

Lavoro: bastano 3 brutti voti per essere licenziati

Ecco cosa cambia per i dipendenti pubblici dopo l'approvazione della riforma Madia. Tutte le novità.

Non solo giro di vite per i furbetti del cartellino e per le assenze ingiustificate, ma basteranno tre anni di fila di valutazione negativa per il licenziamento dei dipendenti pubblici. Queste le principali novità del Testo unico del pubblico impiego attuativo della riforma Madia, diventati legge dopo il via libera definitivo del Consiglio dei ministri.

Licenziamenti

Dunque oltre alla stretta sui licenziamenti dei furbetti rischia il licenziamento il dipendente statale con tre anni di fila di valutazione negativa, per chi viola in modo grave e reiterato i codici di comportamento oppure per chi rende troppo poco. Le ipotesi in considerazione salgono infatti da sei a dieci: oltre alle false timbrature, le assenze ingiustificate, ci sono violazioni "gravi e reiterate" delle norme comportamentali, "scarso rendimento" e le "costanti valutazioni negative" per almeno 3 anni. In vigore anche il licenziamento dei dirigenti che (con dolo o colpa grave) chiudono un occhio di fronte ai procedimenti disciplinari.

Le azioni disciplinari si dovranno esaurire in 120 giorni, mentre nella precedente versione era stato limitato a 90. I termini sono perentori. Per gli illeciti in flagranza invece dovrà concludersi in 30 giorni.

Precari

Si va verso il superamento del precariato storico grazie alla previsione nei concorsi di meccanismi finalizzati a valorizzare l'esperienza professionale acquisita da chi ha avuto rapporti di lavoro flessibile con le amministrazioni pubbliche. Saranno assunti nell'arco temporale dal 2018 al 2020 i soggetti che hanno lavorato almeno tre anni degli ultimi otto anche in più di un'amministrazione. Il requisito dei tre anni potrà essere maturato non più entro la data di pubblicazione del decreto (cioè 28 agosto 2015), ma entro il 31 dicembre 2017. L'assunzione è diretta per chi ha già superato un concorso e possibile anche in amministrazioni diverse da quelle di appartenenza. Per gli altri sarà necessario partecipare ai bandi, potendo però contare su una riserva della metà dei posti messi a concorso.

Ci pensa il "Piano triennale dei fabbisogni" a definire obiettivi di contenimento delle assunzioni differenziati in base agli effettivi fabbisogni, rilevazione delle competenze dei lavoratori pubblici e previsione di un sistema informativo nazionale volto a orientare la programmazione delle assunzioni.

Produttività

Vengono meno le tre fasce fissate dalla legge Brunetta (in realtà mai applicate) che avrebbero azzerato i premi al 25% del personale. La finalità è ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e di garantire l'efficienza e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

I nuovi criteri prevedono la valutazione della performance dell'intero ufficio (quindi non riguardano il singolo) in termini di servizi resi. Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti o gruppi di dipendenti. Oltre agli obiettivi specifici di ogni amministrazione, è stata introdotta la categoria degli obiettivi generali, che identificano le priorità in termini di attività delle pubbliche amministrazioni coerentemente con le politiche nazionali, definiti tenendo conto del comparto di contrattazione collettiva di appartenenza.

Spetterà alla contrattazione decentrata provvedere fissando parametri e obiettivi.

Il rispetto delle disposizioni in materia di valutazione costituisce non solo condizione necessaria per l'erogazione di premi, ma rileva anche ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale e del conferimento degli incarichi dirigenziali.