

PER UNA NUOVA QUALITA' DEI SERVIZI E DELLE FUNZIONI PUBBLICHE

Intesa sul lavoro pubblico e sulla riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche

Il Presidente del Consiglio dei Ministri, il Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione, il Ministro dell'Economia e delle Finanze, il Presidente della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, il Presidente dell'ANCI, il Presidente dell'UPI, il Presidente dell'UNCCEM e le Organizzazioni Sindacali concordano quanto segue:

1. Una profonda riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche è un passaggio obbligato affinché l'economia italiana torni su un sentiero di crescita duratura. Per rendere più attrattiva la scelta di vivere e di investire in Italia, per dare spazio alla capacità dei cittadini, dei lavoratori e delle imprese, di innovare, è necessario un deciso miglioramento della qualità dei servizi pubblici che essi utilizzano. Dalla produzione e dall'accesso a servizi universali e di qualità, di cui le Pubbliche Amministrazioni rimangono l'asse portante, dipende la stessa disponibilità dei diritti di cittadinanza previsti dal nostro ordinamento costituzionale. Investire nella qualità della Pubblica Amministrazione è indispensabile per dare efficacia all'azione pubblica nel quadro di imparzialità, buon andamento e legalità. Alle risorse necessarie può e deve concorrere la riduzione degli sprechi e la responsabilizzazione dei centri di spesa.
2. La riorganizzazione della Pubblica Amministrazione e delle funzioni pubbliche, a livello centrale e locale, deve essere ispirata all'obiettivo di accrescere la produttività del sistema Paese. Ciò esige che siano create condizioni di misurabilità, verificabilità e incentivazione della qualità dei servizi e delle funzioni pubbliche. In questo modo si valorizzano le professionalità dei lavoratori pubblici; la dirigenza pubblica può trovare la motivazione e l'incentivo per perseguire in modo trasparente e giudicabile la missione che le è assegnata.
3. Il miglioramento delle funzioni pubbliche richiede un concorso coordinato: I) della legislazione a sostegno della piena contrattualizzazione del rapporto di lavoro pubblico; II) delle disposizioni contrattuali del settore pubblico; III) della disciplina delle procedure e del sistema di contrattazione (nazionale e integrativa); IV) dell'esercizio dei diversi e distinti livelli di responsabilità; V) del sistema dei

controlli e della semplificazione e delle regole contabili e amministrative; VI) della infrastruttura tecnologica; VII) delle strutture e dei modi di comunicazione con i destinatari dei servizi; VIII) dei meccanismi di reclutamento e dei sistemi di formazione del personale; IX) dell'utilizzo delle nuove tecnologie ed in modo particolare del telelavoro. In questo nuovo impianto gli aumenti di efficacia e di efficienza dovranno essere perseguiti ricorrendo alle esternalizzazioni solo per le attività *no core*, limitando il ricorso alle consulenze nelle pubbliche amministrazioni, e riducendo il numero di incarichi dirigenziali. Andranno inoltre realizzati risparmi sull'acquisto di beni e servizi e misure che diano piena garanzia di imparzialità e di trasparenza nel sistema degli appalti pubblici. In tale ultimo senso è diretta anche l'ottimizzazione dei servizi ispettivi e di vigilanza in materia di lavoro.

4. Per dare finalmente attuazione in modo credibile a questi obiettivi generali si è concordato che le iniziative di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche vengano attuate attraverso indirizzi e criteri generali concordati in connessione con il rinnovo dei contratti. Questi indirizzi dovranno promuovere, attraverso leve contrattuali, amministrative e normative, azioni profonde di riorganizzazione fra loro omogenee e coerenti. Esse saranno realizzate da ogni Amministrazione, locale e centrale, in relazione alle specifiche funzioni svolte e alle competenze legislative e regolamentari: la riorganizzazione richiede infatti una combinazione di strumenti e orientamenti di carattere generale e di progetti specifici, necessariamente diversi da Amministrazione a Amministrazione. In attuazione degli indirizzi politici, il responsabile della gestione predispone e nell'ambito della programmazione di ciascuna amministrazione, gli enti e le aziende del servizio sanitario nazionale predispongono apposito piano operativo i cui obiettivi e modalità attuative sono oggetto di confronto con le parti sociali. In questo ambito, si procederà al riesame di tutte le forme di esternalizzazioni e di consulenze in atto per prevedere una progressiva reinternalizzazione di quelle *core* e valutare per le altre, secondo l'indirizzo richiamato, l'efficacia e l'efficienza.

5. In questo quadro, e comunque nell'ambito della legislatura, i sistemi di reclutamento pianificati dovranno portare alla scomparsa del precariato. Il ricorso a lavoro flessibile potrà avvenire, in base a tipologie e limiti individuati nella contrattazione collettiva. Nel breve termine, il precariato esistente che si è sedimentato in modo disordinato col passare degli anni in un contesto di blocco delle assunzioni, sarà assorbito mediante il ricorso a prove per quanti non siano già stati sottoposti a tali verifiche all'atto

del primo ingresso nello svolgimento di attività nelle P.A. secondo le modalità e le risorse previste dalla Legge Finanziaria 2007.

6. Per quanto specificamente riguarda il sistema delle Regioni, ivi compresa la Sanità, e delle Autonomie locali, in ragione della autonomia costituzionalmente riconosciuta, gli interventi attuativi dei principi contenuti nel presente memorandum saranno oggetto di un ulteriore specifico accordo con le Organizzazioni Sindacali. In questo ambito, passi importanti verso la responsabilizzazione effettiva degli Enti, sia relativamente al rapporto tra gli stessi e le comunità amministrare, sia rispetto agli obiettivi di contenimento della spesa, sono contenuti nella stessa Legge Finanziaria 2007. Il riordino terrà conto della ridefinizione delle competenze dello Stato e del sistema Regioni - Autonomie locali, unitamente all'individuazione dei livelli più appropriati di governo dei processi di innovazione e di coordinamento e controllo dei risultati. Per quanto riguarda gli Enti Pubblici non economici il Governo realizzerà un apposito tavolo di confronto con le Organizzazioni Sindacali applicativo del presente accordo.

7. Deve essere garantito che le fonti legislative e contrattuali rispettino gli ambiti di competenza quali definiti dalle norme generali sul lavoro pubblico. Le azioni normative, amministrative e contrattuali si ispireranno agli indirizzi e criteri generali di seguito indicati:

- **Misurazione della qualità e quantità dei servizi.** L'adozione e la diffusione di un metodo fondato sulla fissazione di obiettivi e sulla misurazione dei risultati dell'azione amministrativa possono e devono costituire la base dell'intero impianto di riorganizzazione della PA. La misurazione dei servizi in tutte le amministrazioni, deve divenire lo strumento con cui valutare il conseguimento degli obiettivi delle azioni amministrative, fissati in termini sia di realizzazioni, sia di effetti sul benessere dei cittadini. Deve essere la base e il riferimento oggettivo per la valutazione della dirigenza. Si tratta di produrre e pubblicizzare informazione di qualità, in via continuativa, sui risultati effettivamente conseguiti, anche sulla base di indagini sulla percezione degli utenti. Il Governo assumerà con tempestività le misure necessarie per conseguire le finalità qui indicate, anche estendendo il ricorso agli indicatori provenienti dalla contabilità economica e usando come *benchmark* esperienze in corso di avvio. Vanno anche

previsti sedi e momenti di misurazione, anche sperimentali, che vedano la partecipazione delle Amministrazioni, delle Organizzazioni Sindacali e degli utenti.

- **Accesso ai pubblici impieghi e pianificazione del *turn-over*.** L'accesso per concorso resta la modalità ordinaria per tutti i livelli della PA. La scelta dei settori prioritari di destinazione e la programmazione e attuazione del reclutamento e delle assunzioni devono svolgersi in modo periodico e continuo, in un orizzonte di medio periodo e in coerenza con i vincoli finanziari, in modo da soddisfare un fabbisogno di personale che emerga da un'analisi comparata delle esigenze tra le diverse unità dell'Amministrazione rispetto agli obiettivi di Governo. Verranno introdotti sistemi utili a decongestionare i concorsi, definendo in modo rigoroso e puntuale i requisiti di partecipazione e razionalizzando le procedure selettive e valutative, e sperimentando concorsi comuni alle diverse Amministrazioni.

- **Accesso alla dirigenza pubblica.** Per la dirigenza si ricorrerà ordinariamente a concorsi pubblici, integrati da appropriate attività formative, come strumento di selezione. Nell'ambito dei concorsi riservati al personale interno, verranno individuati metodi appropriati e trasparenti per dare rilievo alle attività e ai risultati conseguiti dai candidati all'interno dell'Amministrazione.

- **Dirigenza: riassetto normativo e contrattuale e autonomia di bilancio.** Il numero complessivo dei dirigenti pubblici deve essere ridotto, abbassando il rapporto medio dirigente/personale con vantaggi di efficienza, razionalità organizzativa e di spesa: una quota delle economie deve essere destinata alla valorizzazione delle posizioni organizzative del personale non dirigente. La dirigenza va articolata, eliminando ogni progressione automatica e collegando, con modalità da definire nei CCNL, gli incarichi e le loro retribuzioni ai risultati della valutazione nell'ambito di un processo selettivo documentato e verificabile, e togliendo alla attuale graduazione degli uffici la funzione esclusiva di meccanismo automatico di differenziazione retributiva. Il riassetto deve prevedere autonomia del dirigente nell'individuare la migliore organizzazione della propria struttura nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali previsto dai CCNL, nonché autonomia di utilizzazione del proprio *budget* al fine di conseguire gli obiettivi di gestione, con l'opportunità di reinvestire nella propria stessa struttura parte dei risparmi conseguiti. Questa autonomia deve essere esercitata nell'ambito del sistema di relazioni

sindacali prevista dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti. L'affidamento degli incarichi di funzione dirigenziale avverrà attraverso procedure negoziali improntate a principi di trasparenza e pubblicità. Infine, l'uscita deve costituire l'esito estremo di risultati negativi, mentre deve essere rigorosamente limitato lo *spoils system* alle figure apicali e a quegli incarichi dichiarati aventi natura fiduciaria dagli organi di governo in cui possono essere chiamati anche esterni all'Amministrazione. Deve essere introdotto per le funzioni dirigenziali di I fascia e di livello superiore, il principio generale della rotazione di ogni incarico, dirigenziale in tempi di durata massima fissati con chiarezza. Nel caso in cui tale rotazione comporti mobilità fuori dalla sede di residenza verranno individuati meccanismi contrattuali di sostegno e incentivazione, mediante agevolazioni economiche sia dirette sia indirette, conseguibili attraverso il ricorso all'autonomia di bilancio delle singole Amministrazioni.

- **Valutazione.** La dirigenza deve essere valutata coniugando le disposizioni normative e contrattuali vigenti, prendendo a riferimento la misurazione dei servizi, i parametri di capacità manageriale, nonché i risultati conseguiti valutati, con l'ausilio di appositi nuclei, secondo modalità previste dal CCNL, dai livelli funzionali dirigenziali superiori. Il sistema di incentivazione della dirigenza sarà 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. La valutazione del personale con posizione organizzativa seguirà simili criteri, in analogia a quanto previsto in alcuni comparti di contrattazione, superando rigide definizioni legislative. Nel quadro dei contratti collettivi, all'introduzione di questi criteri saranno affiancate l'attribuzione alla dirigenza di effettivi poteri di gestione del personale e la previsione di adeguati sistemi di garanzia, nell'ambito del sistema di relazioni sindacali.

- **Percorsi professionali.** Il percorso professionale dovrà dipendere in modo più significativo dai risultati conseguiti, opportunamente valutati. Oltre che ai criteri indicati per l'accesso alla dirigenza degli interni dell'Amministrazione, per le posizioni organizzative e per il restante personale, andranno realizzate sperimentazioni mirate sui percorsi centrate su meccanismi dedicati e trasparenti di selezione basati anche sulla valutazione.

- **Formazione e aggiornamento.** Una volta svincolata da meccanismi di progressione interna, la formazione può riacquistare una natura effettivamente funzionale a incrementare la qualità e offrire al

personale l'opportunità di aggiornarsi e di corrispondere all'evoluzione del fabbisogno di capacità. Affinché ciò avvenga, andrà decisamente migliorata la qualità dell'offerta formativa, promosso e monitorato il peso che alla formazione del personale viene dato da ogni singolo dirigente, valutati in modo continuativo gli esiti formativi. Verranno anche individuati enti bilaterali di formazione come nel settore privato.

- **Mobilità territoriale e funzionale.** Per agevolare la mobilità territoriale del personale pubblico, statale, regionale e locale, a seguito di riorganizzazioni derivanti dagli indirizzi programmatici stabiliti e in attuazione del trasferimento di funzioni fra livelli istituzionali, verranno individuati meccanismi contrattuali di sostegno e incentivazione, mediante agevolazioni economiche sia dirette sia indirette, conseguibili anche attraverso il ricorso all'autonomia di bilancio. Sarà strutturato un sistema che favorisca l'incontro fra la "domanda" di Amministrazioni con carenze di personale e l' "offerta" di dipendenti che intendono cambiare collocazione, anche al fine di contribuire all'effettiva attuazione del decentramento delle funzioni amministrative. Verranno realizzate le semplificazioni e adottate le misure atte a rendere effettiva e fluida la mobilità fra Amministrazioni di uno stesso livello di governo.

- **Esodi.** Per il personale, in caso di accertato esubero di personale non ricollocabile con processi di mobilità, si devono prevedere forme incentivate di uscita o attuare norme già previste nei contratti collettivi. Forme volontarie incentivate di uscita andranno inoltre previste, con modalità da definire, anche tenendo conto di esperienze di altri paesi europei.

- **Relazioni sindacali nei processi di riorganizzazione.** La riorganizzazione degli uffici pubblici che comporti nuovi riparti delle funzioni fra Amministrazioni o all'interno delle Amministrazioni stesse avverrà con il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali e con esplicitazione dei costi e degli impatti sull'organizzazione del lavoro e con successivo, aperto confronto valutativo pubblico. Per quanto riguarda le riorganizzazioni interne ai Dipartimenti, esse saranno oggetto di preventiva informazione e concertazione con le Organizzazioni Sindacali, secondo le previsioni contrattuali vigenti.

- **Contrattazione integrativa.** La contrattazione integrativa si deve svolgere sulle materie e nelle modalità definite dai contratti nazionali. Le parti concordano nei prossimi rinnovi contrattuali di finalizzare l'utilizzo dei fondi anche per conseguire nella contrattazione integrativa risultati mirati alla qualità e la quantità dei servizi; ad esempio, l'ampliamento degli orari di apertura dei servizi, riduzione dei tempi di attesa, misure integrative di stabilizzazione del precariato, innovazioni di processo. Le risorse finanziarie destinate alla contrattazione integrativa sono individuate dai contratti collettivi evitando ricorsi a interventi legislativi e normativi per integrare le risorse non conseguenti ad accordi tra le parti finalizzati a specifici obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi o a seguito di eventi straordinari o per l'implementazione di riforme amministrative. La contrattazione integrativa deve rispondere a criteri omogenei e cogenti dettati dai contratti collettivi nazionali in cui siano riflessi a fini premiali i risultati positivi della gestione. Saranno introdotti nei CCNL sistemi di valutazione e misurazione e criteri di accertamento dell'apporto individuale alla produttività. Il raggiungimento dei risultati costituisce uno strumento di differenziazione del trattamento economico. Sui risultati vanno altresì introdotti controlli concertati tra le Amministrazioni, le confederazioni sindacali e i cittadini utenti, predisponendo appositi strumenti di rilevazione del loro grado di soddisfazione dei servizi erogati, al fine di verificare l'effettiva efficacia delle politiche di gestione dell'incentivazione. Al tempo stesso, verrà assicurato che, come nella contrattazione nazionale, l'Amministrazione sia reale controparte del sindacato. Va, inoltre, affidata alla contrattazione nazionale la definizione di regole e criteri che contrastino la dispersione e la frantumazione degli ambiti e delle sedi di contrattazione integrativa. Va data attuazione all'Osservatorio per la contrattazione integrativa prevista dal decreto legislativo 165/2001.

7 bis. Accordo attuativo del punto 6 del presente Memorandum relativo al sistema delle Regioni e delle Autonomie Locali.

Per quanto riguarda le Regioni a statuto speciale e le Province autonome di Trento e Bolzano, le specificità indicate successivamente saranno definite a livello di ciascuna Regione e Provincia autonoma, in relazione alla discussione inerente i rispettivi contratti collettivi di lavoro.

- **Innovazione.** Le amministrazioni regionali e locali si impegnano ad introdurre e a sviluppare strumenti che traducano gli obiettivi politico – amministrativi in programmi di lavoro, corredati di

indicatori di impatto e di risultato (di qualità ed efficienza della spesa) che costituiscano la base sia per le azioni di monitoraggio (effettuate anche tramite indagini sulla soddisfazione degli utenti) e di verifica dei risultati conseguiti, sia per l'attività di valutazione delle prestazioni dei dirigenti e del personale in generale.

L'azione di profonda innovazione delle amministrazioni pubbliche, a partire dalla missione che la Costituzione affida a ciascuna di esse per il perseguimento del benessere e la qualità della vita dei cittadini, si realizzerà anche attraverso forme di raccolta e comunicazione delle informazioni sui risultati conseguiti che prevedano una partecipazione delle amministrazioni, delle organizzazioni sindacali e degli utenti. Gli Enti si impegnano a favorire forme di integrazione, sistemi di coordinamento, funzioni aggregate per l'erogazione dei servizi, al fine di garantire economicità e presidio della qualità delle politiche e delle risorse.

Ciascun livello istituzionale si impegna, con il supporto delle proprie strutture associative, a promuovere politiche di innovazione amministrativa ed organizzativa e a svolgere attività di monitoraggio e di diffusione di "buone pratiche".

Per quanto riguarda gli Enti locali, occorre individuare specifiche modalità di gestione del personale che siano rispondenti anche alle esigenze delle forme associative degli Enti Locali, in particolar modo delle Unioni di Comuni, in maniera tale da consentire un utilizzo delle risorse umane conforme alle finalità di tali Enti, coerentemente con l'obiettivo di garantire la crescita professionale del personale e un razionale utilizzo dello stesso.

Per quanto riguarda il settore sanitario, il punto di riferimento per l'innovazione è quello della piena adeguatezza dei sistemi organizzativi rispetto alla capacità di garantire l'erogazione dei Livelli Essenziali di Assistenza e di muoversi secondo la logica dell'appropriatezza delle prestazioni rese, nel rispetto di idonei tempi di attesa. In questo ambito si muove anche la tematica relativa alla soddisfazione del cittadino/utente quale parametro di verifica per la valutazione della dirigenza e del personale.

Vanno indirizzati i processi di innovazione, in particolare tramite la revisione della legislazione sul lavoro pubblico, per la semplificazione e l'utilizzo avanzato delle tecnologie e la gestione dei processi di mobilità incentivata anche per gli Enti riceventi.

- Stabilità, flessibilità e sviluppo di percorsi professionali nella pubblica amministrazione locale. Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni del triennio (2007/2008/2009), da attuare

nei limiti e nelle modalità che ciascuna amministrazione si darà ai fini del concorso al contenimento della spesa, gli Enti intraprendono azioni, in coerenza con quanto previsto al punto 5 del Memorandum che qui si riconferma, volte a riassorbire le forme di precariato che si sono determinate in questi anni di sostanziale blocco delle assunzioni, a copertura di fabbisogni stabili.

Per quanto attiene alla dirigenza, fermo restando il principio dell'accesso all'impiego per pubblico concorso, rimane ferma la facoltà, riconosciuta per legge, di ricorrere alla sottoscrizione di contratti di lavoro a tempo determinato, in ragione delle specifiche professionalità e nel rispetto delle modalità e dei limiti percentuali previsti dalle disposizioni di natura normativa e contrattuale vigenti.

Più in generale, fermo restando il principio di accesso all'impiego per pubblico concorso, i percorsi professionali, rivolti al personale già assunto, dovranno essere motivati sotto il profilo organizzativo e corrispondere a fabbisogni afferenti la categoria superiore a quella rivestita dai partecipanti sulla base delle vigenti disposizioni contrattuali; gli atti delle singole amministrazioni disciplinano i contingenti di posti da mettere a concorso pubblico o da riservare alle progressioni di carriera, secondo le modalità previste dalla normativa vigente.

Il percorso professionale dovrà dipendere in modo più significativo dai risultati conseguiti, opportunamente valutati. Oltre che ai criteri indicati per l'accesso alla dirigenza degli interni di ciascuna amministrazione, per le posizioni organizzative e per il restante personale andranno realizzate sperimentazioni che si fondino su meccanismi trasparenti di selezione, basati anche sulla valutazione.

- **Accesso alla dirigenza pubblica.** Per la dirigenza vanno rafforzati sistemi di accesso basati sul merito e sulla competenza, privilegiando il concorso pubblico, integrato da una specifica attività formativa, come strumento principale di selezione e favorendo l'accesso dall'esterno come strumento principale di selezione. In ordine alla individuazione di quote riservate agli interni, nelle procedure concorsuali pubbliche dovrà essere verificata la "capacità generale" di esercitare la funzione dirigenziale, indipendentemente dal settore di provenienza.

Si evidenzia la necessità di una complessiva revisione della normativa attualmente vigente in materia concorsuale per l'accesso alla dirigenza del SSN, ormai obsoleta sia sotto il profilo della complessità professionale dell'ordinamento sia che dal punto di vista dello strumento giuridico che più propriamente deve essere supportato da un preventivo accordo fra Stato e Regioni.

- **Dirigenza: riassetto normativo e contrattuale.** Occorre abbassare e razionalizzare il rapporto medio dirigente/personale, perseguendo obiettivi di efficienza, di razionalità e di qualificazione della "macchina" organizzativa e di contenimento della spesa. Per il comparto e la dirigenza sanitaria vanno comunque garantiti i Livelli Essenziali di Assistenza, l'appropriatezza delle prestazioni e le relative risorse umane. Gli incarichi dirigenziali vanno assegnati collegandoli, oltre che alle diverse esigenze organizzative delle Amministrazioni pubbliche, anche ai risultati della valutazione, nell'ambito di un processo verificabile. Si ribadisce la riconduzione del sistema di conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali agli schemi del diritto privato, confermandone la natura di atto contrattuale. Il riassetto deve prevedere autonomia del dirigente nell'individuazione della migliore organizzazione della "propria" struttura e della gestione del budget assegnato.

Nei piccoli Enti, privi di dirigenti, occorre valorizzare il ruolo delle posizioni organizzative relativamente all'autonomia gestionale ed ai poteri decisionali di cui queste dispongono.

- **Valutazione.** La dirigenza sarà valutata prendendo a riferimento la misurazione dei servizi attraverso indicatori di risultato e parametri di capacità manageriale. Il sistema di incentivazione della dirigenza sarà legato alla verifica della relazione fra risorse gestite (strumentali e umane), realizzazioni ed effetti in termini di quantità e qualità dei servizi, rispetto a obiettivi prefissati, da definire, sulla base delle direttive degli organi di governo, in sede di conferimento degli incarichi di funzioni dirigenziali. La valutazione del personale con posizione organizzativa seguirà simili criteri. Solo con l'introduzione di questi criteri potranno essere attribuiti alla dirigenza ed esercitati dalla stessa, effettivi poteri di gestione, anche del personale e della sua incentivazione. Anche per i restanti dipendenti la valutazione dovrà rappresentare la base sulla quale sviluppare adeguati percorsi professionali.

Il rispetto dei termini dei procedimenti di competenza delle singole amministrazioni sarà un indice di valutazione non solo dell'attività amministrativa nel suo complesso, ma anche dei risultati conseguiti dai singoli Dirigenti e come tale potrà incidere sulla corresponsione del trattamento economico accessorio.

- **Formazione e aggiornamento.** Una volta svincolata da meccanismi di progressione interna, la formazione può riacquistare una natura effettivamente funzionale a incrementare la qualità e offrire al personale l'opportunità di aggiornarsi e di corrispondere all'evoluzione del fabbisogno di capacità e alla crescita professionale. Affinché ciò avvenga, andrà decisamente migliorata la qualità

dell'offerta formativa, promosso e monitorato il peso che alla formazione del personale viene dato da ogni singolo dirigente, valutati in modo continuativo gli esiti formativi.

Le parti, al fine di realizzare forme di concertazione sulla formazione, si impegnano ad effettuare una analisi di fattibilità, sulla costituzione di enti bilaterali di formazione come nel settore privato, partendo dalle esperienze gestionali pubbliche in corso in materia di formazione per i dipendenti di Regioni, enti locali e del comparto sanità, senza che ciò costituisca oneri aggiuntivi per le pubbliche amministrazioni interessate.

- **Mobilità territoriale e funzionale.** L'adozione di meccanismi che rendano fluida la mobilità fra sedi ed amministrazioni diverse risulta particolarmente rilevante soprattutto nella prospettiva della ripresa dei processi di trasferimento delle funzioni amministrative alle Autonomie locali, con particolare attenzione ai dirigenti, per i quali vanno opportunamente temperati il modello manageriale e quello professionale.

In attuazione di quanto già disposto dal D. Lgs. 165/2001 (art. 30, 31, 33 e 34 bis) sarà definita una modalità condivisa tra Stato, Regioni e Autonomie locali che favorisca l'incontro fra la "domanda" di amministrazioni con carenze di personale e l'"offerta" di dipendenti che intendono cambiare collocazione, a fronte di processi di riorganizzazione e in attuazione del trasferimento di funzioni al fine di contribuire all'effettiva attuazione del decentramento delle funzioni amministrative, sulla base del principio costituzionale di sussidiarietà verticale.

Nelle restanti ipotesi di mobilità, verranno individuati meccanismi contrattuali di sostegno e incentivazione, anche di tipo economico.

Analoghi meccanismi condivisi tra Regioni e Autonomie locali dovranno essere individuati in ambito regionale al fine di favorire le procedure di mobilità compartimentale.

Rispetto a tutti i processi di mobilità dovranno essere individuate comunque metodologie e modalità di incontro domanda - offerta che valorizzino la professionalità e le competenze in possesso delle persone nonché l'adeguata copertura dei fabbisogni espressi dagli Enti.

- **Esodi.** Forme volontarie incentivate di uscita possono essere previste, con modalità da definire, anche al fine di favorire un processo di ricambio generazionale negli Enti. In caso di accertato esubero di personale non ricollocabile con processi di mobilità, si devono prevedere forme incentivate di uscita

o attuare norme già previste nei contratti collettivi e sperimentate in altri settori come i bancari, dove sono stati istituiti fondi specifici.

- **Relazioni sindacali nei processi di riorganizzazione.** La riorganizzazione degli uffici pubblici, che comporti nuovi riparti delle funzioni fra la pubblica amministrazione centrale e locale, avverrà con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali e con esplicitazione consapevole e confronto valutativo pubblico dei costi che comportano e degli impatti sull'organizzazione del lavoro.

- **Contrattazione nazionale e integrativa.** Per definire gli elementi essenziali della contrattazione collettiva, la contrattazione nazionale rappresenta un livello imprescindibile nel sistema contrattuale pubblico. Anche per dare forza a questo assunto i comparti di contrattazione vanno individuati nell'intento di valorizzare le diverse specificità che caratterizzano la Pubblica Amministrazione. La contrattazione integrativa deve rispondere, con le necessarie specificità, agli ambiti definiti dai contratti collettivi nazionali in cui siano riflessi a fini premiali i risultati positivi della gestione; questi ultimi costituiscono uno strumento di differenziazione del trattamento economico. Sui risultati, vanno altresì introdotte verifiche con i cittadini utenti, i cui esiti saranno resi accessibili alle organizzazioni sindacali, predisponendo appositi strumenti di rilevazione del grado di soddisfazione dei servizi erogati, anche al fine di verificare l'effettiva efficacia dei sistemi incentivanti.

- **Sistema di contrattazione nel Comparto Regioni - Autonomie locali; Istituzione della sezione contrattuale delle Regioni nel Comparto.** Nell'assetto istituzionale delle Regioni e delle Autonomie locali, per via del loro rinnovato ruolo, con particolare riferimento all'attuazione dei decreti "Bassanini" e alla riforma del Titolo V della Costituzione, sono intervenute importanti modifiche in relazione alla struttura organizzativa e professionale. Ciò richiede una riforma del sistema di contrattazione e del sistema di rappresentanza che, nel Comparto Regioni – Autonomie locali, anche in considerazione della necessità di rispettare l'autonomia organizzativa delle istituzioni territoriali e allo stesso tempo di rendere più rapido l'iter di conclusione dei contratti, consenta di rafforzare la capacità di interlocuzione delle rappresentanze delle istituzioni regionali e locali e consenta di esercitare una guida significativa sul procedimento di contrattazione.

Tutto ciò richiede inoltre un intervento contrattuale finalizzato a riconoscere e valorizzare tali innovazioni attraverso la istituzione, nel CCNL del Comparto Regioni-Autonomie locali, di una sezione contrattuale specifica delle Regioni.

8. Ai fine di attuare gli indirizzi esposti ai punti 7 e 7 bis, verranno individuate le misure e le norme conseguenti. Le disposizioni dei contratti daranno pieno seguito alle finalità sopra prefigurate. Il lavoro sui profili normativi individuerà anche gli impedimenti che derivano da norma di legge: verranno suggerite le modifiche legislative eventualmente necessarie, che il Governo poi promuoverà con provvedimenti separati. Gli indirizzi costituiranno anche la base di sperimentazioni decise e valutate congiuntamente. I provvedimenti che interessino anche il personale del Servizio Sanitario Nazionale, di Regioni e Enti Locali, saranno concordati con Regioni, Province e Comuni.

9 In attuazione degli indirizzi richiamati, verranno anche individuati i criteri generali (metodi per l'identificazione degli indicatori, obblighi informativi sui servizi, operatività, efficacia e trasparenza dell'azione dei nuclei di valutazione, obblighi e modalità di informazione in via continuativa, etc.) utili alla misurazione dell'efficacia e della qualità della Pubblica Amministrazione e alla piena accessibilità e verificabilità di tali informazioni.

10. In coerenza con gli obiettivi di una nuova qualità dei servizi e delle funzioni pubbliche, come delineati nel punto 1 del presente documento, si attiverà un apposito confronto sui temi della Scuola, della Ricerca, dell'Università e dell'Alta Formazione Artistica e Musicale.

11. Viene costituito tra le parti, un Gruppo di lavoro ristretto, comprensivo dei diversi livelli istituzionali, incaricato di dare agli indirizzi e criteri generali qui indicati, traduzione tecnica e operativa, anche ai fini della predisposizione da parte del Governo e dei Comitati di Settore, degli atti di indirizzo per il rinnovo di tutti i contratti di lavoro e dell'attuazione di norme. Contestualmente, in analogia con i criteri di cui ai protocolli 2002 e 2005 si definiranno gli incrementi contrattuali, dei diversi comparti pubblici. In assenza delle indicazioni di cui al presente articolo; le parti possono comunque procedere autonomamente.

Roma, 6 aprile 2007

Il Presidente del Consiglio dei Ministri	CGIL
Il Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione	CISL
Il Ministro dell'Economia e delle Finanze	UIL
Il Presidente della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome	CIDA
Il Presidente dell'ANCI	CISAL
Il Presidente dell'UPI	CONFEDIR
Il Presidente dell'UNCCEM	CONFESAL

COSMED

CGU

RDB CUB

USAE

CONFINTESA

CONFDIRSTAT

UGL

CSE