



Area 6 - COME CAMBIA LA PA

Modulo 4 – La Riforma Madia

Lezione 6.4.3 – La riforma Madia e il lavoro pubblico

Introduzione

In questa lezione affronteremo un aspetto fortemente innovativo della cosiddetta Riforma Madia, cioè quello relativo al lavoro pubblico.

Senza approfondirne nel dettaglio tutte le regole, qui esamineremo solo le novità apportate dalla Riforma, che non sono poche e non sono di poco conto.

Tieni presente che sono tutte norme in gran parte vigenti e costituiscono il corpus legislativo che regola oggi il pubblico impiego.

Superamento del precariato

Uno dei propositi principali del D.Lgs. 75/2017 è il superamento del precariato.

La Riforma parte dalla convinzione che il primo passo da fare, per giungere ad un reclutamento sano, è superare le distorsioni del precariato storico nella PA. Per questo motivo disegna una roadmap per assorbire chi da 3 anni, anche non continuativi negli ultimi otto, lavora nella PA.

Per l'assunzione di queste persone si apre un doppio canale:

- 1) chi tra questi ha già superato un Concorso pubblico, può essere assunto direttamente;
- 2) per gli altri, invece, viene prevista una riserva del 50% nei Concorsi che le Amministrazioni prevedono di attivare nel triennio successivo.

Alcune norme, poi, hanno anticipato il piano generale di superamento del precariato, e cioè:

- si consente ai Comuni un piano di assunzioni straordinario su base triennale per assumere il personale precario dei nidi e delle materne, riconoscendo le professionalità e garantendo la qualità dei servizi;
- si riconosce all'Istat la possibilità di completare, entro il 2019, le procedure concorsuali per assumere a tempo indeterminato oltre 350 ricercatori precari, la cui assunzione è ritenuta fondamentale per lo svolgimento delle attività della statistica pubblica italiana.

Reclutamento e fabbisogni

La Riforma interviene anche sulla disciplina dei Concorsi e sulle modalità di reclutamento. Si introduce il criterio dei fabbisogni allo scopo di:

- superare la rigidità del reclutamento basato sulle piante organiche;
- assicurare alle Amministrazioni più elasticità e la possibilità di assumere in base ad esigenze concrete.

Al contempo, si stabilisce che i nuovi Concorsi debbano puntare su prove meno nozionistiche e capaci di far emergere reali capacità pratiche di gestione e risoluzione dei problemi.



La Riforma tiene conto che nei prossimi cinque anni è previsto il pensionamento di oltre 450 mila lavoratori e, grazie alla nuova disciplina del reclutamento, punta a permettere un ricambio generazionale con l'assunzione di professionalità davvero utili alle Amministrazioni, al fine di garantire servizi nuovi e migliori ai cittadini.

Riapertura della contrattazione

Nell'ambito della Riforma del lavoro pubblico si è inquadrato anche il percorso per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro, che era fermo da otto anni.

Il rinnovo del contratto è stato sin dall'inizio uno degli obiettivi principali al quale la Riforma ha lavorato con un percorso partito da:

- la riduzione dei comparti di contrattazione (da 11 a 4);
- l'individuazione delle prime risorse economiche;
- sino ad arrivare dall'approvazione del Testo Unico del pubblico impiego, che ha modificato le norme che impedivano la ripresa delle trattative.

Una tappa fondamentale di questo percorso è stato l'accordo con le Organizzazioni sindacali del 30 novembre 2016, che ha sancito l'intesa su:

- il rinnovo della parte economica del contratto;
- il riequilibrio delle fonti che regolano il rapporto di lavoro (superando le rigidità previste dalla riforma Brunetta);
- la corresponsabilizzazione del Sindacato su materie importanti come il contrasto all'assenteismo e gli incentivi alla produttività.

Obiettivi e valutazione

La Riforma introduce, poi, gli "obiettivi generali" della Repubblica, che identificano le priorità strategiche delle Pubbliche Amministrazioni, coerentemente con le politiche nazionali e che risultano legati a indicatori misurabili e verificabili dai cittadini.

In coerenza con ciò si cambiano le modalità di valutazione, e cioè:

- si punta sulla performance organizzativa, garantendo la differenziazione dei risultati e dei trattamenti economici;
- i lavoratori non vengono più valutati in base a elementi puramente quantitativi, ma sulla qualità effettiva e riconosciuta dai cittadini dei servizi resi.

Con la riforma viene infatti riconosciuto, per la prima volta, un ruolo attivo dei cittadini ai fini della valutazione della performance organizzativa, anche attraverso sistemi di rilevamento della soddisfazione sulla qualità dei servizi.

Provvedimenti disciplinari

La Riforma inasprisce anche le regole per i cosiddetti "furbetti".

Si prevede, infatti:

- una procedura accelerata per la sospensione in 48 ore e il licenziamento in 30 giorni, per chi è sorpreso a truffare sulla presenza in servizio;
- che il dipendente risponda anche del danno di immagine all'Amministrazione;



- corresponsabilità del Dirigente che non denuncia, pur essendone a conoscenza, il comportamento illecito;
- delle sanzioni per i fenomeni di assenteismo reiterato e di massa;
- che i meri vizi di forma non vengono più considerati per l'annullamento dei procedimenti disciplinari.

Tempi di vita e di lavoro

La Riforma introduce nuove misure per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che le PA sono chiamate ad attuare.

Le Amministrazioni Pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, devono adottare misure organizzative affinché entro 3 anni, in ciascuna Amministrazione, fino al 10% dei lavoratori pubblici che lo richiede possa avvalersi delle nuove modalità di lavoro agile, mantenendo inalterate le opportunità di crescita e di carriera.

Polo unico

La Riforma introduce anche il Polo unico della medicina fiscale, che modifica il meccanismo attuale che prevede per i dipendenti pubblici il controllo da parte delle ASL.

La competenza sugli accertamenti passa ai medici dell'INPS, con la creazione di un polo unico per pubblico e privato. Decreti attuativi, ancora non emessi, dovrebbero garantire un'armonizzazione delle fasce orarie di reperibilità.

Direttori sanitari

Il D.Lgs. 171 del 2016 agisce sul reclutamento e sulla revoca dei Direttori sanitari e di conseguenza:

- presso il ministero della Salute viene istituito un elenco nazionale di quanti hanno i requisiti per la nomina di Direttore generale delle aziende sanitarie;
- Direttori generali, Direttori sanitari e amministrativi delle aziende possono essere nominati solo tra le persone ricomprese in questo elenco.

Tetto agli stipendi pubblici

La Riforma poi si occupa anche di porre un freno alla crescita abnorme delle retribuzioni dei Dirigenti apicali. Infatti, il Decreto-Legge 66/2014 stabilisce con nessun soggetto compensato con risorse pubbliche, può guadagnare complessivamente (tutto compreso) più del Presidente della Repubblica.

Il governo, tra i suoi primi atti, ha fissato un tetto onnicomprensivo a tutti i compensi e gli stipendi del settore pubblico pari a 240.000 euro lordi annui.

La riforma mancata della dirigenza

Come ultimo aspetto, bisogna riportare che nell'ambito della Riforma Madia uno dei pilastri era il riordino della dirigenza.

Tuttavia, questo riordino, espresso da un Decreto delegato approvato dal CdM, non ha avuto conclusione per un blocco della Corte Costituzionale che ne ha rilevato difetti di costituzionalità in quanto non prevedeva l'assenso della Conferenza delle Regioni.

Nonostante ciò, è importante ricordarne i punti principali, in quanto davano risposta a parti non ancora portate a termine delle riforme precedenti.



Questi i punti fondamentali della Riforma Madia:

- istituzione del Ruolo unico dei Dirigenti pubblici;
- scissione tra accesso alla dirigenza (che deve avvenire per concorso) dall'incarico, che non costituisce più un diritto del Dirigente, ma che deve essere attribuito con procedure di evidenza pubblica ai più idonei e meritevoli;
- durata degli incarichi fissata in 4 anni, con la possibilità del rinnovo al massimo per altri due anni. Trascorso questo tempo, l'incarico deve necessariamente tornare in gara.

Conclusione

Siamo giunti alla fine.

Ti ricordo che in questa lezione abbiamo visto quella parte della cosiddetta "Riforma Madia" che riguarda il pubblico impiego.

In particolare abbiamo evidenziato le innovative norme sul precariato, sui concorsi e sulla valutazione.