

Riforma del pubblico impiego
NUOVO «CODICE» DISCIPLINARE

Cambio di rotta. La valutazione non si limita più a misurare i premi

Certificati. Per gli enti coinvolti controlli impossibili sulle diagnosi

Perderà il posto lo statale «bocciato» per due anni di fila

L'insufficiente rendimento dovrà essere legato a violazioni di leggi o contratto

Gianni Trovati

Non c'è solo il falso certificato di malattia tra le «giuste cause» di licenziamento dei dipendenti pubblici individuate dallo schema di decreto attuativo della riforma del pubblico impiego, approvato in via preliminare dal Consiglio dei ministri e trasmesso la scorsa settimana a Parlamento e Conferenza unificata.

Allo stesso esito, secondo il testo che dovrà tornare entro due mesi a Palazzo Chigi per il via libera definitivo, si arriverà con tre giorni (anche non consecutivi) di assenze ingiustificate nell'arco del biennio, o sette giorni negli ultimi dieci anni. E il rapporto di lavoro non potrà sopravvivere nemmeno a due anni contraddistinti da una «valutazione di insufficiente rendimento», quando la bocciatura è motivata da violazioni ripetute degli obblighi fissati dalla legge, dai contratti o dai regolamenti per la posizione lavorativa ricoperta.

Sono questi, più delle sanzioni per chi si fa aiutare dal medico ad attestare uno stato di malattia inesistente (già previste dalle norme che puniscono la truffa), gli aspetti più innovativi del "codice disciplinare" disegnato dal decreto. Il cambio di

rotta rispetto alla situazione attuale, anzi, sta proprio nel fatto di riportare nella legge le regole sulla disciplina, che a partire dal Testo unico sull'organizzazione degli uffici pubblici del 1993 (Dlgs 29 di quell'anno) erano state affidate ai contratti collettivi dei diversi comparti.

Il fatto non è solo formale. Il codice disciplinare modello **Brunetta** investe in pieno il sistema di valutazione, disegnato nella prima parte dello schema di decreto, che rispetto ai meccanismi attuali deve cambiare pelle. Il suo obiettivo, infatti, non sarà più solo quello di misurare le "virtù" in base alle quali distribuire i premi, ma dovrà estendersi anche al compito meno piacevole di individuare i "vizi" che meritano di essere sanzionati.

Nel testo uscito dalla Ragioneria generale il collegamento fra valutazione negativa e sanzioni è diretto ma meno automatico rispetto alla prima versione, che bollava come «attestazione di insufficiente rendimento» il fatto di finire per tre anni consecutivi nella terza e ultima fascia delle graduatorie di merito previste dal decreto. Il comma, che negava anche a priori ogni possibilità di promozione per gli abbonati all'ultima posi-

zione, è saltato, per cui l'insufficienza in pagella non ha più ragioni automatiche.

Il giudizio sulle "imputazioni" del dipendente improduttivo o assenteista, che in caso di «grave danno al funzionamento dell'ufficio» per «inefficienza» o «incompetenza professionale» possono portare al ricollocamento se non ci sono gli estremi per il licenziamento, è affidato al procedimento disciplinare, anch'esso fissato dal decreto nei tempi e nelle procedure.

A controllare che tutto funzioni dovrà essere il dirigente, che pagherà di persona per la mancata attivazione del procedimento disciplinare o anche per giudizi palesemente viziati da una benevolenza eccessiva. In questi casi il decreto riserva ai dirigenti la sospensione dal servizio (e dallo stipendio) per un massimo di tre mesi, e il taglio della retribuzione di risultato per un periodo doppio rispetto a quello della sospensione. La prima delle due sanzioni è prevista anche per gli uffici titolari dei procedimenti disciplinari che andranno individuati nelle amministrazioni dove il dirigente non c'è.

gianni.trovati@ilssole24ore.com

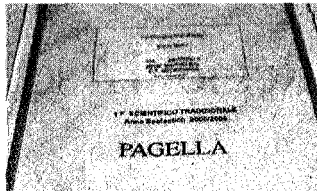
© RIPRODUZIONE RISERVATA



I casi nel mirino

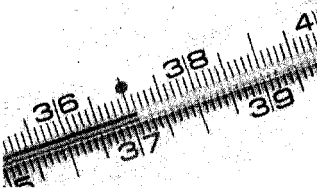
Possibili cause di licenziamento nello schema di decreto attuativo della riforma del pubblico impiego

1
VALUTAZIONE
INSUFFICIENTE



Valutazione insufficiente di rendimento per almeno un biennio dovuta alla violazione di obblighi che riguardano la prestazione lavorativa

2
CERTIFICATI
FALSI



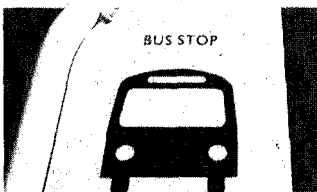
Falsa attestazione della presenza in servizio o falso certificato di malattia

3
ASSENZE
INGIUSTIFICATE



Assenza senza giustificazione per tre giorni anche non consecutivi nel biennio o sette giorni negli ultimi dieci anni

4
NO IMMOTIVATO
AL TRASFERIMENTO



Ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio

5
DOCUMENTI
FALSI



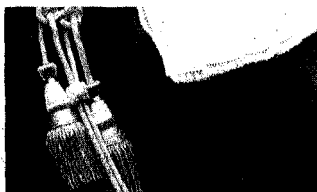
Falsità di dichiarazioni o documenti in occasione dell'avvio del rapporto di lavoro o di progressioni di carriera

6
CONDOTTE
AGGRESSIVE



Reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o lesive della dignità e onore altrui

7
CONDANNA
PENALE



Condanna penale definitiva che preveda l'interdizione dai pubblici uffici o l'estinzione del rapporto di lavoro