



## Area 6 - COME CAMBIA LA PA

### Modulo 3 – Il ciclo della performance e la valutazione nella riforma

#### Lezione 6.3.2 – La riforma Brunetta e il lavoro pubblico

##### Introduzione

In questo video analizzeremo come la cosiddetta Riforma Brunetta abbia inciso nella regolamentazione del Lavoro pubblico.

In particolare, ci concentreremo su tre aspetti:

- la dirigenza;
- i provvedimenti disciplinari;
- la contrattazione.

##### Gli obiettivi della riforma della dirigenza

Tra gli altri propositi di questa Riforma, uno dei temi centrali era la riforma della dirigenza, in modo tale da:

- rendere il rapporto tra Dirigente e dipendenti sempre più simile a quello delle imprese private;
- compiere un ulteriore passo in avanti nel processo di privatizzazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici;
- restringere i margini di azione della contrattazione collettiva, per migliorare la produttività degli uffici pubblici attraverso una responsabilizzazione del Dirigente e un rafforzamento dei suoi poteri;
- coinvolgere il Dirigente nella fase di individuazione degli obiettivi e delle risorse necessarie all'azione amministrativa;
- introdurre i criteri di gestione e di valutazione utilizzati nel settore privato.

##### Gli incarichi dirigenziali

Per raggiungere questi obiettivi il Decreto Legislativo 150/2009 modifica prima di tutto i criteri per il conferimento degli incarichi di funzione dirigenziale. A questo proposito, il Decreto stabilisce che ai fini del conferimento di ciascun incarico si deve tener conto, in relazione alla natura ed alle caratteristiche degli obiettivi e delle strutture di:

- attitudini e capacità professionali del singolo Dirigente;
- dei risultati conseguiti in precedenza nell'Amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione;
- delle specifiche competenze organizzative possedute;
- delle esperienze di direzione eventualmente maturate all'estero presso il settore privato e presso altre Amministrazioni Pubbliche, purché attinenti al conferimento dell'incarico.

##### Come si accede alla prima fascia dirigenziale

Il Decreto, inoltre, apre l'accesso alla qualifica di Dirigente di prima fascia, non solo per anzianità nel ruolo di Dirigente, ma anche tramite concorso pubblico per titoli ed esami indetto dalle singole Amministrazioni.



Riguardo a questo argomento, una delle novità più interessanti è la norma che prevede, per i vincitori del concorso, un periodo di formazione obbligatorio (di almeno sei mesi) presso gli uffici amministrativi di uno Stato dell'Unione Europea o di un organismo comunitario o internazionale.

### Il rapporto tra Dirigente e collaboratori

La riforma Brunetta, partendo dall'obiettivo di assimilare il ruolo del Dirigente pubblico a quello del datore di lavoro privato, introduce un nuovo rapporto tra Dirigente e dipendenti del suo ufficio.

Infatti, il Dirigente è tenuto, per ciascun dipendente, a:

- definire l'attribuzione del salario accessorio, il quale è collegato al processo di misurazione e valutazione della performance, che a sua volta dipende dal raggiungimento degli obiettivi e alle competenze anche organizzative dimostrate;
- definire le progressioni economiche, le quali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

### Valutazione delle eccedenze di personale

Il Decreto 150/2009, poi, statuisce che il Dirigente ha anche la responsabilità di:

- comminare i provvedimenti disciplinari,
- e individuare le eccedenze delle unità di personale con riguardo a ruoli che presentano situazioni di esubero.

Sempre il Decreto, stabilisce che la mancata individuazione delle eccedenze di personale da parte del Dirigente è valutabile ai fini della responsabilità per danno erariale.

### I provvedimenti disciplinari

Il Dirigente, secondo la Riforma Brunetta, ha anche un ruolo centrale nella gestione del procedimento disciplinare.

Sempre secondo il Decreto, poi, la contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari.

La Riforma introduce alcune ipotesi di licenziamento disciplinare che saranno poi riprese sia dalla riforma Madia, sia dai successivi provvedimenti. In particolare, si può procedere al licenziamento in caso di:

- false attestazioni di presenza in servizio o falsa certificazione medica;
- assenza ingiustificata per più di tre giorni, anche non continuativi, nell'arco di un biennio o per più di sette negli ultimi dieci anni;
- ingiustificato rifiuto del trasferimento;
- falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o nell'occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro o di progressioni di carriera;
- reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- insufficiente rendimento, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa.



### Il nuovo ruolo della contrattazione collettiva

Un altro importante aspetto della Riforma Brunetta riguarda la contrattazione collettiva. Il perimetro della contrattazione viene fortemente ridotto dalla Riforma al fine *“di conseguire una migliore organizzazione del lavoro e di assicurare il rispetto della ripartizione tra le materie sottoposte alla legge, nonché, sulla base di questa, ad atti organizzativi e all'autonoma determinazione dei dirigenti, e quelle sottoposte alla contrattazione collettiva”*.

Per questo obiettivo la riforma esclude esplicitamente dalla contrattazione alcuni aspetti rilevanti dell'organizzazione delle PA che prima erano oggetto di contrattazione:

- l'organizzazione degli uffici;
- gli aspetti oggetto di partecipazione sindacale;
- gli aspetti afferenti alle prerogative dirigenziali;
- conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali.

In parole povere: la contrattazione non può entrare nelle prerogative del Dirigente nell'organizzare i propri uffici.

### Il ruolo della contrattazione decentrata

Le nuove disposizioni creano poi un legame forte tra contrattazione decentrata o integrativa, valutazione e premialità.

In particolare, si rafforza, 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.

### Contrattazione integrativa

Infine, la contrattazione integrativa deve tener conto dei livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.

Questa contrattazione si riferisce agli ambiti dei contratti collettivi nazionali, compresi limiti e vincoli.

### Rafforzamento dell'ARAN

Per rendere effettiva la nuova impostazione della contrattazione, la riforma Brunetta rafforza l'organizzazione dell'ARAN, prevedendo che il Presidente sia nominato con Decreto del Presidente della Repubblica, previo parere favorevole delle competenti Commissioni parlamentari.

Il Presidente:

- rappresenta l'Agenzia;
- coordina il Comitato di indirizzo e controllo;
- è scelto fra esperti, anche estranei alla Pubblica Amministrazione, nel rispetto di stringenti disposizioni riguardanti le incompatibilità;
- è coadiuvato da un Collegio di indirizzo e controllo, che ha il compito di coordinare la strategia negoziale e di assicurarne l'omogeneità, assumendo la responsabilità per la contrattazione collettiva e verificando che le trattative si svolgano in coerenza con le direttive contenute negli atti di indirizzo. Il Collegio è costituito da 4 membri scelti tra esperti di riconosciuta competenza.

### Conclusione

In questa lezione abbiamo affrontato le parti della Riforma Brunetta che attengono:



- al pubblico impiego;
- alla dirigenza;
- alla contrattazione collettiva.

Molte di queste norme sono ancora in vigore, altre sono state modificate, ma molti dei principi della riforma restano comunque validi.