, dell'utilizzo e della valutazione della forza lavoro.

Lo schema di Ddl stabilisce che il Governo può integrare e correggere la riforma Brunetta sempre ispirandosi ai principi e ai criteri direttivi alla delega da cui è derivata: la legge 15/2009. Ma la delega scritta nel Ddl prevede anche una serie di

principi e criteri direttivi che ne rafforzano le previsioni: crescita del raccordo tra ciclo di gestione della performance e programmazione economico-finanziaria, perché l'utilizzo delle risorse al momento della formazione del bilancio di previsione tenga conto dei veri risultati conseguiti; valorizzazione della valutazione della performance individuale nell'ambito della più generale performance organizzativa, con maggiore impulso alla valutazione comparativa e tenendo conto del livello di responsabilità e dell'inquadramento del dipendente; per la premialità individuale dovranno essere previsti meccanismi efficaci per riconoscere il merito individuale e assicurare la retribuzione differenziata secondo i risultati. Ma attenzione: è vietato il ricorso a trattamenti uniformi, automatici o a rotazione. Niente premi a pioggia quindi.

Lo snellimento dell'attuazione del nuovo ciclo di gestione della performance dovrà basarsi poi sulle peculiarità dei diversi soggetti, riducendo il livello di dettaglio delle prescrizioni e dovranno essere favorite le scelte adatte alla funzionalità dei sistemi di pianificazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance nelle diverse amministrazioni. Il criterio guida per ottenere questi risultati dovrà essere quello dell'esperienza applicativa e dell'analisi delle best practice delle singole amministrazioni.

Accanto alla norma sulla premialità è inserita anche una delega specifica in materia di trasparenza perché si possa effettuare una ricognizione delle disposizioni attuali in materia, con l'obiettivo di rafforzare la disciplina sull'obbligo per le pubbliche amministrazioni di assicurare pubblicità, trasparenza e accessibilità delle in-

formazioni, che consentano «forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità».

Le regole indicate nello schema di Ddl riguardano, oltre alla ricognizione delle attuali disposizioni, la previsione di forme di pubblicità nell'uso delle risorse pubbliche e nei risultati delle funzioni amministrative. È previsto anche l'obbligo di pubblicità dei dati su chi ha nella Pa incarichi politici, elettivi o di esercizio di poteri di indirizzo politico statali, regionali e locali.

Tutte le informazioni sui dirigenti dovranno essere pubblicate sui siti istituzionali così come le informazioni su eventuali procedimenti amministrativi, compreso lo stato dell'iter della loro procedura.

Da individuare, infine, sono anche la durata e i termini di aggiornamento per ciascun obbligo di pubblicazione e le responsabilità e le relative sanzioni per gli inadempienti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



pace fatta, ma il capitolo non sembra chiuso.

I lavoratori temono effettivamente colpi di scena dell'ultim'ora, anche perché lo schema di Ddl tarda a varcare la soglia di Palazzo Chigi. «Se la bozza dovesse restare com'è per il mondo della Sanità non cambierebbe molto. Per medici e dirigenti esiste già un'ampia gamma di sanzioni che arrivano fino al recesso. Il nostro contratto già codifica le diverse fattispecie e mi parrebbe strano che si inasprissero ulteriormente in un momento in cui c'è carenza di medici». Per Troise, inoltre, il ragionamento della Fornero non tiene «perché ignora tutte le altre disparità di trattamento che penalizzano il pubblico, come l'impossibilità di defiscalizzare lo straordinario, il blocco contrattuale o la più alta

età pensionabile per le donne».

Né è pensabile, per il segretario Cosmed, regolare nel pubblico impiego il licenziamento per motivi economici come previsto nel privato: «Intanto è difficile chiarire quali sarebbero le condizioni che lo autorizzano, al di là di quelle già previste dalla legge 183/2011 sugli esuberanti. In secondo luogo bisogna considerare che un dipendente privato licenziato è teoricamente libero di ricollocarsi sul mercato; un dipendente pubblico è assunto per concorso e per ricollocarsi deve superare un altro».

Più pacifica (e più gradita) è la parte della delega finalizzata al riordino della contrattazione collettiva e alla revisione del Dlgs 150/2009, in coerenza - specifica la delega - con la legge 15/2009. Rispetto alla «Brunet-

ta» i sindacati recuperano terreno: avranno voce in capitolo sui processi di riorganizzazione e ristrutturazione delle amministrazioni. Se il testo conferma la riduzione del numero dei comparti prevista dalla legge 15, la cui determinazione è demandata alla contrattazione collettiva, aggiunge poi che i decreti delegati dovranno individuare un numero di comparti che tenga conto delle competenze di Regioni ed enti locali. «Non possiamo non concordare - osserva Troise - perché si ritorna a un metodo corretto di governo del sistema e perché si riapre la strada al mantenimento dell'area contrattuale della dirigenza medica, sanitaria e veterinaria svincolata da quella degli amministrativi».

Disco verde anche alla modifica dei sistemi di premialità e va-

lutazione. Ma il segretario Cosmed precisa: «Sembra che il Governo proceda guardando al resto del pubblico impiego, che con la Sanità ha poco a che fare. La nostra retribuzione di risultato viaggia su cifre irrisorie: parliamo di 500 euro l'anno nelle grandi aziende. E i nostri sistemi di valutazione sono stati introdotti prima di tutti gli altri».

La bozza di Ddl è già passata al vaglio dei presidenti delle Regioni con pochissime osservazioni. Manca soltanto il via libera del Governo. «Speriamo - conclude Troise - che tenga fede agli impegni».

**Paolo Del Bufalo
Manuela Perrone**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

(Testo: www.24oresanita.com)

Gli obiettivi del provvedimento

1	Armonizzazione della disciplina del mercato del lavoro pubblico con quella del lavoro privato relativamente all'individuazione delle tipologie di contratto di lavoro flessibile applicabili, alle cause di licenziamento e relative tutele, alle forme di mobilità, volontaria e obbligatoria nonché alla responsabilità disciplinare dei dipendenti
2	Riordino delle procedure di contrattazione collettiva nazionale con particolare riferimento alle competenze delle Regioni e degli Enti locali
3	Partecipazione dei dipendenti e delle organizzazioni sindacali ai processi di razionalizzazione delle pubbliche amministrazioni per ridurre i costi dell'azione amministrativa e migliorare la performance organizzativa e la qualità dei servizi ai cittadini
4	Miglioramento della funzionalità e dell'efficacia del ciclo della performance e degli strumenti di valorizzazione del merito e di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa
5	Revisione della disciplina della dirigenza pubblica in relazione ai profili del reclutamento, del conferimento degli incarichi nel rispetto del principio di pari opportunità di genere, dei poteri e delle responsabilità
6	Riordino delle scuole pubbliche di formazione per rendere tendenzialmente unitarie le procedure di reclutamento e di coordinare e assicurare una omogenea e qualificata formazione permanente dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche
7	Rafforzamento della disciplina inerente agli obblighi di pubblicità, di trasparenza e di accessibilità da parte delle pubbliche amministrazioni, attraverso la modifica, l'integrazione o il riordino delle disposizioni vigenti, ovvero mediante la previsione di nuove forme di pubblicità

Senato, fiducia sull'articolo 18

Quattro fiducie su altrettanti emendamenti del Governo la scorsa settimana al Senato per la riforma del mercato del lavoro. La prima su contratti e articolo 18, la seconda sulle misure per gli ammortizzatori sociali, la terza sulle tutele in costanza di rapporto di lavoro, e la quarta sulle novità in favore della maternità e della paternità.

Sull'articolo 18 resta sempre nullo il licenziamento discriminatorio per ragioni di credo politico, fede religiosa o attività sindacale. Sui licenziamenti economici il reintegro scatta nei casi di «manifesta insussistenza» del fatto posto a base del recesso per giustificato motivo oggettivo. La procedura di conciliazione (obbligatoria per i licenziamenti economici) non potrà più essere bloccata da una malattia fittizia del lavoratore (maternità e infortuni sul lavoro a parte). Nei casi dei licenziamenti disciplinari (giusta causa o giustificato motivo soggettivo) ci sarà minor discrezionalità del giudice nella scelta del reintegro (deciso solo sulla base dei casi previsti dai contratti e non anche dalla legge). Arriva il salario base per i co.co.pro. e si attenua la stretta sulle partite Iva.



Siamo un'agenzia che offre consulenza strategica nell'ambito della comunicazione, garantiamo la massima attenzione alle esigenze del cliente, una consolidata esperienza nell'area healthcare con professionalità e creatività.

La nostra MISSION è quella di rafforzare l'immagine delle Aziende, dare loro maggiore visibilità, studiare le strategie più adatte per lanciare o portare in primo piano i loro prodotti.

Ci occupiamo di Public Affairs, Ufficio Stampa, PR, Crisis Management e Market Access, curiamo l'organizzazione di convegni e workshop, realizziamo campagne di sensibilizzazione e progetti editoriali.

Value Relations®

Il tuo partner
per una relazione di valore

info@vrelations.it - www.valuerelations.it

Milano

Via G.B. Morgagni, 30
Tel. +39 02.20241357

Roma

Via Colonna Antonina, 52
Tel. +39 06.6788870