

IL Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, il Ministro dell'Economia e delle finanze, Le Regioni, le Province e l'ANCI, le Organizzazioni sindacali, concordano quanto segue.

La pubblica amministrazione è stata oggetto negli ultimi anni di una serie di interventi che hanno comportato una drastica riduzione della spesa (attraverso i tagli lineari) e una profonda riorganizzazione. La logica dei tagli lineari ha effettivamente ridotto la spesa pubblica, ma non ha favorito il diffondersi della cultura dell'ottimale organizzazione delle risorse, secondo principi di efficienza, efficacia ed economicità. Gli ultimi interventi normativi in tema di *spending review* rappresentano così un'occasione per superare l'approccio finanziario e ragionieristico della spesa pubblica ed avviare un processo di modernizzazione dell'amministrazione pubblica attraverso un'attività di profonda razionalizzazione. In questo contesto la recente riforma del pubblico impiego ha incontrato notevoli difficoltà applicative soprattutto per il blocco della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

La situazione di crisi impone però che siano create condizioni di misurabilità, verificabilità e incentivazione della qualità dei servizi e delle funzioni pubbliche in modo da valorizzare le professionalità dei lavoratori pubblici ed avere parametri significativi per le politiche premiali nei loro confronti.

Investire nella qualità della Pubblica Amministrazione è indispensabile per dare efficacia all'azione pubblica nel quadro di imparzialità, buon andamento e legalità e favorire la crescita socio-economica del Paese. Alle risorse necessarie può e deve concorrere la riduzione degli sprechi e la responsabilizzazione dei centri di spesa.

Il miglioramento delle funzioni pubbliche richiede una serie di interventi, normativi e contrattuali, che riguardano:

- un nuovo modello di relazioni sindacali;
- la razionalizzazione e la semplificazione dei sistemi di misurazione, valutazione e premialità, nonché del ciclo della performance;
- nuove regole riguardanti il mercato del lavoro nel pubblico impiego;
- i sistemi di formazione del personale;
- la dirigenza pubblica rafforzandone poteri e responsabilità al fine di garantirne una maggiore autonomia rispetto all'autorità politica;

- Un nuovo modello di relazioni sindacali.

Fermo restando il nuovo assetto di relazioni sindacali introdotto dal decreto legislativo 150 del 2009, va colta l'occasione per un importante patto sociale, che riguardi anche i datori di lavoro delle Regioni ed Enti locali, al fine di favorire la partecipazione consapevole dei lavoratori ai processi di risparmio, innovazione e riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni. Questo percorso va attuato rimodulando il quadro legislativo per offrire alle parti, ad entrambi i livelli di contrattazione, strumenti e criteri per raggiungere questi obiettivi, coerenti con le autonomie costituzionalmente riconosciute.

In particolare le Parti concordano sulla necessità dell'emanazione di un provvedimento legislativo che riguardi:

- la predisposizione di vincoli e procedure per garantire trasparenza totale sugli andamenti gestionali e finanziari degli enti per valutarne le ricadute in termini occupazionali e retributivi;
- un coinvolgimento delle organizzazioni sindacali nei processi di razionalizzazione delle pubbliche amministrazioni secondo modalità coerenti con le autonomie previste dall'ordinamento (che comprenda anche

una riflessione sulle società partecipate) che accompagni anche i processi di miglioramento ed innovazione nonché il sistema premiante e incentivante al livello integrativo

- la definizione di criteri trasparenti e il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali nei processi di mobilità ex articolo 33 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- il pieno riconoscimento del ruolo delle RSU nei luoghi di lavoro;
- l'individuazione, nell'ambito delle materie di informazione sindacale, di ipotesi di esame congiunto tra pubbliche amministrazioni e organizzazioni sindacali;

Nell'ambito delle procedure di contrattazione collettiva il Governo si impegna a:

- fermo restando la riduzione del numero dei comparti prevista dalla legge 4 marzo 2009 n.15, e fatta salva la competenza della contrattazione collettiva per l'individuazione della relativa composizione, individuare un numero di comparti che tenga conto delle competenze delle Regioni e degli enti locali nonché di specifici settori, fermi restando i distinti comparti ed i relativi comitati di settore;
- Rafforzare i poteri di rappresentanza delle Regioni ed enti locali nelle procedure di contrattazione collettiva, valorizzandone gli ambiti di autonomia e di corresponsabilità nella definizione delle risorse destinate ai rinnovi contrattuali.

- Razionalizzare e semplificare i sistemi di misurazione, valutazione e premialità.

Le parti concordano sulla necessità di razionalizzare e semplificare i sistemi di misurazione, valutazione e premialità nonché del ciclo della performance previsti

dal decreto legislativo 150 del 2009 anche mediante il superamento della ripartizione dei dipendenti nelle fasce di merito di cui all'articolo 19 del medesimo decreto, prevedendo di conseguenza meccanismi atti ad assicurare la retribuzione differenziata in relazione ai risultati conseguiti. Detti interventi saranno finalizzati a garantire un miglior bilanciamento tra la performance organizzativa e quella individuale, tenuto conto dei diversi livelli di responsabilità ed inquadramento del personale. In particolare per i dirigenti, principali artefici della performance delle Amministrazioni, saranno comunque previsti rigorosi sistemi di collegamento fra premialità e azione individuale.

- Nuove regole riguardanti il mercato del lavoro

Visti gli ultimi interventi nell'ambito del mercato del lavoro privato, le parti concordano di intervenire al fine di riordinare e razionalizzare le tipologie di lavoro flessibile utilizzabili dalle amministrazioni pubbliche, anche mediante modifiche al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con riguardo ai profili di convergenza con il mercato del lavoro privato, di costituzione del rapporto di lavoro, della responsabilità disciplinare, delle forme di mobilità, volontaria ed obbligatoria, del personale.

L'intervento normativo dovrà riguardare i seguenti punti:

- a) salvaguardare e rafforzare nel mercato del lavoro pubblico i principi costituzionali che regolano l'organizzazione degli uffici pubblici ed il reclutamento;
- b) confermare il principio del rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato, quale «contratto dominante», e quale forma di rapporto di

- lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche per far fronte al fabbisogno ordinario di personale;
- c) individuare e disciplinare le tipologie di lavoro flessibile utilizzabili nel settore pubblico per esigenze temporanee o eccezionali, con riferimento anche alle procedure di reclutamento e ai limiti di durata;
 - d) contrastare l'uso improprio e strumentale delle tipologie contrattuali di lavoro flessibile con disciplina della responsabilità dirigenziale e delle sanzioni da applicare per il caso di abuso;
 - e) prevedere discipline specifiche e particolari flessibilità per alcuni settori di attività quali quello della sanità, della ricerca e dell'istruzione scolastica;
 - f) valorizzare nei concorsi l'esperienza professionale acquisita con rapporto di lavoro flessibile, tenendo conto delle diverse fattispecie e della durata dei rapporti;
 - g) riordinare la disciplina dei licenziamenti per motivi disciplinari mediante tipizzazione delle relative ipotesi legali e attribuzione alla contrattazione collettiva nazionale della possibilità di prevedere ipotesi ulteriori tenuto conto della specificità delle diverse professionalità;
 - l) rafforzare i doveri disciplinari dei dipendenti in attuazione dei principi di fedeltà e diligenza prevedendo al contempo garanzie di stabilità in caso di licenziamento illegittimo secondo il medesimo impianto del lavoro nelle imprese private;
 - m) Garantire la possibilità di derogare all'obbligo della mobilità volontaria preventiva nel caso di utilizzo delle graduatorie concorsuali nonché nel caso di indizione di concorsi per figure professionali infungibili o specialistiche.

- I sistemi di formazione del personale.

Le Parti concordano sulla necessità che la formazione riacquisti una natura effettivamente funzionale volta ad incrementare la qualità e offrire a tutto il personale l'opportunità di aggiornarsi e di corrispondere all'evoluzione del fabbisogno di capacità. La formazione rappresenta infatti una leva decisiva per favorire i processi di cambiamento, innovazione e profonda riforma della pubblica Amministrazione, garantendo l'acquisizione di nuove competenze, la costruzione di nuove professionalità e l'affermarsi nelle strutture pubbliche della cultura del servizio alla collettività e della buona amministrazione.

In tale contesto si concorda sulla necessità di riordinare il sistema delle scuole pubbliche di formazione, sia centrali che locali, al fine di garantire l'omogenea formazione del personale pubblico e, in particolare quello dirigenziale, di migliorare il livello formativo permanente dei dipendenti pubblici e ottimizzare l'allocazione delle risorse.

- La dirigenza pubblica rafforzandone poteri e responsabilità al fine di garantirne una maggiore autonomia rispetto all'autorità politica.

Anche sulla dirigenza è necessario un intervento normativo finalizzato a conseguire una migliore organizzazione del lavoro e di assicurare alla dirigenza un'effettiva autonomia, rafforzando i meccanismi di selezione, formazione e valutazione. A tal fine si devono incrementare i poteri e le responsabilità dei dirigenti, garantendone una maggiore autonomia rispetto all'organo di indirizzo politico. E' necessario, poi, favorire la mobilità professionale e intercompartimentale dei dirigenti. Il sistema di incentivazione dei dirigenti dovrà essere legato alla verifica della relazione fra le risorse

disponibili utilizzate (strumentali e umane) e realizzazioni ed effetti in termini di servizi, rispetto a obiettivi prefissati.

Al fine di attuare gli obiettivi del Patto il Governo promuoverà appositi provvedimenti normativi, anche attraverso l'emanazione di una delega, concordati con Regioni, Province e Comuni, nonché apposite direttive all'ARAN per le parti che possono essere attuate attraverso appositi accordi.