



JournalClub

la gestione in pillole

38

Riforma Brunetta: Stato dell'arte

M. Pirazzoli, C. Vandelli, M. Cagarelli

In attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, è stato emanato il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, terza riforma compiuta ed organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici.

Tale decreto legislativo, che coinvolge tutte le pubbliche amministrazioni, si inserisce nel quadro di un più ampio disegno di riforma avente lo scopo di portare ad un cambiamento radicale i rapporti fra i cittadini e le amministrazioni pubbliche.

Gli aspetti toccati da tale percorso di riforma, allo scopo di conseguire una migliore organizzazione del lavoro, di assicurare il progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico e di ottenere adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico, sono rilevanti e molteplici: gestione della performance, valutazione, trasparenza, premialità, contrattazione, dirigenza e sanzioni disciplinari.

Quanto al primo tema, si individua la costituzione di un ciclo di gestione della performance, che viene intesa come passaggio fondamentale dalla logica di mezzi a quella di risultato e non solo come produttività: la performance si valuta per migliorare la qualità dei servizi e la competenza dei dipendenti.

Concepito come il contributo che un soggetto (organizzazione) apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi, nonché alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita, viene istituito un ciclo di gestione della performance che raccoglie in un unico quadro le funzioni di pianificazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione ai fini del controllo esterno, ivi compreso quello dei cittadini.

Altro aspetto di rilievo è rappresentato dal principio di trasparenza, inteso come accessibilità totale di tutte le informazioni concernenti l'organizzazione, l'attività di misurazione e valutazione, nonché i curricula vitae e le retribuzioni dei dirigenti.

L'asse della riforma, inoltre, è l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, in modo da premiare i capaci e i meritevoli, invertendo la generale tendenza alla distribuzione a pioggia dei benefici.

Il decreto fissa in materia una serie di principi nuovi: non più di un quarto dei dipendenti potrà beneficiare del trattamento accessorio nella misura massima e non più della metà potrà goderne in misura ridotta al cinquanta per cento, mentre ai lavoratori meno meritevoli non sarà corrisposto alcun incentivo.

Anche la contrattazione collettiva è stata toccata dal D. Lgs. n. 150/2009, il quale ha dato vita ad un processo di convergenza con il settore privato prevedendo che il dirigente sia il responsabile della gestione delle risorse umane e della qualità e quantità del prodotto delle pubbliche amministrazioni.

Di particolare rilievo è pure il principio della inderogabilità della legge da parte della contrattazione, a meno che non vi sia una specifica indicazione della legge stessa.

Altro elemento della riforma è incentrato sulla figura del dirigente, vero responsabile dell'attribuzione dei tratta-

menti economici accessori in quanto ad esso compete la valutazione della performance individuale di ciascun dipendente, secondo criteri certificati dal sistema di valutazione.

La nuova normativa valorizza dunque il ruolo del dirigente, il quale avrà a disposizione vari strumenti, anche di natura disciplinare, per il suo operato.

Anche la materia disciplinare è stata rivista dal decreto "Brunetta", con semplificazione dei procedimenti disciplinari ed estensione del potere disciplinare al dirigente della struttura in cui il dipendente lavora.

Viene poi disciplinato in modo innovativo il rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale e vengono introdotte sanzioni molto incisive, anche di carattere penale, per i casi di false attestazioni di presenze o di falsi certificati medici.

Come evidente, trattasi quindi di una riforma che investe vari aspetti dell'organizzazione e del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici, con scelte normative sia drastiche che repressive, dettate dall'esigenza di rivalutare il ruolo datoriale pubblico, l'efficienza e la produttività.