

al cittadino, si riducono sia i costi di sportello delle pubbliche amministrazioni sia il digital divide dei cittadini che hanno minor dimestichezza con Internet o che hanno minore mobilità fisica, si aprono le reti pubbliche alla collaborazione non solo tra di loro ma anche con le reti private. Ad oggi sono state sottoscritte tre convenzioni, di cui due già operative con sportelli e servizi al pubblico. Quella con Poste Italiane consente ai cittadini il rinnovo e il rilascio dei passaporti, i permessi di soggiorno, il pagamento dei contributi INPS e delle assicurazioni INAIL direttamente presso gli sportelli postali. Presso i tabaccai sono invece attivi i servizi di pagamento dei contributi per il riscatto laurea e per le colf. Inoltre, nel dicembre 2008 è stata siglata una convenzione con il Consiglio nazionale del Notariato per erogare le visure anagrafiche presso i circa 5.000 studi notarili relativamente ai Comuni che aderiranno all'iniziativa. Sono previste le visure dei vincoli posti dalle soprintendenze sugli immobili di valore culturale e artistico, al fine di permessi e transazioni immobiliari. Nei prossimi mesi contiamo di allargare questa esperienza anche alle reti della grande distribuzione, delle farmacie, delle stazioni dell'Arma dei Carabinieri. Sul piano del rapporto con le aziende private è già partita, all'IBM di Segrate, "Reti Amiche on the job": desk elettronici posizionati all'interno delle aziende medio-grandi che vorranno consentire ai loro dipendenti di sbrigare le pratiche direttamente dal luogo di lavoro, senza essere costretti a chiedere ore di permesso per recarsi negli uffici pubblici.

Grazie al lavoro svolto negli ultimi mesi del 2008 il 29 gennaio 2009 è stata avviata "Linea Amica", il più grande network europeo di relazioni con il pubblico, che ormai raccoglie e coordina 560 URP o centri di risposta al cliente della Pubblica Amministrazione. Realizzato con la collaborazione del Formez, questo network supera ormai il milione e mezzo di contatti settimanali. Nel realizzarlo, ci siamo fatti carico delle difficoltà quotidiane di tutti i cittadini alle prese con un'amministrazione che percepiscono ostile, disattenta, svogliata nei loro confronti. Sappiamo che non è vero, e che la stragrande maggioranza dei dipendenti pubblici lavora coscientemente, spesso tra mille difficoltà. Sappiamo che il lavoro

di front office è uno dei più ingrati, perché mette il dipendente pubblico in contatto con un universo di cittadini irritati e maldisposti. Tanti anni fa furono istituiti gli uffici per le relazioni con il pubblico, i cosiddetti “URP”. Hanno fatto e continuano a fare tanto, ma sono spesso scollegati tra loro, seguono metodologie diverse, mancano di personale. “Linea Amica” è un grande progetto che mette queste “isole” in collegamento fra loro, facilita i contatti con i cittadini, offre al pubblico interlocutori nuovi e rassicuranti, risolve i problemi di tutti i giorni o almeno indirizza verso le soluzioni. È importante che la nostra amministrazione riesca a dare di se stessa – ovviamente, a patto che se lo meriti – un’immagine rassicurante, non quella di un grande Leviatano che inghiotte ogni cosa, ma piuttosto quella di uno scattante delfino che ti prende sulla groppa e ti fa attraversare il mare delle difficoltà burocratiche. Sono quindi particolarmente fiero di ricordare nella gestione dell’emergenza del terremoto in Abruzzo, “Linea Amica” è stata presente con le sue strutture nei territori colpiti dal sisma, fornendo un importante supporto per l’espletamento di tutte le pratiche burocratiche e collaborando in maniera determinante all’assegnazione dei nuovi alloggi.

Ancora, dalla fine di marzo è partita la sperimentazione di una forma innovativa di “customer satisfaction”: negli uffici di diversi Comuni così come di Poste Italiane, Inps, Enpals e Aci il cittadino-cliente dispone di touch screen con le ormai classiche “faccine” (sorridente, neutra, arrabbiata). Per questo abbiamo chiamato l’operazione “Mettiamoci la faccia”. Un modo apparentemente elementare, ma significativo, per stabilire un rapporto più diretto con l’utenza, utile anche per consentire ai responsabili dei servizi di conoscere in tempo reale il giudizio sulla qualità della prestazione fornita.

Di alcune grandi iniziative sul piano dell’Innovazione tecnologica, e dei consistenti risparmi che possono produrre, ho già detto all’inizio. Ne riparo a questo punto per annunciare che, a partire da ottobre in via sperimentale e da gennaio su scala globale, tutti i cittadini che ne faranno richiesta potranno disporre gratuitamente di una casella di Posta Elettronica Certificata (PEC) con la quale dialogare

esclusivamente con la pubblica amministrazione. Il cittadino non spedirà più raccomandate cartacee con ricevuta di ritorno, potrà inviare PEC con un valore legale equivalente, e le PA saranno tenute a rispondere utilizzando lo stesso canale. In pratica, stiamo costruendo un modello di comunicazione pubblica molto più armonioso e “interconnesso” che nel passato, che non obblighi i cittadini a “navigazioni” pericolose, tra uffici veri e virtuali, pratiche cartacee lente e interminabili e programmi informatici complicati e riservati agli addetti ai lavori. È ormai tempo di garantire a tutti rotte sicure e approdi confortevoli. In una parola, stiamo lanciando un nuovo modello di comunicazione pubblica, più flessibile, più versatile, in grado di condividere linguaggi e documenti.

Sempre sul fronte dell’innovazione e digitalizzazione della PA e del Paese, abbiamo già varato il piano “i2012 per una nuova politica dell’innovazione”, articolato lungo tre assi: Pubblica Amministrazione (eGovernment), imprese e cittadini (iEconomy/iSociety), con l’obiettivo di integrare le politiche per l’innovazione per la pubblica amministrazione (il Piano e-Gov 2012, che ho citato in precedenza) con gli interventi per l’innovazione per le imprese e per i cittadini.

Nell’ambito del Piano di e-Government le priorità settoriali sono: la Scuola e l’Università, per le quali si progetta di innovare le modalità di erogazione della didattica italiana e dei rapporti scuola famiglia (lavagna digitale, registro e pagella elettronica); la Sanità, con l’obiettivo di incrementare la qualità dei servizi ai cittadini e di ridurre la spesa pubblica per l’erogazione dei servizi sanitari (fascicolo sanitario elettronico, ricetta digitale, certificato di malattia digitale) e la Giustizia per la quale si prevede un processo di informatizzazione dell’intero flusso procedurale che, tra le altre cose, darà la possibilità di semplificare l’iter di notifica e di accesso agli atti da parte dei cittadini e degli avvocati, la revisione dei flussi informativi ai cittadini (notifica telematica degli atti processuali, rilascio telematico di certificati giudiziari, trasmissione telematica delle notizie di reato).

I piani iEconomy e iSociety sono gli altri due pilastri del Piano “i2012” e hanno l’obiettivo di favorire la diffusione e l’adozione delle

innovazioni, migliorando gli scambi di idee e di esperienze tra pubblico e privato. I principali settori di intervento delle strategie iEconomy e iSociety saranno l'efficienza energetica, l'ICT, i media e i contenuti digitali, l'infomobilità, il design e il comparto biomedicale. Alcune azioni, come gli interventi di sistema nel campo della banda larga, la riduzione del digital divide, l'incremento delle transazioni telematiche e delle gare pubbliche richiederanno l'apporto di importanti risorse e la collaborazione con altre componenti del Governo. È un'azione propulsiva che intendo portare avanti, nella convinzione che si tratta di scelte di sistema fondamentali per il progresso del Paese. In tale contesto, daremo risalto e opportuno slancio all'azione dell'Agenzia per la diffusione delle tecnologie per l'innovazione, che è il soggetto istituzionale giusto per facilitare gli interventi previsti nei due programmi iEconomy iSociety.

Può sembrare paradossale, ma è probabile che questa relazione, nel giro di poche settimane, risulti già incompleta, visti i numerosi progetti ancora allo studio e le tante cose che restano ancora da realizzare. Le tabelle, i grafici, le indagini settoriali testimoniano di un "work in progress" che si accresce di giorno in giorno, perché la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione toccano ogni ganglio vitale del Paese, e l'azione riformatrice aggredisce interessi consolidati, rimuove vecchie incrostazioni, porta anche alla luce tesori nascosti, in primo luogo il grande capitale umano costituito dai dipendenti pubblici. Valorizzare questo capitale, metterlo a disposizione dei cittadini, farlo fruttare in termini di "dividendo dell'efficienza" è un grande compito da portare avanti. Le pagine che seguono testimoniano i primi risultati di una strategia che ha già dato buoni frutti. Il giudizio del Parlamento sarà dunque fondamentale per approfondire la nostra azione di governo, migliorarne i contenuti, affinarne le procedure, nell'interesse di tutta la collettività.

Roma, 15 ottobre 2009

Renato Brunetta

Capitolo 1

Le politiche di riforma

CAPITOLO 1

LE POLITICHE DI RIFORMA

1.1 Gli interventi normativi di riforma della pubblica amministrazione

I provvedimenti normativi presentati dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione nel corso dell'anno 2008 hanno puntato alla modernizzazione ed al cambiamento culturale nella pubblica amministrazione, per realizzare la migliore soddisfazione del cittadino-cliente ed il progressivo miglioramento delle prestazioni di tutte le organizzazioni pubbliche.

Una particolare attenzione è stata dedicata alla valorizzazione dei dipendenti pubblici di cui le amministrazioni si avvalgono per il loro funzionamento: queste risorse umane saranno gestite con criteri meritocratici onde superare le inefficienze organizzative esistenti.

La legge delega 4 marzo 2009 n. 15

La legge "Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti" è stata approvata in via definitiva il 25 febbraio 2009 e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 53 del 5 marzo 2009.

Nella legge sono stati individuati i principi ed i criteri di delega per il miglioramento complessivo del lavoro e delle prestazioni delle pubbliche amministrazioni, ai quali il Governo darà successivamente attuazione con decreto legislativo, in coerenza con il Piano industriale per la pubblica amministrazione presentato dal Ministro Brunetta all'inizio della legislatura.

Gli obiettivi generali della legge sono:

- la convergenza degli assetti regolativi del lavoro pubblico con quelli del lavoro privato, con particolare riferimento al sistema delle relazioni sindacali;
- il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle procedure della contrattazione collettiva;
- l'introduzione di sistemi interni ed esterni di valutazione del personale e delle strutture amministrative, finalizzati ad assicurare l'offerta di servizi conformi agli standard internazionali di qualità;
- la trasparenza dell'organizzazione del lavoro pubblico;
- la valorizzazione del merito e il conseguente riconoscimento di meccanismi premiali;
- la definizione di un sistema più rigoroso di responsabilità dei dipendenti pubblici.

Viene stabilito dalla legge il rapporto di successione temporale tra legge e contratto collettivo di lavoro, al fine di evitare che la riforma sia vanificata da un intervento contrattuale successivo.

Con i decreti legislativi attuativi, in materia di contrattazione collettiva e integrativa, saranno precisati gli ambiti della disciplina del rapporto di lavoro pubblico riservati rispettivamente alla contrattazione collettiva e alla legge, ferma restando la riserva in favore della contrattazione collettiva sulla determinazione dei diritti e delle obbligazioni direttamente pertinenti al rapporto di lavoro; saranno riordinate anche le procedure di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa, in coerenza con il settore privato e nella salvaguardia delle specificità sussistenti nel settore pubblico.

La legge ha previsto la riforma dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), con particolare riguardo alle competenze, alla struttura ed agli organi nonché la semplificazione del procedimento di contrattazione anche attraverso l'eliminazione di quei controlli che non sono strettamente funzionali a verificare la compatibilità dei costi degli accordi collettivi.

Uno degli aspetti salienti ed innovativi della legge è l'obbligo per ogni amministrazione di predisporre preventivamente gli obiettivi annuali che saranno rilevati, in via consuntiva, anche con riferimento alle diverse sedi territoriali, assicurandone la pubblicità ai cittadini; una previsione che si inserisce nel solco del cambiamento verso modelli organizzativi di tipo privatistico.

La legge prevede, nell'ambito del riordino dell'ARAN e in posizione autonoma e indipendente, anche la costituzione di un Organismo centrale di valutazione con il compito di:

- a) indirizzare, coordinare e sovrintendere all'esercizio indipendente delle funzioni di valutazione;
- b) garantire la trasparenza dei sistemi di valutazione;
- c) assicurare la comparabilità e la visibilità degli indici di andamento gestionale.

Sarà assicurata la totale accessibilità dei dati relativi ai servizi resi dalla pubblica amministrazione tramite la pubblicità e la trasparenza degli indicatori e delle valutazioni operate da ciascuna pubblica amministrazione.

L'articolo 5 prevede l'introduzione nell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni di concreti strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa, secondo le modalità stabilite dalla contrattazione collettiva. Sono riviste le metodologie per distribuire le risorse da destinare a premiare il merito e la produttività, che si baseranno sulla misurazione secondo criteri oggettivi del rendimento del singolo dipendente pubblico.

Sarà vietato corrispondere il trattamento economico accessorio nell'ipotesi di responsabilità del dirigente che abbia omesso di vigilare sulle risorse umane allo stesso assegnate e sull'efficienza della propria struttura.

L'accesso alla prima fascia della dirigenza potrà essere anche per concorso e saranno ridotti gli incarichi conferiti ai dirigenti non appartenenti ai ruoli e ai soggetti estranei alla pubblica amministrazione. Verrà favorita la mobilità nazionale ed internazionale dei dirigenti.

L'articolo 7 prevede che saranno razionalizzati i tempi di conclusione dei procedimenti disciplinari e che verranno previsti meccanismi rigorosi per l'esercizio dei controlli medici durante il periodo di assenza per malattia del dipendente. Si prevede inoltre la definizione della tipologia delle infrazioni più gravi che comportano la sanzione del licenziamento.

La legge di delega contiene anche altre norme relative alla vicedirigenza, CNEL ed alla Corte dei conti.

Il decreto legislativo di attuazione della legge delega

Il decreto legislativo di attuazione della legge delega 4 marzo 2009 n. 15, si articola in cinque titoli e provvede alla profonda revisione della disciplina del lavoro presso la pubblica amministrazione.

La riforma voluta dal Ministro Brunetta rafforza il principio di selettività nell'attribuzione degli incentivi economici e di carriera, per premiare i capaci e i meritevoli ed incoraggiare l'impegno sul lavoro, in un contesto di piena affermazione della cultura della valutazione la cui carenza ha sino ad oggi frenato ogni possibilità di produrre un miglioramento della performance delle amministrazioni pubbliche.

Il decreto prevede l'attivazione di un ciclo generale di gestione della performance, per consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in una ottica di miglioramento della prestazione e dei servizi resi (articoli 4-10).

Il ciclo di gestione della performance offre alle amministrazioni un quadro di azione che realizza il passaggio dalla cultura di mezzi a quella di risultati.

Il decreto definisce ogni fase del ciclo di gestione per garantirne l'omogeneità, le amministrazioni pubbliche dovranno pianificare in modo migliore, definendo gli obiettivi nel Piano di performance, controllare e misurare ripensando le strutture ed i sistemi esistenti, infine rendicontare meglio assicurando un elevato livello di trasparenza.

I nuovi soggetti di questo ciclo di gestione (artt. 12-14) sono:

1) la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità che agisce come accompagnatore e catalizzatore della riforma, fornendo il *know-how* necessario attraverso linee guide e garantendo la qualità delle risorse umane e un livello di trasparenza elevato attraverso il portale della trasparenza ed una comparabilità delle performance con gli indicatori di andamento gestionale.

2) l'Organismo indipendente di valutazione della performance che, presso ogni amministrazione, garantisce dall'interno la definizione e l'implementazione dei sistemi di valutazione, nel rispetto dei modelli definiti dalla Commissione. L'Organismo indipendente, nominato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, sostituirà i servizi di controllo interno, previsti dal decreto legislativo n. 286 del 1999, ed eserciterà, in piena autonomia, le attività inerenti alla misurazione e alla valutazione della performance.

Il nuovo ciclo di gestione delle performance si rifletterà sul rapporto con i dipendenti, attraverso il sistema premiante, e sul rapporto con il pubblico attraverso la *customer satisfaction* e la trasparenza.

Per quanto riguarda il personale, il decreto fissa le modalità generali di erogazione degli strumenti di valorizzazione del merito, che sono, oltre al trattamento accessorio, il Bonus annuale delle eccellenze, il premio annuale per l'innovazione, le progressioni economiche, l'attribuzione di incarichi e responsabilità e l'accesso a percorsi di alta formazione (artt. 20-26). Spetta alla contrattazione collettiva definire le modalità attuative

dell'erogazione dei premi, nel rispetto della legge, che garantisce il principio di selettività. Il decreto fissa infatti, in materia, una serie di principi nuovi; si stabilisce, ad esempio, che non più di un quarto dei dipendenti di ciascuna amministrazione potrà beneficiare del trattamento accessorio nella misura massima prevista dal contratto, e che non più della metà potrà goderne in misura ridotta al cinquanta per cento, mentre ai lavoratori meno meritevoli non sarà corrisposto alcun incentivo (art.19).

Al fine di verificare il rispetto dei principi di selettività e di meritocrazia, il Dipartimento della funzione pubblica provvede al monitoraggio delle deroghe e riferisce in proposito al Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione. Inoltre, vengono previste forme di incentivazione aggiuntive per le performances di eccellenza e per i progetti innovativi; si legano strettamente a criteri meritocratici le progressioni economiche, si prevede l'accesso dei dipendenti più operosi a percorsi di alta formazione che ne favoriscono la crescita professionale e lo sviluppo della carriera. Si intende così segnare una inversione rispetto alla tendenza alla distribuzione a pioggia dei benefici operata dalla contrattazione integrativa.

È da rilevare che a tutte le disposizioni concernenti gli strumenti premiali viene attribuito carattere imperativo, tali norme non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva e saranno inserite di diritto nei contratti, ai sensi degli articoli 1339 e 1419, comma 2, del codice civile.

Per quanto concerne il pubblico, l'inserimento della *customer satisfaction* come strumento di valutazione e di programmazione, consentirà il miglioramento della performance a favore dell'utenza. Attraverso il programma triennale per la trasparenza ogni amministrazione consolida il dialogo con i cittadini ed i principali soggetti interessati sia in fase di programmazione che di rendicontazione (art. 11).

Il provvedimento riforma, inoltre, la disciplina della contrattazione collettiva nazionale e integrativa (artt. 31-35 e 51-64), rispondendo anzitutto al principio di delega relativo alla convergenza degli assetti regolativi del lavoro pubblico con quelli del lavoro privato, con particolare riferimento al sistema delle relazioni sindacali. L'obiettivo è dare impulso a un processo di convergenza non solo normativo, ma anche sostanziale, con il settore privato; le norme rispondono alla necessità di fare del dirigente il rappresentante del datore di lavoro pubblico (identificato in modo ampio nei cittadini utenti e nei contribuenti), e quindi alla necessità di ribadire i poteri del dirigente in quanto responsabile della gestione delle risorse umane e della qualità e quantità del prodotto delle pubbliche amministrazioni, indicando chiaramente, quali materie rientrano nell'ambito della contrattazione.

Le nuove disposizioni collegano contrattazione decentrata, valutazione e premialità: in particolare, viene rafforzato, in coerenza con il settore privato, il vincolo della contrattazione decentrata, e quindi della retribuzione accessoria, all'effettivo conseguimento di risultati programmati e di risparmi di gestione.

Al principio di delega del miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle procedure della contrattazione collettiva rispondono diverse norme, tra le quali si segnala la facoltà delle amministrazioni, al fine di incentivare la conclusione tempestiva degli accordi e di tutelare il profilo retributivo dei dipendenti in caso di mancato accordo, di erogare, in via provvisoria, ai dipendenti le somme stanziare dalla legge finanziaria per i rinnovi contrattuali (per le sole voci stipendiali); come anche, in alternativa a questa, la copertura economica del periodo di vacanza contrattuale secondo misure e modalità stabilite dalla contrattazione nazionale e comunque nei limiti previsti dalla legge finanziaria in sede di definizione delle risorse contrattuali (art. 57, comma 2).

La contrattazione integrativa sarà comunque sottoposta a vincoli di spesa cogenti, definiti dalla contrattazione nazionale sulla base degli obiettivi e delle compatibilità di finanza pubblica. Per le amministrazioni delle autonomie locali, sono previsti vincoli di approvazione preventiva meno stringenti che per le amministrazioni centrali, ma comunque nel rispetto dei patti di stabilità e dei limiti fissati dai bilanci pluriennali. Le amministrazioni locali, peraltro, possono eventualmente aggiungere risorse proprie a quelle definite dalla contrattazione nazionale a favore della contrattazione integrativa (art. 52).

Infine, le risorse per la premialità possono derivare anche dal cosiddetto "dividendo dell'efficienza", ovvero dai risparmi di gestione derivanti da riorganizzazioni e ristrutturazioni delle amministrazioni stesse (art. 27).

In accordo con il principio di delega sulla riduzione del numero dei comparti e delle aree di contrattazione, ferma restando la competenza della contrattazione collettiva per l'individuazione della relativa composizione, il decreto fissa a due il numero dei comparti di contrattazione (art. 52). Qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Gli atti di indirizzo all'ARAN e le altre competenze relative alla contrattazione collettiva vengono esercitate da comitati di settore. L'ARAN stessa viene rafforzata prevedendo che il Presidente sia nominato con decreto del Presidente della Repubblica, previo favorevole parere delle competenti Commissioni parlamentari. Il Presidente rappresenta l'Agenzia, coordina il Comitato di indirizzo e controllo ed è scelto fra esperti, anche estranei alla pubblica

amministrazione, nel rispetto di stringenti disposizioni riguardanti le incompatibilità. Il Presidente viene coadiuvato da un Collegio di indirizzo e controllo composto da quattro componenti scelti tra esperti di riconosciuta competenza (art. 56).

Per quanto concerne la valorizzazione del merito e il riconoscimento di meccanismi premiali per i singoli dipendenti, sulla base dei risultati conseguiti dalle relative strutture amministrative, il decreto stabilisce che i contratti collettivi definiscono trattamenti economici accessori collegati alla performance individuale, alla performance organizzativa (con riferimento sia all'amministrazione nel suo complesso che alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui essa si articola) e all'effettivo svolgimento di attività obiettivamente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute (art. 55).

Inoltre, ai fini di un più stretto collegamento della remunerazione ai risultati, la Commissione per la valutazione fornisce annualmente all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), una graduatoria di performance delle singole amministrazioni statali per comparto contrattuale, disponendole su almeno tre diversi livelli di merito, e la contrattazione collettiva nazionale definisce le modalità di ripartizione delle risorse per la contrattazione decentrata tra tali livelli di merito, in accordo con un principio di premialità e di riconoscimento economico dei risultati delle singole amministrazioni (art. 52).

Il decreto interviene anche in materia di dirigenza pubblica (art. 36-46), per migliorare l'organizzazione del lavoro, la qualità delle prestazioni erogate al pubblico e realizzare adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico, favorendo il riconoscimento di meriti e demeriti.

Si ampliano le competenze dei dirigenti, sia nei processi di valutazione del personale ai fini della progressione economica e tra le aree e della corresponsione di indennità e premi incentivanti, sia nelle procedure di mobilità con riguardo al personale appartenente a ruoli che presentano situazioni di esubero, al fine di promuovere il riequilibrio e il più efficiente impiego delle risorse umane (art.38).

La disciplina del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali viene modificata regolando il rapporto tra organi di vertice e dirigenti titolari di incarichi apicali in modo da garantire la piena e coerente attuazione dell'indirizzo politico degli organi di governo in ambito amministrativo (artt. 39-40).

L'accesso alla qualifica di dirigente di prima fascia nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti pubblici non economici avviene per concorso pubblico per titoli ed esami. I vincitori del concorso, anteriormente al conferimento

dell'incarico dirigenziale generale, sono tenuti all'espletamento di un periodo di formazione presso uffici amministrativi di uno Stato dell'Unione europea o di un organismo comunitario o internazionale (art.46).

Vengono introdotte nuove forme di responsabilità dei dirigenti legate sia al raggiungimento degli obiettivi assegnati sia al controllo sulla produttività del proprio personale (artt.39-40).

Vengono riorganizzate le competenze e la struttura del Comitato dei Garanti, al fine di esercitare la verifica del rispetto dei criteri di conferimento o di revoca degli incarichi dirigenziali. Si stabiliscono le modalità per l'assegnazione del trattamento economico accessorio, la cui erogazione avviene secondo criteri prefissati sul base del principio della valorizzazione del merito.

Gli obiettivi del decreto per quanto concerne le sanzioni disciplinari e la responsabilità dei dipendenti pubblici (artt.65-71), sono il potenziamento del livello di efficienza degli uffici pubblici ed il contrasto ai fenomeni di scarsa produttività e di assenteismo nel pubblico impiego.

Le norme semplificano i procedimenti attraverso l'estensione dei poteri del dirigente della struttura in cui il dipendente lavora, la riduzione e la perentorietà dei termini, il potenziamento dell'istruttoria, l'abolizione dei collegi arbitrali di impugnazione.

Si disciplina in modo innovativo il rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale, limitando ai soli procedimenti disciplinari più complessi la possibilità di sospenderli in attesa del giudizio penale e prevedendo, peraltro, che i procedimenti disciplinari non sospesi siano riaperti, se vi è incompatibilità con il sopravvenuto giudicato penale.

Per i casi di false attestazioni di presenze o di falsi certificati medici sono introdotte sanzioni molto incisive, anche di carattere penale, non soltanto nei confronti del dipendente, ma altresì del medico eventualmente corresponsabile.

Per esigenze di certezza e di omogeneità di trattamento viene definito un catalogo di infrazioni particolarmente gravi assoggettate al licenziamento, che potrà essere ampliato, ma non diminuito dalla contrattazione collettiva. Sono espressamente previste, inoltre, varie ipotesi di responsabilità per condotte che arrecano danno all'amministrazione pubblica, fra le quali assume particolare rilevanza pratica la responsabilità disciplinare del dirigente o del funzionario che determina per colpa la decadenza dell'azione disciplinare.

Si limita esplicitamente agli eventuali casi di dolo o colpa grave la responsabilità civile del dirigente in relazione all'esercizio dell'azione disciplinare. Si prevede, infine, che i

dipendenti che svolgono attività a contatto con il pubblico debbono essere identificabili mediante un cartellino di riconoscimento.

La legge 6 agosto 2008, n. 133

E' la legge di conversione del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria".

Si può considerare una manovra finanziaria volta alla riduzione e al contenimento della spesa pubblica nonché al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza delle amministrazioni. Sono presenti nel testo norme sulla valutazione del personale pubblico e sulla contrattazione collettiva nonché misure volte alla soppressione di enti pubblici e all'introduzione di un programma di misurazione degli oneri amministrativi a carico delle imprese.

Nell'articolo 24, si stabilisce l'abrogazione entro centottanta giorni dall'entrata in vigore del decreto-legge n.112/2008 di oltre 3.500 atti normativi di rango primario; si tratta di atti aventi forza di legge che hanno esaurito i propri effetti.

Con il programma di misurazione degli oneri amministrativi proposto dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e dal Ministro per la semplificazione normativa si prevede la riduzione, in misura del 25 per cento, degli oneri amministrativi entro il 2012. Si attiva anche una procedura per la soppressione degli enti pubblici con una dotazione organica inferiore alle cinquanta unità di personale, e gli enti pubblici non economici per i quali, alla scadenza del 31 marzo 2009, non sono stati emanati i regolamenti di riordino previsti dalla legge Finanziaria per il 2008.

Si prevede la riduzione, a decorrere dal 1° gennaio 2009, del 50 per cento rispetto al 2007 della spesa per la stampa di pubblicazioni della pubblica amministrazione mentre gli abbonamenti in formato cartaceo della Gazzetta Ufficiale saranno sostituiti con abbonamenti telematici.

A partire dall'articolo 46 sono inserite le norme relative al piano industriale della pubblica amministrazione. Si circoscrivono i presupposti per l'affidamento degli incarichi di collaborazione e di consulenza nella pubblica amministrazione cui ricorrere solo in assenza di dipendenti in grado di svolgere l'attività richiesta.

La razionalizzazione ed la progressiva riduzione dei distacchi, delle aspettative e dei permessi sindacali consentirà il conseguimento di risparmi di spesa per finanziare la contrattazione collettiva integrativa nelle amministrazioni.

La legge ha anche modificato il sistema dei controlli sul rispetto della disciplina attualmente vigente in materia di incompatibilità e di cumulo di incarichi per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche. Con l'articolo 49, interviene sulle procedure di assunzione nelle amministrazioni pubbliche che possono avvalersi, per esigenze temporanee ed eccezionali, di contratti di lavoro "flessibili" in coerenza con l'attuale disciplina in materia di reclutamento, nonché da quanto stabilito dai contratti collettivi di lavoro e dalle altre disposizioni legislative che regolamentano il lavoro flessibile.

Si prevedono una serie di limitazioni alle nuove assunzioni di personale e al processo di stabilizzazione del personale precario, contenendo a tal fine il turn-over nella pubblica amministrazione; si assicura il contenimento delle nuove assunzioni per il 2009, ferma restando la possibilità di procedere a nuove assunzioni nel limite di un contingente di personale corrispondente ad una spesa pari al 10 per cento di quella relativa alle cessazioni dei rapporti di lavoro avvenute nell'anno 2008. Il personale precario per il 2009 potrà essere stabilizzato nel limite di una spesa pari al 10 per cento di quella relativa al personale cessato nell'anno 2008. Le disposizioni per accelerare il processo di riordino degli organismi collegiali operanti presso le amministrazioni pubbliche, ridurranno le spese delle amministrazioni statali, si continua il lavoro già avviato con il decreto-legge n. 223 del 2006. In questo ambito si prevede la soppressione dell'Alto Commissario per la prevenzione ed il contrasto della corruzione e delle altre forme di illecito all'interno della pubblica amministrazione, dell'Alto Commissario per la lotta alla contraffazione e della Commissione per l'inquadramento del personale già dipendente da organismi militari operanti nel territorio nazionale nell'ambito della Comunità Atlantica.

Le assenze per malattia e i permessi retribuiti per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono regolate con una modalità in base alla quale, nei primi dieci giorni di assenza per malattia al personale interessato è corrisposto il solo trattamento economico fondamentale derivante dalla contrattazione collettiva, con esclusione di ogni altra indennità o trattamento economico accessorio anche se di carattere fisso e continuativo, fatti salvi i casi in cui la malattia derivi da un infortunio sul lavoro o da causa di servizio, da patologie particolarmente gravi, ovvero in caso di ricovero ospedaliero.

Per quanto concerne il collocamento a riposo, per il triennio 2009-2010, i dipendenti della pubblica amministrazione che abbiano maturato l'anzianità massima contributiva di 40

anni di servizio possono richiedere, nel corso del quinquennio antecedente la maturazione di tale requisito, l'esonero dal servizio. Durante il periodo di esonero ai dipendenti spetterà un trattamento economico temporaneo pari al 50 per cento di quello complessivamente goduto al momento della collocazione nella nuova posizione, senza che ciò pregiudichi il futuro trattamento di quiescenza e previdenza. Alle amministrazioni è data comunque la facoltà, sulla base delle proprie esigenze funzionali, di accogliere la domanda presentata dai dipendenti dando priorità al personale interessato a processi di riorganizzazione interna.

La nuova disciplina del part-time nel settore pubblico, prevede che la trasformazione dal rapporto di lavoro a tempo pieno in quello a tempo parziale non avvenga più automaticamente a domanda del lavoratore interessato, bensì a seguito delle valutazioni discrezionali delle singole amministrazioni sulla base delle proprie esigenze organizzative e funzionali in relazione agli obiettivi di efficacia ed efficienza dell'attività svolta.

Con l'intento di completare il processo di riorganizzazione e di accorpamento delle amministrazioni centrali dello Stato e di una serie di enti pubblici nazionali già avviato con le ultime leggi Finanziarie, è previsto – entro il 30 novembre 2008 - il ridimensionamento degli assetti organizzativi mediante la riduzione tanto degli uffici di livello dirigenziale generale quanto di quelli dirigenziali in misura non inferiore rispettivamente al 20 e al 15 per cento. Contestualmente si dispone la riduzione delle dotazioni organiche sia del personale con qualifica dirigenziale, nella misura già indicata per gli uffici, sia del personale con qualifica non dirigenziale, in misura pari al 10 per cento della relativa spesa.

La legge 28 gennaio 2009, n. 2

Misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale

La legge ha convertito il decreto-legge 29 novembre 2008, n.185, di particolare interesse è l'articolo 16-bis (*Misure di semplificazione per le famiglie e per le imprese*), le cui disposizioni promuovono ulteriormente l'utilizzo delle tecnologie telematiche nelle comunicazioni tra i cittadini e le imprese e le amministrazioni pubbliche.

Si prevedono nuove modalità per l'effettuazione da parte dei cittadini delle dichiarazioni anagrafiche (iscrizioni, modifiche, cancellazioni) e delle comunicazioni concernenti lo stato civile (nascite, morti, matrimoni, ecc.). I cittadini comunicano all'ufficio competente le mutazioni relative alle proprie posizioni anagrafiche e le comunicazioni dello