

## BIBLIOTECA

### La riforma Madia e il lavoro pubblico

#### Introduzione

In questa lezione vedremo un aspetto fortemente innovativo della cosiddetta Riforma Madia: quello che riguarda il lavoro pubblico. Senza esaminarne dettagliatamente tutte le regole, qui esamineremo solo le novità apportate dalla riforma che non sono poche e non sono di poco conto. Sono tutte norme in gran parte vigenti e costituiscono il corpus legislativo che regola oggi il pubblico impiego.

#### Superamento del precariato

Partiamo dal d.lgs 75 del 2017 e dal suo impatto per il superamento del precariato. La riforma parte dalla convinzione che il primo passo per arrivare ad un reclutamento sano è superare le distorsioni del precariato storico nella

PA. Per questo motivo viene disegnata una roadmap per assorbire chi da tre anni, anche non continuativi negli ultimi otto, lavora nella PA. Per loro un doppio canale: chi ha superato un concorso pubblico può essere assunto direttamente mentre per gli altri c'è una riserva del 50% nei concorsi che le amministrazioni prevedono nel triennio successivo.

Alcune norme hanno anticipato il piano generale di superamento del precariato:

- si è consentito 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 è riconosciuta all'Istat la possibilità di completare, entro il 2019, le procedure concorsuali per assumere a tempo inde-terminato per oltre 350 ricercatori precari, fondamentali per la statistica pubblica italiana.

#### Reclutamento e fabbisogni

La riforma interviene 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 e assicurare alle amministrazioni più elasticità e la possibilità di assumere in base a 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 per 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 dalla 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 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 sul rinnovo della parte economica del contratto, sul riequilibrio delle fonti che regolano il rapporto di lavoro (superando le rigidità previste dalla riforma Brunetta) e prevista la corresponsabilizzazione del sindacato su materie importanti come il contrasto all'assenteismo e gli incentivi alla produttività.

### **Obiettivi e valutazione**

La riforma introduce 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 cambia la valutazione, puntando sulla performance organizzativa e garantendo la differenziazione dei risultati e dei trattamenti economici. I lavoratori non saranno 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 dei sulla qualità dei servizi.

### **Provvedimenti disciplinari**

La riforma inasprisce le regole per i cosiddetti "furbetti": prevede infatti con una procedura accelerata la sospensione in 48 ore e il licenziamento in 30 giorni, per chi è sorpreso a truffare sulla presenza in servizio. Il dipendente risponde anche del danno di immagine all'amministrazione e vi è una responsabilità del dirigente che non denuncia, avendone conoscenza, il comportamento illecito. Contestualmente si prevedono sanzioni per i fenomeni di assenteismo reiterato e di massa. I meri vizi di forma non saranno più causa di 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 amministrazioni pubbliche 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 per la medicina fiscale**

La riforma poi 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' istituito presso il ministero della Salute un elenco nazionale di quanti hanno i requisiti per la nomina di direttore generale delle aziende sanitarie e i Dg e direttori sanitari e amministrativi delle aziende possono essere nominati solo tra questi.

### **Tetto agli stipendi pubblici**

La riforma si occupa anche di mettere un freno alla crescita abnorme delle retribuzioni tra i dirigenti apicali e stabilisce con il Decreto-legge 66/2014 che nessun soggetto che riceve compensi dalle 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**

Nell'ambito della "riforma Madia uno dei pilastri era la riforma della dirigenza. La riforma, espressa 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. E' tuttavia importante ricordarne i punti principali che davano risposta parti non ancora concluse delle riforme succedutesi negli anni.

I punti fondamentali della riforma erano:

- l'istituzione del Ruolo unico dei dirigenti pubblici, cioè l'unificazione dei ruoli dei dirigenti;
- la scissione tra accesso alla dirigenza, che deve avvenire per concorso, dall'incarico, che non è più un diritto del dirigente, ma che viene attribuito con procedure di evidenza pubblica ai più idonei e meritevoli.
- la durata degli incarichi, che è fissata a 4 anni con la possibilità del rinnovo al massimo per altri due anni. Poi necessariamente si torna a mettere l'incarico in gara.

### **Conclusione**

In questa lezione abbiamo visto quella parte della cosiddetta "Riforma Madia" che riguarda il pubblico impiego. In particolare devi prestare attenzione alle innovative norme sul precariato, sui concorsi e sulla valutazione.