

Riforma Brunetta (Dlgs. n. 150/09): le novità di interesse per gli Enti Locali*

Publicato il 21 dicembre 2009

di Federica Caponi e Chiara Zaccagnini

E' stato pubblicato sulla G.U. n. 254 del 31 ottobre 2009 – Suppl. Ordinario n. 197, il Dlgs. n. 150/09, concernente “Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.”, entrato in vigore il 15 novembre scorso.

La Riforma contiene delle disposizioni che si applicano direttamente anche agli Enti Locali, altre dovranno essere recepite dagli Enti nei propri regolamenti e dalla Contrattazione e altre, al contrario, sono norme che vincolano direttamente le P.A. centrali.

La ratio del Decreto, in attuazione a quanto previsto nella Legge n. 15/09, è quella di attuare una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle P.A.

L'art. 1 richiama, a tal proposito, l'art. 2, comma 2, del Dlgs. n. 165/01, il quale elenca le fonti legislative regolatrici del rapporto di lavoro pubblico (Capo I, Titolo II, del Libro V del Codice Civile, le leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel Dlgs. n. 165/01).

Il Decreto interviene in materia di contrattazione collettiva, valutazione delle strutture e del personale, valorizzazione del merito, promozione delle pari opportunità, dirigenza pubblica e responsabilità disciplinare.

Di seguito riportiamo le norme che riguardano direttamente i dipendenti degli Enti Locali.

Titolo II – Misurazione, valutazione e trasparenza (artt. 2-16)

Per quanto riguarda le disposizioni contenute in questo Titolo del Decreto, l'art. 16 (“Norme per gli Enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale”) stabilisce espressamente che le Regioni e gli Enti Locali sono assoggettati direttamente alle disposizioni contenute nell'art. 11 (“Trasparenza”), commi 1 e 3.

Tali Enti, inoltre, dovranno adeguare i propri regolamenti alle norme contenute negli artt. 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1, entro il 31 dicembre 2010.

Nelle more di tale adeguamento, continueranno ad applicarsi le disposizioni attualmente in vigore in ciascun Ente e se al 1° gennaio 2011 gli Enti non avranno ancora approvato atti conformi alle norme sopra richiamate, si applicheranno le disposizioni contenute nel Decreto fino all'emanazione della specifica disciplina da parte degli Enti.

Le altre disposizioni, tra cui quelle contenute nell'art. 13 (Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle P.A.) e nell'art. 14 (Organismo indipendente di valutazione delle performance), nonostante quanto sostenuto da autorevole dottrina, non si applicano agli Enti Locali, ma attengono alle P.A. centrali, non avendo carattere vincolante, né imperativo.

Tali altre disposizioni, infatti, non rientrano tra le materie di esclusiva competenza legislativa statale, come espressamente indicato nell'art. 74 dello stesso Decreto attuativo della Legge n. 15/09 e, pertanto, possono vincolare esclusivamente le P.A. centrali.

Art. 3 – Principi generali

La norma, che deve essere recepita dagli Enti nei propri atti entro il 31 dicembre 2010 (ex art. 16, Dlgs. n. 150/09), stabilisce che la misurazione e la valutazione delle prestazioni devono essere finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle P.A., nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti.

Ogni Ente dovrà adottare modalità e strumenti di comunicazione che garantiscano la massima trasparenza delle informazioni concernenti le valutazioni dei propri dipendenti.

La valutazione dovrà essere realizzata secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dei cittadini-clienti.

Senza valutazione non potranno essere erogati compensi incentivanti.

Art. 4 – Ciclo di gestione della performance

La valutazione dei dipendenti dovrà essere articolata nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Nel caso in cui gli atti degli Enti non siano conformi a tali principi, questi avranno tempo fino al 31 dicembre 2010 (ex art. 16, Dlgs. n. 150/09) per adeguarli.

Art. 5 – Obiettivi e indicatori

Gli Enti dovranno adeguare i propri atti a quanto stabilito nel comma 2 della norma in commento, la quale stabilisce che gli obiettivi, cui devono essere coordinate le valutazioni delle attività, devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alle funzioni istituzionali, alle priorità politiche e alle strategie dell'Amministrazione;

- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato (generalmente un anno);
- e) commisurati a valori di riferimento derivanti da standard nazionali e internazionali e da comparazioni con Amministrazioni simili;
- f) confrontabili con “l’andamento produttivo” dell’Ente (termine che richiama le valutazioni delle performance delle aziende private), con riferimento, se possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Art. 7 – Sistema di misurazione e valutazione della performance

Gli Enti dovranno valutare annualmente le attività e le prestazioni dei dipendenti e, a tal fine, dovranno adottare “*il Sistema di misurazione e valutazione della performance*”.

Le attività di valutazione, che compongono il Sistema di valutazione, saranno realizzate:

- a) dall’Organo di valutazione, cui compete la misurazione e valutazione di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso e la proposta di valutazione annuale dei dirigenti (sostanzialmente, il nucleo di valutazione, nominato e istituito già da anni negli Enti);
- b) dai dirigenti dell’Ente.

Il Sistema di misurazione e valutazione dovrà individuare:

- a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- b) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- c) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Art. 9 – Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale

La valutazione del singolo dirigente e del personale responsabile di Unità organizzative autonome dovrà essere collegata:

- a) agli indicatori relativi all’ambito organizzativo di riferimento;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato dall’interessato alle prestazioni dell’intera struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, che secondo il Legislatore “è dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi”.

La valutazione del personale, svolta dal dirigente, dovrà essere effettuata sulla base delle indicazioni contenute nel sopra richiamato art. 7 e collegate:

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

b) alla qualità del contributo assicurato da ciascun dipendente ai risultati raggiunti complessivamente dall’Unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi manifestati.

Il Legislatore ha precisato che la valutazione dovrà essere svolta esclusivamente sul risultato conseguito dal personale, senza considerare “i periodi di congedo per maternità, di paternità e parentali.

Non può, però, essere messo in discussione il principio secondo cui la valutazione debba attenere agli effettivi risultati conseguiti, non potendo in nessun caso essere condizionata alla mera presenza in servizio, altrimenti la Riforma determinerebbe un “salto all’indietro”, piuttosto che una “rivoluzione culturale”, come sembra debba essere nelle intenzioni del Legislatore.

Art. 11 – Trasparenza

La trasparenza deve essere intesa come accessibilità totale, anche attraverso la pubblicazione sul sito internet degli Enti delle informazioni concernenti ogni aspetto dell’organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all’utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell’attività di valutazione svolta dal nucleo di valutazione, “allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità”.

A tal proposito, la Legge n. 15/09 aveva già modificato il Codice della privacy, stabilendo al comma 1, dell’art. 1, del Dlgs. n. 196/03, che tutto ciò che attiene alle notizie e valutazioni delle prestazioni di chiunque sia addetto a pubbliche funzioni non è oggetto di protezione della riservatezza personale.

La trasparenza è qualificata dal Legislatore “livello essenziale delle prestazioni erogate dalle P.A.”, ai sensi dell’art. 117, comma 2, lett. m), della Costituzione (materia di esclusiva competenza legislativa statale) e, a tal fine, ogni Ente dovrà garantire “la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance” (comma 3).

Art. 15 – Responsabilità dell’organo di indirizzo politico-amministrativo

L’organo di indirizzo politico-amministrativo (la Giunta, per gli Enti Locali) dovrà promuovere la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell’integrità.

Titolo III – Merito e premi (artt. 17-31)

Gli artt. 29 (“Inderogabilità”) e 31 (“Norme per gli Enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale”) del Decreto in commento, stabiliscono che le Regioni e gli Enti Locali sono vincolati al rispetto di quanto stabilito nel Titolo in commento e che tali disposizioni “hanno carattere

imperativo, non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva e sono inserite di diritto nei Contratti collettivi (...), a decorrere dal periodo contrattuale successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore del Decreto”.

E' previsto, però, all'art. 31, nonostante questa “automatica applicazione”, che le norme contenute negli artt. 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1, dovranno essere recepite dalle Regioni e dagli Enti Locali nei propri atti.

Tali Enti, infatti, continueranno ad applicare le norme attualmente in vigore fino a quando non avranno recepito quanto stabilito dal Decreto, almeno fino al 31 dicembre 2010.

Art. 17 – Oggetto e finalità

L'applicazione delle modifiche introdotte dal Decreto, per quanto riguarda il sistema di valutazione non può determinare nuovi o maggiori oneri per i bilanci dell'Ente.

Gli Enti dovranno a tale fine utilizzare le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili attualmente.

Art. 18 – Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance

Gli Enti dovranno promuovere il merito e il miglioramento della prestazioni organizzative e individuali (di fatto, dovranno semplicemente continuare ad applicare le procedure come stanno già facendo da anni), anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori prestazioni attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici, che di carriera.

Viene ribadito che è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi in assenza di verifiche.

Art. 19 – Criteri per la differenziazione delle valutazioni

Tale disposizione, che introduce le fasce di merito e i criteri di ripartizione percentuale delle risorse incentivanti alle stesse, secondo quanto previsto dal citato art. 29 del Decreto, costituisce norma cui gli Enti possono ispirarsi nell'organizzazione del nuovo “Sistema di valutazione”, ma non rientra tra le norme, espressamente indicate dall'art. 74 del Decreto, di diretta attuazione dell'art. 97 della Cost. e di principio generale cui gli Enti devono adeguare i propri atti.

Pertanto, nonostante quanto sostenuto da alcuni esponenti della dottrina, gli Enti locali e le Regioni sono obbligati *“nell'esercizio delle rispettive potestà normative, a prevedere che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta”* e a organizzare il Sistema di merito in modo tale *“che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre”* (ex art. 31).

Tale interpretazione è confermata anche da quanto stabilito al comma 7 dello stesso art. 19, che stabilisce che *“dovrà essere in ogni caso garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance a una percentuale limitata del personale dipendente e dirigente”*.

Tale norma ha lo stesso contenuto della disposizione sopra richiamata dell'art. 31 che riguarda espressamente gli Enti Locali.

Non sembrerebbe logico che il Legislatore avesse previsto in due norme distinte la medesima disciplina, nel caso in cui si ritenesse automaticamente applicabile anche agli Enti Locali il disposto normativo dell'art. 19.

L'art. 31, comma 2, sarebbe altrimenti una mera ripetizione del comma 7, dell'art. 19.

Comunque, l'art. 19, al comma 6, stabilisce che tali disposizioni non si applicano agli Enti che abbiano un numero di dipendenti in servizio inferiore o pari a 8 o un numero di dirigenti in servizio inferiore o pari a 5.

Art. 23 – Progressioni economiche

Le progressioni economiche, all'interno della stessa categoria, potranno realizzarsi soltanto a seguito di valutazioni selettive sulla base di quanto previsto dai Ccnl. e integrativi, nei limiti delle risorse disponibili (come, peraltro, già avviene, almeno formalmente negli Enti Locali, in quanto tale modalità è già prevista dai Ccnl. di Comparto).

Tale Decreto prevede che tali progressioni potranno essere attribuite in modo selettivo solo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal Sistema di valutazione.

Anche il dettato del comma 3, conferma quanto richiamato in merito alla non applicabilità dell'art. 19 agli Enti Locali.

Tale comma, che non rientra tra quelli cui gli Enti Locali devono adeguare i propri regolamenti (ex art. 31), prevede *“che la collocazione nella fascia di merito alta, ai sensi dell'art. 19, comma 2, lett. a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche”*.

Art. 24 – Progressioni di carriera

Gli Enti dovranno coprire i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, potendo prevedere una riserva non superiore al 50% a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni, a decorrere dal 1° gennaio 2010 (tale obbligo sussiste già per gli Enti).

Le progressioni verticali dovranno attuarsi secondo le nuove disposizioni contenute nell'art. 52, comma 1-bis del Tu. sul pubblico impiego, introdotto dall'art. 62 del Dlgs. n. 150/09.

Tale norma, che gli Enti Locali devono recepire nei propri atti, in quanto espressamente richiamata dall'art. 24, comma 1, stabilisce che *“le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'Ente di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50% di quelli messi a concorso”*.

E' stata, pertanto, eliminata la possibilità, che era finalizzata a valorizzare le professionalità acquisite e maturate dai dipendenti all'interno dell'Ente, di poter accedere alla categoria superiore anche in assenza del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno.

E' ribadito che le progressioni verticali (oggi "di carriera") sono finalizzate a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze degli Enti.

Il comma 3 non costituisce norma cui gli Enti devono adeguare i propri regolamenti.

Art. 25 – Attribuzione di incarichi e responsabilità

Gli Enti dovranno favorire la crescita professionale e la responsabilizzazione dei propri dipendenti, ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti.

Ai dipendenti "più meritevoli", in base alle valutazioni conseguite, potranno essere assegnati incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.

Art. 26. – Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

E' stato ribadito che gli Enti dovranno riconoscere e valorizzare la professionalità dei propri dipendenti, nei limiti (ovviamente) delle risorse disponibili in bilancio e, a tal fine, potranno:

- a) promuovere l'accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali e internazionali;
- b) favorire la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze dei dipendenti, anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali.

Art. 27 – Premio di efficienza

Gli Enti potranno destinare una quota dei risparmi, fino al 30%, ottenuti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione, per premiare, secondo criteri generali definiti dalla Contrattazione integrativa, il personale.

Il comma 2, che vincola le P.A. centrali, stabilisce che tali risorse potranno essere utilizzate solo se i risparmi documentati nella Relazione delle performance saranno, validati dall'Organismo indipendente di valutazione e verificati dal Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.

Gli Enti Locali e le Regioni potranno utilizzare tali risparmi solo nel caso in cui siano documentati nella Relazione delle performance e "*validati dal proprio organismo di valutazione*" (ergo, semmai vi fosse stato qualche altro dubbio, risulta chiaro e pacifico che l'art. 14 relativo "all'organismo indipendente di valutazione" non si applica agli Enti Locali, i quali dovranno far attestare i risultati conseguiti dal "proprio organismo di valutazione", cioè dal proprio Nucleo di valutazione).

Art. 31 – Norme per gli Enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale

Per premiare il merito e la professionalità dei propri dipendenti, le Regioni e gli Enti Locali, oltre a quanto autonomamente stabilito, nei limiti delle risorse disponibili per la Contrattazione integrativa, potranno utilizzare le progressioni economiche, le progressioni di carriera, l'attribuzione di incarichi e responsabilità e l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, in ambito nazionale e internazionale.

Inoltre, potranno utilizzare anche il bonus annuale delle eccellenze (art. 21) e il premio annuale per l'innovazione (art. 22), adattando tali strumenti ai propri ordinamenti.

Per quanto riguarda il bonus annuale delle eccellenze, il premio annuale per l'innovazione, le progressioni economiche, l'attribuzione di incarichi e responsabilità e l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale saranno riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la Contrattazione integrativa.

Entro il 31 dicembre 2011, le Regioni e gli Enti Locali dovranno trasmettere i dati, relativi all'attribuzione al personale dipendente e dirigente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio, collegato alla performance individuale, alla Conferenza unificata.

Titolo IV – Nuove norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle P.A. (artt. 32-74)

Art. 32 – Oggetto, ambito e finalità

Le norme contenute nel Capo I del Titolo IV disciplinano il nuovo quadro di riferimento in merito alle fonti del rapporto di lavoro pubblico.

Sono state modificate numerose disposizioni del Dlgs. n. 165/01, prevedendo una diversa ripartizione tra le materie di competenza del Legislatore e quelle demandate alla contrattazione.

Le norme del Capo II ("Dirigenza pubblica"), non si applicano agli Enti Locali, i quali hanno nel Dlgs. n. 267/00 il Testo unico di riferimento che espressamente prevede che eventuali modifiche possano essere apportate soltanto integrando tale Decreto.

Il Dlgs. n. 150/09 non ha modificato nessuna norma del Tuel, pertanto, per quanto riguarda le competenze gestionali dei dirigenti, la norma principale di riferimento rimane l'art. 107 del Tuel.

Artt. 33 – Modifiche all'art. 2 del Dlgs. n. 165/01

E' stato espressamente previsto, all'art. 2 del Tu. sul pubblico impiego, che le disposizioni legislative che intervengono in materia di rapporto di lavoro "*hanno carattere imperativo*".

E' stato confermato che l'attribuzione dei trattamenti economici possa avvenire esclusivamente mediante Contratti collettivi, fatto salvo il caso in cui, non raggiungendosi l'accordo per la stipulazione del Contratto integrativo, l'Ente provveda, in via provvisoria, unilateralmente sulle materie oggetto del mancato accordo (ex art. 40, comma 3-ter, Dlgs. n. 165/01, novellato dall'art. 54 del Dlgs. n. 150/09), modificando il comma 3, del citato art. 2.

Inoltre, è stato introdotto il comma 3-bis, stabilendo che in caso di contrasto tra norme contrattuali e disposizioni legislative, le clausole contrattuali "illecite" verranno automaticamente sostituite con le disposizioni legislative che dispongono diversamente, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1339 del Codice Civile.

In tal caso, non sarà dichiarato nullo l'intero contratto, ma solo le clausole in contrasto con le disposizioni imperative, sostituite automaticamente, ai sensi dell'art. 1419 del Codice Civile.

Artt. 34- 39 – Modifiche agli artt. 5, 6, 9, 16 e 17 del Dlgs. n. 165/01

Tali disposizioni modificano le norme in materia di dirigenza, ma non si applicano agli Enti Locali, che hanno nell'art. 107 del Tuel la norma di riferimento in merito alle competenze attribuite ai dirigenti.

Art. 40 – Modifica all'art. 19 del Dlgs. n. 165/01

Tale disposizione prevede espressamente che le norme contenute nel novellato art. 19, comma 1 e 1-bis si applicano anche agli Enti Locali, richiamando le Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del Dlgs. n. 165/01.

Il novellato comma 1, del citato art. 19, stabilisce che ai fini del conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale deve essere tenuto conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati e alla complessità della struttura interessata, delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente, dei risultati conseguiti in precedenza nell'Ente di appartenenza e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative possedute, nonché delle esperienze di direzione eventualmente maturate all'estero, presso il settore privato o presso altre P.A., purché attinenti al conferimento dell'incarico.

Al conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'art. 2103 ("*Mansioni superiori*") del Codice Civile.

Il nuovo comma 1-bis stabilisce che gli Enti devono rendere conoscibili, anche attraverso la pubblicazione sul proprio sito, il numero e la tipologia dei posti che si rendono disponibili nella dotazione organica ed i criteri di scelta.

Gli Enti dovranno acquisire le disponibilità dei dirigenti interessati e dovranno valutarle.

le valuta.

Titolo IV – Capo III – Uffici, piante organiche, mobilità e accessi (artt. 48-52)

Art. 49 – Modifica all'art. 30 del Dlgs. n. 165/01 (Mobilità)

La norma ha novellato il comma 1 dell'art. 30 del Tu. sul pubblico impiego, stabilendo che gli Enti potranno ricoprire i posti vacanti mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altri Enti, che facciano domanda di trasferimento.

Gli Enti dovranno in ogni caso rendere pubbliche le informazioni relative ai posti vacanti che intendano ricoprire attraverso passaggio diretto di personale da altre P.A., fissando preventivamente i criteri di scelta.

Il trasferimento potrà essere disposto previo parere favorevole dei dirigenti responsabili dei servizi e degli uffici cui il personale sarà assegnato.

Art. 51 – Territorializzazione delle procedure concorsuali

E' stato modificato il comma 5-ter dell'art. 35 del Dlgs. n. 165/01, stabilendo che nel bando di concorso gli Enti potranno prevedere il requisito del luogo di residenza quando tale condizione sia strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato, nel rispetto del principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici.

Art. 52 – Modifica all’art. 53 del Dlgs. n. 165/01

E’ stato introdotto il comma 1-bis all’art. 53 del citato Decreto, che disciplina una nuova fattispecie di “incompatibilità”.

Il Legislatore ha infatti previsto che non potranno essere conferiti incarichi di dirigente del personale “*a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni*”.

Capo IV – Contrattazione collettiva nazionale e integrativa

Art. 54 – Modifiche all’art. 40 del Dlgs. n. 165/01

E’ stato modificato l’art. 40 del Tu. sul pubblico impiego, rubricato “*Contratti collettivi nazionali e integrativi*“, che disciplina la ripartizione di competenza, per le materie attinenti al rapporto di lavoro pubblico, tra il Legislatore e la Contrattazione.

Sono stati novellati i commi 1, 2 e 3, prevedendo che la **Contrattazione collettiva potrà regolamentare:**

- diritti e obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro;
- le materie relative alle relazioni sindacali.

La Contrattazione non potrà disciplinare le materie attinenti:

- all’organizzazione degli uffici;
- alla partecipazione sindacale;
- alle prerogative dirigenziali;
- al conferimento e alla revoca degli incarichi dirigenziali;
- alla competenza del giudice ordinario per le controversie in materia di rapporto di lavoro pubblico (art. 2, comma 1, lett. c, Legge n. 421/92).

La Legge potrà demandare alla Contrattazione la disciplina di alcuni aspetti, espressamente individuati, in materia di:

- sanzioni disciplinari;
- valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio;
- mobilità e progressioni economiche.

Dovranno essere definiti fino a un massimo di 4 Comparti di contrattazione collettiva nazionale, cui potranno corrispondere non più di 4 separate aree per la dirigenza.

E' stato previsto che nell'ambito dei nuovi Comparti di contrattazione potranno eventualmente essere costituite apposite sezioni contrattuali per specifiche professionalità.

La Contrattazione dovrà disciplinare la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi, che dovrà essere stabilita in modo che vi sia coincidenza fra la vigenza della disciplina giuridica e quella economica.

E' stato inoltre introdotto l'art. 3-bis, il quale prevede che ogni Ente, nei Contratti integrativi, dovrà assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.

La Contrattazione decentrata potrà svolgersi esclusivamente sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai Contratti collettivi nazionali.

E' stato introdotto anche il comma 3-ter, il quale prevede che al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un Contratto integrativo, l'Ente potrà provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione.

Questa norma costituisce una novità rilevante, in quanto ammette che anche in materie "contrattualizzate" (demandate alla Contrattazione) gli Enti potranno disporre unilateralmente, nel caso in cui non si raggiunga un accordo con la controparte sindacale, sminuendo il potere contrattuale dei rappresentanti dei lavoratori.

Anche gli atti unilaterali, adottati dagli Ente, nelle more dell'accordo, saranno assoggettati al controllo di compatibilità economico-finanziaria, di competenza dei revisori (ex art. 40-bis).

E' stato introdotto il comma 3-quinquies, il quale conferma quanto i contratti del comparto Enti Locali degli ultimi anni hanno già previsto e cioè che *"gli Enti Locali potranno destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale, nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, nel rispetto del Patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa"*.

Gli Enti non potranno in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata Contratti integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai Contratti collettivi o che contengano disposizioni in materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ogni Ente.

In tali casi, le clausole sono nulle e verranno automaticamente sostituite dalle disposizioni legislative imperative (ex artt. 1339 e 1419, comma 2, Codice Civile).

Nel caso in cui la Corte dei conti, Sez. reg. Controllo, la Funzione pubblica o la Ragioneria generale dello Stato accertino il superamento dei vincoli finanziari, tali eccedenze dovranno essere recuperate nella sessione negoziale successiva.

Il nuovo comma 3-sexies, stabilisce che ogni contratto integrativo dovrà essere correlato, oltre alla già necessaria Relazione tecnico-finanziaria, da una Relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dalla Funzione pubblica.

Entrambe le Relazioni dovranno essere certificate dai Revisori dei conti.

Art. 55 – Modifica all’art. 40-bis del Dlgs. n. 165/01

E’ stato novellato l’art. 40-bis del Decreto sul pubblico impiego, concernente “*controlli in materia di contrattazione integrativa*”, il quale stabilisce che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa, con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall’applicazione delle norme di legge, deve essere effettuato dal Collegio dei Revisori.

Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio degli Enti, accertati dalla Corte dei conti, Sez. Reg. Contr., tali eccedenze dovranno essere recuperate nelle sessioni contrattuali successive (ex art. 40, comma 3-quinquies, sesto periodo).

Il nuovo comma 3 conferma quanto già previsto dall’art. 67 del Dl. n. 112/08, in merito al controllo sui contratti integrativi sottoscritti dagli Enti.

Gli Enti dovranno inviare entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sui costi della Contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, al Dipartimento della Funzione pubblica, che dovrà predisporre, d’intesa con la Corte dei conti, uno specifico modello di rilevazione.

Il comma 4 ribadisce l’obbligo per gli Enti di pubblicare in modo permanente sul proprio sito, garantendo piena visibilità e accessibilità, i Contratti integrativi stipulati, insieme alla Relazione tecnico-finanziaria e a quella illustrativa, certificate dai Revisori, oltre alle informazioni trasmesse entro il 31 maggio alla Funzione pubblica.

La Relazione illustrativa dovrà indicare gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini.

E’ stato confermato l’invio all’Aran, per via telematica, entro 5 giorni dalla sottoscrizione, del Contratto integrativo, unitamente alla Relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l’indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

In caso di mancato adempimento delle norme sopra richiamate, gli Enti non potranno incrementare le risorse destinate alla contrattazione e non potranno ricevere nessun trasferimento dalla Stato, secondo quanto stabilito dall’art. 60, comma 2, del Dlgs. n. 165/01.

Spetta ai Revisori vigilare sulla corretta applicazione delle norme sopra richiamate.

Art. 59 – Art. 47-bis del Dlgs. n. 165/01

E’ stato introdotto l’art. 47-bis (“*Tutela retributiva per i dipendenti pubblici*”), il quale disciplina l’indennità di vacanza contrattuale.

Tale nuova disposizione prevede che in caso di rinnovo contrattuale, dal mese di aprile dell’anno successivo alla scadenza del contratto nazionale, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l’erogazione degli aumenti previsti riconosciuti ai dipendenti, nei limiti stabiliti dai contratti, può essere riconosciuta un’anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all’atto del rinnovo contrattuale.

Art. 60 – Modifiche all’art. 48 del Dlgs. n. 165/01

E' stato modificato l'art. 48 del citato Decreto, il quale stabilisce, al comma 3, che le risorse per gli incrementi retributivi per il rinnovo dei contratti collettivi delle Regioni e degli Enti Locali sono definite dal Governo, nel rispetto dei vincoli di bilancio, del patto di stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa, previa consultazione con le rispettive rappresentanze istituzionali del sistema delle Autonomie.

E' stato abrogato il comma 6, che attribuiva il controllo sulla compatibilità dei costi derivanti dalla contrattazione integrativa ai revisori dei conti, in quanto tale disposizione è stata inserita nel novellato art. 40-bis (art. 55, Dlgs. n. 150/09), sopra richiamato.

Art. 61 – Modifica all'art. 49 del Dlgs. n. 165/01

E' stata novellata la norma concernente *“interpretazione autentica dei contratti collettivi”*.

E' stato previsto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti, che li hanno sottoscritti, dovranno incontrarsi per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.

L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituirà la clausola controversa ex ante, cioè sin dall'inizio della vigenza del contratto.

Art. 62 – Modifiche all'art. 52 del Dlgs. n. 165/01

E' stato modificato l'art. 52, relativo alla *“disciplina delle mansioni”*, precisando che il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto delle procedure selettive d'accesso al pubblico impiego.

L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.

E' stato introdotto il comma 1-bis che disciplina le progressioni verticali (*“di carriera”*).

Tale norma, che gli Enti Locali devono recepire nei propri atti, in quanto espressamente richiamata dall'art. 24, comma 1, della Riforma Brunetta, stabilisce che *“le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'Ente di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50% di quelli messi a concorso”*.

E' stata, pertanto, eliminata la possibilità, che era finalizzata a valorizzare le professionalità acquisite e maturate dai dipendenti all'interno dell'Ente, di poter accedere alla categoria superiore anche in assenza del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno.

La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.

Art. 65 – Adeguamento ed efficacia dei contratti collettivi vigenti

Il Comparto Regioni e Autonomie locali deve recepire le disposizioni vincolanti relative al merito, contenute nel Titolo III del Decreto, nei contratti integrativi entro il 31 dicembre 2011.

In caso di mancato adeguamento, i Contratti integrativi in vigore manterranno la loro efficacia fino al 31 dicembre 2012.

Capo V – Sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici

Procedimento disciplinare (art. 69)

Tale disposizione ha introdotto gli **artt. 55-bis-55-octies** al Dlgs. n. 165/01, che disciplinano il **procedimento disciplinare**.

Art. 55-bis (Forme e termini del procedimento disciplinare)

Ciascuna Amministrazione, secondo il proprio ordinamento, dovrà individuare l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.

Dirigente – Responsabile della struttura

Nel caso in cui il procedimento disciplinare preveda l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio, con privazione della retribuzione per più di 10 giorni, il dirigente, senza indugio e comunque non oltre 20 giorni, dovrà contestare per iscritto l'addebito al dipendente coinvolto, convocandolo per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale da questo incaricato, con un preavviso di almeno 10 giorni.

Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intendesse presentarsi, potrà inviare una memoria scritta o, in caso di grave e oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa.

Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il dirigente dovrà concludere il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro 60 giorni dalla contestazione dell'addebito.

In caso di differimento superiore a 10 giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento potrà essere prorogato in misura corrispondente.

Il differimento potrà essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento.

La violazione di tali termini comporterà, per l'Ente, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

Nel caso in cui la sanzione da applicare sia più grave di quelle sopra richiamate, il dirigente dovrà trasmettere gli atti, entro 5 giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, dandone contestuale comunicazione all'interessato. In tal caso i termini sono raddoppiati.

Responsabile senza qualifica dirigenziale

Nel caso in cui il Responsabile della struttura non abbia qualifica dirigenziale, la contestazione dell'addebito al dipendente coinvolto, dovrà essere fatta dall'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

Tale ufficio dovrà inoltre convocare il dipendente per il contraddittorio a sua difesa, istruire e concludere il procedimento entro 60 giorni dalla contestazione dell'addebito.

Il termine per presentare la contestazione decorrerà dalla data di ricezione degli atti trasmessi, i quali dovranno essere comunicati entro 5 giorni dalla notizia del fatto, o dal momento in cui l'Ufficio ne sarà venuto a conoscenza della notizia dell'infrazione.

In caso di violazione dei suddetti termini, l'Amministrazione decadrà dall'azione disciplinare e il dipendente non potrà esercitare il diritto di difesa.

Le comunicazioni al dipendente, durante lo svolgimento del procedimento disciplinare, verranno fornite tramite posta elettronica certificata o mediante consegna a mano. Le comunicazioni posteriori alla contestazione dell'addebito potranno essere inviate ad un numero fax indicato dal dipendente.

In ogni caso, tali comunicazioni potranno essere effettuate mediante raccomandata con ricevuta di ritorno.

Il dipendente interessato, dal procedimento disciplinare, ha diritto di accesso agli atti istruttori.

L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari nella fase istruttoria potrà acquisire da altre Amministrazioni informazioni o documenti rilevanti per lo svolgimento del procedimento. Tale attività non comporterà sospensione del procedimento, né dilazione dei termini.

Il lavoratore dipendente o il dirigente che, appartenente all'Amministrazione dell'incolpato, sarà venuto a conoscenza di informazioni rilevanti ai fini del procedimento, se si rifiutasse di collaborare potrà essere sospeso dall'Amministrazione di appartenenza, con relativa privazione della retribuzione, comparata alla gravità dell'illecito contestato, fino ad un massimo di 15 giorni.

Nel caso di trasferimento del dipendente ad altra Amministrazione, i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, ancora pendente, saranno interrotti e riprenderanno a decorrere dalla data del trasferimento.

Art. 55-ter (Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale)

Nel caso in cui il procedimento disciplinare abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede anche l'Autorità giudiziaria, non dovrà essere sospeso, ma potrà essere proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale.

La sospensione del procedimento non è consentita quando le infrazioni, oggetto del procedimento, siano di minore gravità, per le quali sia prevista l'applicazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio.

Al contrario, per le infrazioni di maggiore gravità e di particolare complessità, nella fase di accertamento delle stesse, l'Ufficio competente potrà sospendere il procedimento disciplinare fino alla conclusione di quello penale.

Se il procedimento non sospeso si concludesse con l'applicazione di una sanzione e successivamente il procedimento penale venisse definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione, l'Autorità competente, a seguito di istanza di parte, che dovrà essere proposta entro 6 mesi dalla Pronuncia penale, dovrà riaprire il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione a tale decisione.

Nel caso in cui il procedimento disciplinare sia concluso con l'archiviazione e, al contrario, il processo penale con Sentenza irrevocabile di condanna, l'Autorità competente dovrà adeguare la decisione all'esito del giudizio.

In ogni caso, il procedimento dovrà essere riaperto o ripreso entro 60 giorni dalla comunicazione della Sentenza penale all'Amministrazione di appartenenza del lavoratore e dovrà concludersi entro 180 giorni dalla riattivazione del procedimento.

Art. 55-quater (Licenziamento disciplinare)

Il licenziamento può essere disposto, oltre che per giusta causa, per giustificato motivo e per le ipotesi previste dal Contratto collettivo, come sanzione disciplinare nei seguenti casi:

- a) falsa attestazione della presenza in servizio, in questo caso il licenziamento è senza preavviso;
- b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a 3 nell'arco di un biennio o comunque per più di 7 giorni nel corso degli ultimi 10 anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'Amministrazione;
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
- d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro o in caso di progressioni di carriera. Anche in tal caso non sarà necessario il preavviso;
- e) gravi condotte aggressive, moleste, minacciose, ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui, reiterate nel tempo nell'ambiente di lavoro. Anche in tal caso non dovrà essere dato il preavviso;
- f) condanna penale definitiva, per la quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro. Anche in questo caso, non è richiesto il preavviso;
- g) valutazione di insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, riferibile a prestazioni lavorative svolte in un arco temporale non inferiore al biennio.

Art. 55-quinquies (False attestazioni o certificazioni)

Il lavoratore dipendente di una P.A. che attesti falsamente la propria presenza in servizio sarà punito, oltre secondo le previsioni del codice penale, con la reclusione da 1 a 5 anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600. Inoltre sarà obbligato a risarcire il danno patrimoniale causata all'Amministrazione di appartenenza, per danno all'immagine. La medesima pena sarà applicata al

medico, al quale sarà inflitta la sanzione disciplinare della radiazione dall'Albo, e a qualunque altro soggetto abbia partecipato alla commissione del reato.

Art. 55-sexies (Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'Amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare)

Il lavoratore che abbia violato gli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, causando all'Amministrazione un danno derivante da tale omissione, nel caso in cui non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'ulteriore sanzione disciplinare, sarà sospeso dal servizio con relativa privazione della retribuzione, da un minimo di 3 giorni ad un massimo di 3 mesi, commisurata alla gravità del risarcimento.

Nel caso in cui la condotta omissiva del lavoratore cagioni grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'Amministrazione, il dipendente sarà collocato in disponibilità.

Durante tale periodo, il lavoratore non avrà diritto a percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

Art. 55-septies (Controlli sulle assenze)

Nell'ipotesi in cui l'assenza per malattia del dipendente si protragga per un periodo superiore a 10 giorni, e in ogni caso dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare, l'assenza dovrà essere giustificata esclusivamente mediante certificazione medica.

La certificazione medica necessaria dovrà essere inviata direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, per via telematica, all'INPS, il quale dovrà provvedere ad inoltrarla immediatamente all'Amministrazione interessata.

L'inottemperanza di tale obbligo costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione da parte del dipendente, comporterà l'applicazione della sanzione del licenziamento.

Il controllo potrà essere disposto anche in caso di malattia di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali ed organizzative della struttura nelle fasce orarie che verranno stabilite con Decreto dal Ministero per la P.A. e l'innovazione.

Art. 55-octies (Permanente inidoneità psicofisica)

L'Amministrazione potrà decidere di concludere il rapporto di lavoro con i propri dipendenti nel caso di accertata permanente inidoneità psicofisica, tale da non consentire il corretto svolgimento dell'attività lavorativa.

E' stato introdotto anche l'**art. 55-novies**, concernente "**identificazione del personale a contatto con il pubblico**".

La norma stabilisce che dal 13 febbraio 2010 tutti i dipendenti delle P.A. che svolgono attività a contatto con il pubblico dovranno rendere conoscibile il proprio nominativo mediante l'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro (ex art. 73, comma 2).

Da tale obbligo potrà essere escluso il personale individuato sulla base di un atto d'intesa approvato in sede di Conferenza Stato-città ed Autonomie locali.

Art. 70 – Comunicazione della sentenza

E' stato introdotto l'art. 154-ter al Dlgs. n. 271/89, concernente "*comunicazione della sentenza*", il quale stabilisce che la cancelleria del giudice che ha pronunciato sentenza penale nei confronti di un lavoratore dipendente di una P.A. deve dare comunicazione del dispositivo all'Ente di appartenenza e, su richiesta di questa, trasmettere copia integrale del provvedimento.

La comunicazione e la trasmissione dovranno essere effettuate con modalità telematiche.

Art. 71 – Ampliamento dei poteri ispettivi

E' stato novellato il comma 6 dell'art. 60 del Dlgs. n. 165/01 e sono stati ampliati i poteri ispettivi delegati alla Funzione pubblica, istituendo l'Ispettorato per la funzione pubblica, che opererà alle dirette dipendenze del Ministro delegato.

Art. 72 – Abrogazioni

Sono abrogate le seguenti disposizioni:

1. i commi 2 e 3 dell'art. 71, del Dl. n. 112/08, i quali stabilivano che "*in casi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a 10 giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale*" (comma 2) e che l'Ente doveva disporre "*il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative*" (comma 3);

2. gli artt. 502-507 del Dlgs. n. 297/94 ("*Tu. delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado*"), che disciplinavano alcune parti del procedimento disciplinare del Comparto scuola ("*censura e avvertimento*", "*sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio e destituzione*", "*ricorsi*", "*provvedimenti di riabilitazione*" e "*sospensione cautelare e sospensione per effetto di condanna penale*");

3. l'art. 56 del Dlgs. n. 165/01, il quale disciplinava le procedure per l'impugnazione delle sanzioni disciplinari, la cui regolamentazione ora è contenuta negli artt. 55-bis-55-octies del Dlgs. n. 165/01, introdotti dal Dlgs. n. 150/09.

4. l'inciso "*salvi termini diversi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro*", contenuto nel comma 4, dell'art. 5 della Legge n. 97/01, in quanto la disciplina oggi è contenuta nel nuovo "*procedimento disciplinare*", di cui agli artt. 55-bis-55-octies del Dlgs. n. 165/01.

Art. 73 – Norme transitorie

Dal 15 novembre (data di entrata in vigore del Decreto) non è ammessa, a pena di nullità, l'impugnazione di sanzioni disciplinari dinanzi ai collegi arbitrali di disciplina.

I procedimenti di impugnazione di sanzioni disciplinari pendenti dinanzi ai tali collegi al 15 novembre dovranno essere definiti, a pena di nullità degli atti, entro il 14 gennaio 2010.

Titolo V – Norme finali e transitorie

Art. 74 – Ambito di applicazione

Tale disposizione stabilisce che l'art. 11, commi 1 e 3, gli artt. 28-30, 33-36, 54, 57, 61, 62, comma 1, 64-66, 68- 69 e 73, commi 1 e 3, rientrano nella potestà legislativa esclusiva esercitata dallo Stato, ai sensi dell'art. 117, comma 2, lett. l) ed m), della Costituzione.

In tali materie, pertanto, sussiste la riserva assoluta di legge, per cui spetta allo Stato la disciplina anche di dettaglio.

Gli art. 3- 4, 5, comma 2, 7, 9, 15, comma 1, 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25- 26, 27, comma 1, e l'art. 62, commi 1-bis e 1-ter, contengono invece norme di diretta attuazione del principio di buon andamento dell'azione amministrativa (art. 97 Cost.) e, pertanto, costituiscono principi generali ai quali devono adeguarsi le Regioni e gli Enti Locali.

Gli Enti hanno infatti in tali materie la potestà di disciplinare in dettaglio, nel rispetto dei principi previsti dal Legislatore.

Dovrà essere approvato un Dpcm. che dovrà disciplinare i limiti e le modalità di applicazione al personale docente della scuola e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale, nonché ai tecnologi e ai ricercatori degli Enti di ricerca, delle norme in materia di *“Misurazione, valutazione e trasparenza delle performance”* (Titolo II) e di *“Merito e premi”* (Titolo III) contenute nel Decreto in commento.

*vedi anche articolo [Tocca all'Authority nazionale dettare indirizzi uniformi](#)-pubblicato sul sole 24 ore 30-11-09