

Statali. Dal part-time alla mobilità atteso il via libera alle novità che completano il percorso avviato da Brunetta

Il pubblico impiego cambia

Una delega per limitare congedi e permessi - Più facile ottenere l'aspettativa

Part-time, aspettativa, congedi, mobilità: sono tante le novità ai blocchi di partenza per i dipendenti pubblici, in vista del via libera definitivo al collegato lavoro. Una "mini-rivoluzione" che aggiunge un tassello alla riforma Brunetta.

Per i 170mila impiegati part-time, nell'85% dei casi donne, potrebbe scattare nei prossimi sei mesi una revisione del contratto, per applicare le regole più stringenti introdotte nel 2008. Riesame che nella peggiore delle ipotesi potrebbe portare alla revoca dell'orario ridotto, nel caso l'amministrazione ritenga di avere vuoti in organico, fatti salvi i principi di correttezza e di buona fede.

Un altro capitolo riguarda il riordino della disciplina di permessi e con-

gedi, che si applica anche ai dipendenti del settore privato: il governo avrà la delega da esercitare entro sei mesi per un restyling complessivo di presupposti e requisiti, all'insegna della semplificazione. Immediata, invece, la stretta sui permessi per l'assistenza ai familiari portatori di handicap. Con le nuove regole il diritto ad assentarsi dal lavoro è riconosciuto a un solo familiare alla volta ed è limitato a parenti e affini entro il secondo grado.

Si allargano, invece, le opportunità per i dipendenti pubblici che vogliono chiedere l'aspettativa non retribuita per avviare attività professionali e imprenditoriali.

Barbieri ▶ pagina 3

Part-time e permessi, statali sotto esame

L'ufficio potrà revocare la riduzione di orario per motivi di servizio - Delega per i congedi

Mobilità. Amministrazioni con meno vincoli in caso di trasferimento di funzioni

Francesca Barbieri

Il «collegato lavoro» rilancia la riforma del pubblico impiego. Stretta ai permessi per assistere i familiari disabili, riordino per legge delega di tutte le tipologie di congedi, part-time più difficile, meno ostacoli ai percorsi di mobilità, aspettative non retribuite senza vincoli. Sono queste le misure in arrivo e che andranno a integrare e a completare il riordino avviato lo scorso anno dal ministro Renato Brunetta per modernizzare la Pa, riscrivere le regole sulla contrattazione e migliorare i servizi offerti ai cittadini.

Dopo oltre due anni di navigazione parlamentare, il collegato lavoro - che ha ottenuto la scorsa settimana il via libera al Senato - approderà in aula a Montecitorio lunedì prossimo per l'approvazione definitiva. Insomma, pare proprio essere arrivato il momento per dare efficacia alle novità - pronte da mesi - rivolte agli oltre 3,5 milioni di addetti del

pubblico impiego.

Si comincia dal part-time. In particolare, arriva al traguardo la riforma avviata nel 2008, con il decreto legge 112, che ha ristretto la possibilità di chiedere l'orario ridotto nel pubblico impiego. Se in passato il part-time era stato un diritto del dipendente - che poteva essere al massimo posticipato per sei mesi in caso di ripercussioni negative gravi sull'organizzazione degli uffici - da due anni a questa parte le regole sono diverse e il pubblico è più vicino al settore privato: l'amministrazione può respingere la richiesta se la riduzione d'orario complica l'organizzazione del lavoro, senza dover dimostrare il grave pregiudizio. E con l'entrata in vigore del collegato viene fatto un passo in più: sotto la lente della Pa finiranno 170mila dipendenti pubblici, che hanno ottenuto la trasformazione del proprio contratto da tempo pieno a part-time secondo le vecchie regole.

Dalle statistiche del conto

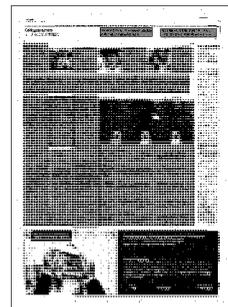
Riforma. Si rimette in moto il cammino avviato dal ministro Brunetta

annuale della Ragioneria dello Stato emerge che il 5% del totale degli assunti a tempo indeterminato è part-time, quota che arriva al 5,8% escludendo i comparti dove non esiste il tempo parziale (come polizia e forze armate). Una fetta nel complesso ancora piccola, che incide di più nel servizio sanitario nazionale (quasi 60mila part-time, il 9% del totale) e nelle regioni a statuto speciale (19 per cento). E che comunque è cresciuta nel tempo, passando dai circa 110mila dipendenti del 2001 ai 170mila del 2008, l'85% dei quali è rappresentato da donne.

Entro 180 giorni dalla pubblicazione del collegato sulla Gazzetta Ufficiale le amministrazioni potranno sottoporre a nuova valutazione tutti i documenti di via libera ai part-time rilasciati fino al 2008. Un riesame che potrebbe portare alla revoca, nel caso l'amministrazione reputasse a rischio l'efficienza organizzativa dell'ufficio, tenendo comunque conto dei

principi di buona fede e correttezza.

E che non vede il favore dei sindacati. «Non siamo d'accordo con misure restrittive sul tempo parziale - ribatte Giovanni Faverin, segretario generale della Cisl funzione pubblica -: sono illogiche e antieconomiche. Al contrario la flessibilità di orario andrebbe favorita e incentivata. È chiaro che il part-time va contemperato con le esigenze organizzative dei servizi e degli enti, ma è lo strumento che consente di tenere insieme lavoro e benessere organizzativo da un lato, famiglia e sviluppo demografico dall'altro». In ogni caso «si potrebbe porre un problema di costituzionalità - spiega Massimo Palli-



ni, docente di diritto del lavoro all'università statale di Milano - perchè la nuova norma consente alla pubblica amministrazione di intervenire su un diritto già acquisito dal lavoratore».

Altro capitolo del collegato che riguarda tutti i dipendenti, anche quelli del settore privato - punta al riordino della disciplina su permessi e congedi: entro sei mesi dall'entrata in vigore della norma il governo adotterà provvedimenti per razionalizzarne la struttura e introdurre un restyling di presupposti oggettivi e requisiti soggettivi, all'insegna della semplificazione, ma senza ovviamente ledere le «posizioni giuridiche costituzionalmente tutelate». La vera stretta, immediata, è sui permessi per l'assistenza ai portatori di handicap. Con le nuove regole il diritto ad assentarsi dal lavoro è riconosciuto a un solo familiare alla volta ed è circoscritto a parenti e affini entro il secondo grado.

«L'obiettivo è razionalizzare ed evitare un uso distorto dei permessi» commenta Giampiero Proia, docente di diritto sindacale alla Luiss, esigenza avvertita dalla Funzione pubblica anche alla luce degli ultimi dati disponibili sui congedi: nel 2008 il 9% dei dipendenti pubblici si è assentato per assistere familiari con handicap, contro una percentuale dell'1,5% registrata nel settore privato. Per potenziare i controlli al Dipartimento della funzione pubblica sarà creato un database con i nomi dei dipendenti e dei disabili assistiti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ASPETTATIVA

Un anno a casa per tentare nuove attività

■ L'aspettativa non è più tabù per i dipendenti pubblici. Il collegato lavoro consentirà di richiedere l'astensione dal lavoro «anche per avviare attività professionali e imprenditoriali». Una novità di rilievo, che allarga a tutti gli addetti del settore pubblico la possibilità di staccare la spina per un periodo massimo di un anno, senza assegni e con il blocco dell'anzianità di servizio. Per gli impiegati civili dello Stato - per

cui vige un rigido regime di incompatibilità - il collegato precisa che durante l'aspettativa le norme che vietano l'esercizio di commercio, industria e professioni, non si applicano.

Resta comunque facoltà dell'amministrazione centrale accettare o meno la richiesta di aspettativa: la domanda verrà accolta, dopo l'esame della documentazione presentata dal dipendente, solo quando la sua assenza temporanea non rechi pregiudizio ai risultati dell'ufficio.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La fotografia

I DIPENDENTI PUBBLICI

3.567.881

Nel settore pubblico sono impiegate oltre 3,5 milioni di persone.

La maggioranza è a tempo indeterminato (88%). Il trend è positivo per gli addetti di Ssn (+7.700) e regioni (+8.900), mentre la scuola registra un calo (-7.800).

LA PRESENZA FEMMINILE

55%

Sono quasi due milioni le donne attive nella pubblica amministrazione: circa 900mila operano nella scuola, 433mila nel servizio sanitario nazionale e 300mila tra regione e autonomie locali.

IL PART-TIME

168.101

Sono circa 170mila i dipendenti pubblici part-time, l'85% dei quali è rappresentato da donne.

Escludendo i comparti dove non esiste (corpi di polizia, forze armate, ecc) i dipendenti part-time rappresentano il 6% del totale.

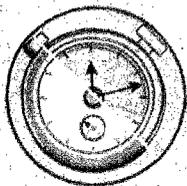
LO STIPENDIO

33.089 €

Lo stipendio medio annuo di un dipendente pubblico supera di poco i 33mila euro.

Agli estremi opposti troviamo i dipendenti della scuola con 28.235 euro e i magistrati con oltre 126mila euro l'anno.

I principali capitoli del Ddl collegato lavoro che modificano le norme sul pubblico impiego



PART-TIME

Entro 180 giorni dall'entrata in vigore del collegato lavoro potranno essere rivalutati (ed eventualmente revocati) i part-time concessi fino al 2008. La revoca potrà avvenire nel caso in cui

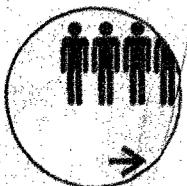
l'amministrazione ritenga di avere difficoltà organizzative. In ogni caso la valutazione del part-time va fatta nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede



CONGEDI

Taglio dei permessi per l'assistenza ai portatori di handicap. Le nuove regole escludono dall'applicazione parenti e affini, perché i permessi per l'assistenza a chi ha più di tre anni scatteranno solo fino al secondo grado (a meno che l'assistito non sia over 65 o siano

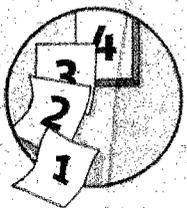
affetto da disabilità grave). Inoltre ogni disabile determinerà il diritto al permesso per assisterlo in capo a una sola persona, tranne che per i genitori. Entro sei mesi il governo dovrà ridisegnare le regole per tutti i permessi e congedi (anche per il privato)



MOBILITÀ

Il personale in esubero, sia per il trasferimento di funzioni ad altri, sia per esigenze organizzative, è soggetto alle disposizioni in materia di mobilità collettiva. La regola si applica in caso di: conferimento di funzioni statali alle regioni e alle autonomie locali; trasferimento o di conferimento di attività svolte da

pubbliche amministrazioni ad altri soggetti pubblici; esternalizzazioni di attività o di servizi. Inoltre per motivate esigenze organizzative le pubbliche amministrazioni possono utilizzare in assegnazione temporanea personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni



ASPETTATIVA

I dipendenti pubblici possono essere collocati in aspettativa, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di 12 mesi, anche per avviare attività professionali e

imprenditoriali. Resta comunque facoltà dell'amministrazione centrale di accettare o meno la richiesta. La domanda sarà accolta qualora l'assenza del dipendente non pregiudichi l'attività dell'ufficio



PARI OPPORTUNITÀ

Introduzione del comitato unico di garanzia che ogni amministrazione dovrà costituire al proprio interno entro 120 giorni all'interno dell'entrata in vigore del collegato lavoro. Il nuovo comitato sostituirà gli organismi per le pari opportunità e quelli paritetici sul

mobbing, previsti dai contratti collettivi, assumendone tutte le funzioni. All'interno del comitato componenti designati dai sindacati e dall'amministrazione. Le modalità di funzionamento saranno definite da una serie di linee guida attese nel giro di 90 giorni

La riforma incompiuta dei contratti

di **Carlo Dell'Aringa**

Gli stipendi dei pubblici dipendenti non avranno nuovi aumenti sino alla fine del 2012. Così è stabilito nel decreto approvato dal governo prima dell'estate. Non si tratta di una novità solo italiana. Tagli in busta paga dei dipendenti pubblici sono stati decisi in Spagna, Irlanda e persino in Germania hanno ridotto le tredicesime. Migliaia di posti pubblici, poi, saranno cancellati in Francia, Spagna e Gran Bretagna. Per fronteggiare i rischi dei "debiti sovrani", i vari governi europei hanno affondato il bisturi anche nel pubblico impiego.

Nel nostro paese questo si è verificato quando era appena iniziata la famosa riforma Brunetta. La riforma dovrebbe legare in modo indissolubile, gli stipendi alla produttività, attraverso il rafforzamento del ruolo della valutazione, della trasparenza e della misurazione delle "performance", nonché della soddisfazione espressa dai cittadini-clienti. Tutta la contrattazione collettiva va rivista alla luce di questo nuovo indirizzo, ragion per cui i tradizionali aumenti a pioggia saranno severamente vietati e sostituiti da premi e riconoscimenti economici improntati ad una rigida selettività: solo il 25% del personale (quello più efficiente) può avere i premi più consistenti, mentre il 25% dei dipendenti più scadenti non avrà alcun aumento.

Continua ► pagina 3

A questo punto, però, sorge l'interrogativo: come è possibile fare la "riforma" se gli stipendi sono bloccati? Come si fa a premiare i meritevoli, se non ci sono soldi per nessuno?

Non traggano in inganno i rinnovi dei contratti collettivi che sono stati conclusi in questi mesi. Questi fanno parte di vecchie code contrattuali: contratti scaduti da anni e non ancora rinnovati. Questi non

hanno portato alcuna novità di rilievo. Del nuovo sistema non vi è ancora traccia e il motivo è semplice: gli obiettivi di bilancio sono una priorità rispetto alla riforma Brunetta. Il che è tutto sommato giusto.

Quindi tutto fermo, per ora. Si sta contrattando solo sulla definizione dei comparti (amministrazioni centrali, le regioni ecc.), nell'ambito dei quali, si dovrà effettuare la contrattazione collettiva di nuovo conio. Secondo la riforma questi comparti dovranno essere quattro, il che porterà una notevole semplificazione. Ma tutto questo conta poco ed è solo propeedeutico rispetto all'obiettivo fondamentale della riforma, che è di sviluppare il legame sinergico tra: produttività-valutazione-retribuzione.

Che fare nel frattempo? Si potrebbe almeno mettere a punto i sistemi di valutazione che si dovranno utilizzare quando la contrattazione potrà riprendere. È quanto tenta di fare la Commissione nazionale per la valutazione (Civit) prevista dalla riforma e che è stata costituita pochi mesi fa. La Commissione sta lavorando, ma l'impressione è che per ora produca solo documenti. Il problema è verificare se avrà le risorse e l'autorevolezza per controllare che le diverse amministrazioni effettuino le valutazioni previste dalle norme. Insomma, ancora tutto da vedere.

Sarebbe già tanto se il nuovo sistema fosse applicato ai ministeri. Saremmo veramente curiosi di leggere una graduatoria di ministeri fatta sulla base delle loro performance relative e vedere che i premi maggiori vengano ai dipendenti dei ministeri più virtuosi. Se l'amministrazione centrale per prima deve dare il buon esempio, ecco un buon banco di prova per il governo.

Magari cominciando dai

premi che già ora vengono riconosciuti. Senza bisogno di aspettare nuove risorse.

Carlo Dell'Aringa

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il riordino incompiuto dei contratti

