



Scuola interregionale Puglia, Campania, Basilicata e Calabria

SEMINARIO

IL NUOVO SISTEMA PREMIANTE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Arturo Bianco

**L'ATTUAZIONE DELLA RIFORMA DEL LAVORO PUBBLICO
CONTENUTA NEL DECRETO LEGISLATIVO 150/2009 E NELLA
LEGGE N. 15/2009**

Bari, 22 marzo 2010
Foggia, 23 marzo 2010

L'ATTUAZIONE DELLA RIFORMA DEL LAVORO PUBBLICO CONTENUTA NEL DECRETO LEGISLATIVO 150/2009 E NELLA LEGGE N. 15/2009

Di Arturo Bianco

- 1) INTRODUZIONE**
- 2) IL DECRETO**
- 3) GLI APPROFONDIMENTI**
- 4) ASPETTI PROBLEMATICI**
- 5) LA TRASPARENZA**
- 6) ALCUNI DUBBI**
- 7) ULTERIORI INDICAZIONI**

1) INTRODUZIONE

I tratti caratterizzanti la riforma del lavoro pubblico possono essere così sintetizzati:

- 1) ridimensionamento degli spazi riservati alla contrattazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici, per molti versi ripubblicizzazione del rapporto di lavoro del personale delle PA,
- 2) modifica delle disposizioni sulla valutazione introducendo il giudizio degli utenti e le performance collettive,
- 3) valorizzazione dei meriti,
- 4) rafforzamento dei poteri gestionali dei dirigenti in tema di rapporto di lavoro e della loro autonomia rispetto agli organi politici,
- 5) nuove disposizioni disciplinari,
- 6) introduzione di nuove forme di responsabilità per i dirigenti e per il personale.

Il decreto legislativo 150/2009, attuativo della legge n. 15/2009, cd Brunetta, è stato definitivamente varato lo scorso 9 ottobre ed è entrato in vigore lo scorso 15 novembre, salvo che per le parti per le quali sono previste decorrenze diverse.

L'APPLICAZIONE

Le disposizioni contenute nel Decreto attuativo entrano in vigore in modo differenziato. In parte unitamente al provvedimento, in parte dallo 1 gennaio del 2010 (le norme che limitano le progressioni verticali, fatta salva la modifica dei regolamenti da effettuare entro il 31.12.2010), in parte dal 31 dicembre 2010 (l'adeguamento dei regolamenti degli enti locali e delle regioni alle norme sulla valutazione), in parte dal 31.12.2011 (le modifiche che devono essere apportate ai contratti decentrati integrativi attualmente in vigore. Le norme che entreranno in vigore al 31.12.2010 hanno bisogno di un recepimento regolamentare da parte delle regioni e degli enti locali. Se gli enti locali e le regioni non adottano tali regolamenti, esse entreranno automaticamente ed interamente in vigore e si applicheranno fino a quando l'ente non avrà approvato le proprie disposizioni regolamentari.

IL RILIEVO

Siamo dinanzi ad un provvedimento assai importante, che dovrebbe segnare un vero e proprio punto di svolta nella gestione delle risorse umane e nella organizzazione interna delle Pubbliche Amministrazioni. Basta ricordare che esso si occupa di valutazione e di meritocrazia, di

contrattazione nazionale e decentrata, di conferimento degli incarichi ai dirigenti, di revoca e del loro ruolo, di responsabilità e di procedimenti e sanzioni disciplinari. Per alcuni aspetti se ne occupa per la prima volta sul terreno legislativo (la valutazione e la meritocrazia). E su ognuno dei tanti temi esso introduce comunque radicali novità. Sicuramente queste scelte possono fare discutere e sul terreno tecnico vi sono numerosi punti che devono essere chiariti, ma ciò non deve in alcun modo fare passare in secondo piano il rilievo del provvedimento.

I TRATTI ESSENZIALI

Il provvedimento consta di circa 74 articoli ed è diviso in 5 titoli: principi, valutazione delle performance, meritocrazia, modifica delle regole sull'ordinamento del lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni e norme finali. Da evidenziare che il primo e l'ultimo dei 5 titoli constano di un solo articolo.

Le norme sulla valutazione e sulla meritocrazia costituiscono una scelta completamente inedita: per la prima volta il legislatore si occupa infatti di tali materie. E le relative norme sono, anche come tecnica di redazione, delle norme nuove. Invece le disposizioni dettate in tema di ordinamento del lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni sono dettate nella forma della modifica del DLgs n. 165/2001.

LE MODIFICHE

La legge offre al Governo la possibilità di emanare, entro i 2 anni successivi, gli interventi correttivi che si giudicherà necessario adottare. Anche per l'emanazione di tali provvedimenti si dovrà rispettare lo stesso iter: deliberazione preventiva del Consiglio dei Ministri, parere della Conferenza Unificata, parere delle commissioni parlamentari e definitiva approvazione da parte del Governo.

L'APPLICAZIONE ALLE REGIONI ED AGLI ENTI LOCALI

Le disposizioni dettate in materia di lavoro pubblico, in quanto modifiche al DLgs n. 165/2001, si applicano anche a regioni ed enti locali come norme di principio. Ricordiamo che in tal senso dispone espressamente questa disposizione e che nello stesso senso vanno le indicazioni contenute nel testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, DLgs n. 267/2000. Per l'applicazione delle norme sulla valutazione e la meritocrazia invece il testo individua in modo preciso quali parti si applicano a regioni ed enti locali. Il criterio utilizzato, sulla scorta delle indicazioni formulate dalla Conferenza Unificata, è che le norme di principio si applicano anche a questi livelli istituzionali, mentre quelle di dettaglio si applicano unicamente alle amministrazioni statali ed agli enti pubblici nazionali.

Le regioni e gli enti locali hanno a propria disposizione oltre un anno, esattamente fino al 31.12.2010, per approvare o modificare i propri regolamenti e dare attraverso essi applicazione alle prescrizioni dettate nel provvedimento stesso. Quindi le norme sulla valutazione e la meritocrazia per regioni ed enti locali entreranno in vigore solo al momento della approvazione di tali regolamenti e comunque entro la fine del prossimo anno. Se entro tale data regioni ed enti locali non avranno approvato i propri regolamenti entreranno in vigore direttamente le norme di legge. Ricordiamo che, sulla base della ripartizione delle competenze attualmente prevista dal testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, spetta alla giunta il compito della adozione dei regolamenti di organizzazione. Ma che appare necessario che i consigli comunali preventivamente

individuino i criteri di carattere generale a cui l'esecutivo si dovrà concretamente ispirare nella adozione dei nuovi testi, visto che siamo in presenza di innovazioni numerose ed assai importanti. Il Decreto Legislativo prevede inoltre la necessità che anche i contratti collettivi decentrati integrativi attualmente in vigore siano rivisti per essere adattati alle nuove disposizioni legislative. Il che si applica tanto alle regioni ed agli enti locali che alle amministrazioni statali. A regioni, comuni e province viene lasciato un termine più lungo per adattare i propri contratti: si dispone infatti che tale adeguamento debba avvenire entro il 31.12.2001 e si stabilisce inoltre che i contratti decentrati integrativi attualmente in vigore perderanno la propria efficacia solo alla data del 31.12.2002, con il che si concede di fatto un ulteriore anno per l'adeguamento di questi documenti alle prescrizioni legislative.

2) IL DECRETO

La bozza di decreto attuativo della legge n. 15/2009 era stata approvata dal Consiglio dei Ministri nella riunione di venerdì 8 maggio ed il testo ha subito delle variazioni (lo stralcio della cd class action o azione collettiva) nella riunione del Consiglio dei Ministri di venerdì 15 maggio. Contro questo testo si sono subito pronunciate le maggiori organizzazioni sindacali. Al riguardo si rileva che comunque il testo, nelle sue parti di maggiore rilievo, dà attuazione in modo fedele alle scelte contenute nella legge 15/2009.

La Conferenza Unificata ha espresso il suo parere positivo nella riunione del 29 luglio, sollecitando nel contempo numerose modifiche in direzione della tutela del ruolo delle autonomie regionali e locali, in particolare per ciò che riguarda la valutazione e la meritocrazia. Le regioni e gli enti locali avranno tempo fino a tutto l'anno 2010 per recepire nei propri ordinamenti le norme sulla valutazione e sulla meritocrazia.

Il Parlamento non ha, entro il mese di luglio, formulato alcun suggerimento, ma si è pronunciato tra la fine del mese di settembre, il Senato, ed i primi giorni del mese di ottobre, la Camera.

Siamo dinanzi ad una misura di straordinaria importanza: a prescindere dai giudizi di apprezzamento o di rigetto della sua logica ispiratrice e delle sue conseguenze, occorre evidenziare che essa non produrrà effetti minori di quelli determinati, a suo tempo, dalla privatizzazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici (DLgs n. 29/1993) e dalle cd leggi Bassanini.

STRUTTURA E TEMPI

Il Governo ha scelto di concentrare in un unico provvedimento l'applicazione di tutte le misure dettate dal legislatore, senza spezzettarle in più decreti, salvo che per le norme sulla cd class action nei confronti delle PA. Esso contiene disposizioni innovative e modifiche alla legislazione vigente, in particolare al DLgs n. 165/2001. Quindi abbiamo, a seguito della loro approvazione, due provvedimenti di grande rilievo per la disciplina del lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni.

I capitoli essenziali disciplinati dalle nuove disposizioni sono i seguenti: valorizzazione e regolamentazione della valutazione, dirigenza pubblica, limitazione della contrattazione collettiva, revisione delle procedure e delle sanzioni disciplinari. La parte sulla azione collettiva è stata stralciata ed è oggetto di uno specifico decreto legislativo

Ognuno di questi temi merita uno specifico approfondimento, per ora ci limitiamo a riassumere le principali indicazioni contenute nella proposta di Decreto Legislativo ed al suo esame complessivo.

LA VALUTAZIONE

E' questa, nella stessa opinione del ministro della Pubblica Amministrazione, una parte assai importante del provvedimento, che provvede per la prima volta a dare un nucleo stabile di disposizioni alla valutazione dei dirigenti e del personale.

I suoi passaggi essenziali possono così essere riassunti: performance plain (obiettivi di performance dell'amministrazione nel suo complesso e delle varie unità organizzative che la compongono; collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse); controllo di gestione e valutazione (gestione dei programmi e degli interventi orientata al raggiungimento degli obiettivi; misurazione delle performance; valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi) ed infine performance report (rendicontazione delle performance ai fini del controllo interno; rendicontazione esterna delle performance ai competenti organi esterni ed ai cittadini).

Da sottolineare subito la scelta di imporre la massima trasparenza a tutto il processo: basta ricordare la esplicita prescrizione legislativa del superamento della privacy ed il vincolo alla pubblicazione degli obiettivi, delle metodologie e degli esiti della attività sul sito internet dell'ente.

La valutazione riguarderà i dirigenti ed i dipendenti e costituirà la condizione essenziale per la erogazione della retribuzione di risultato e della indennità di produttività.

Il provvedimento stabilisce che le regioni e gli enti locali debbano in primo luogo articolare il ciclo di gestione della performance sulla base delle 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.

Ed ancora che devono provvedere alla assegnazione degli obiettivi e degli indicatori, che devono avere le seguenti caratteristiche, cioè essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed 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;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Ogni ente si deve dare necessariamente uno specifico sistema di misurazione e valutazione delle performance, che per le amministrazioni statali è redatto sulla base delle caratteristiche dettate dalla Commissione Nazionale, mentre per le regioni e gli enti locali le caratteristiche minime saranno

definite in uno specifico protocollo che tale commissione dovrà stipulare con la Conferenza dei presidenti delle regioni, con l'Ance e con l'Upi.

In tale sistema sono compresi gli ambiti di misurazione e valutazione delle performance, che per i dirigenti ed i titolari di posizioni organizzative sono: gli obiettivi assegnati alle singole strutture, il raggiungimento degli obiettivi individuali e la qualità del contributo personale, nonché le competenze e le capacità professionali dimostrate e la capacità dimostrata in concreto di valutazione, e differenziazione, del personale. Per il personale tali elementi sono: il raggiungimento degli obiettivi di gruppo o individuali e la qualità del contributo individuale, ivi comprese le competenze ed i comportamenti professionali ed organizzativi.

Per le amministrazioni statali vi è l'obbligo di adozione, con cadenza triennale, del Piano della performance ed, annualmente, della Relazione sulla performance. Documenti che vanno trasmessi alla Commissione Nazionale ed al Ministero dell'economia.

Come già evidenziato in precedenza viene imposto l'obbligo di garantire la massima trasparenza a tutte le fasi della assegnazione degli obiettivi, della organizzazione interna, nonché della misurazione e valutazione delle performance. Questo obbligo si applica in modo diretto ed immediato a tutte le Pubbliche Amministrazioni, ivi comprese le regioni e gli enti locali.

Per le amministrazioni statali vi è l'obbligo di pubblicare sul sito internet, in una sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito" le seguenti informazioni:

- a) il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed il relativo stato di attuazione;
- b) il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10;
- c) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
- d) l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti;
- e) i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance di cui all'articolo 14;
- f) i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo;
- g) le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;
- h) i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo;
- i) gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.

Viene istituita la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche. Essa ha poteri sovraordinati rispetto alle amministrazioni statali, mentre i suoi compiti relativamente alla attività delle regioni e degli enti locali saranno definiti in uno specifico protocollo con la Conferenza dei presidenti, l'Ance e l'Upi.

I suoi compiti sono così fissati dal legislatore:

1) indirizzo, coordinamento e sovrintendenza nelle seguenti materie:

- a) promuovere sistemi e metodologie finalizzati al miglioramento della performance delle amministrazioni pubbliche;
- b) assicurare la trasparenza dei risultati conseguiti,

- c) confrontare le performance rispetto a standard ed esperienze, nazionali e internazionali;
- d) favorire, nella pubblica amministrazione, la cultura della trasparenza anche attraverso strumenti di prevenzione e di lotta alla corruzione;
- e) favorire la cultura delle pari opportunità con relativi criteri e prassi applicative.

2) Intervento diretto, ferma restando l'autonomia delle singole amministrazioni, ai seguenti fini:

- a) fornire supporto tecnico e metodologico all'attuazione delle varie fasi del ciclo di gestione della performance;
- b) definire la struttura e le modalità di redazione del Piano e della Relazione sulla performance;
- c) verifica la corretta predisposizione del Piano e della Relazione sulla Performance delle amministrazioni centrali e, a campione, analizza quelli degli Enti territoriali, formulando osservazioni e specifici rilievi;
- d) definire i parametri e i modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- e) adottare le linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
- f) adotta le linee guida per la definizione degli Strumenti per la qualità dei servizi pubblici;
- g) definire i requisiti per la nomina dei componenti dell'Organismo indipendente di valutazione;
- h) promuovere analisi comparate della performance delle amministrazioni pubbliche sulla base di indicatori di andamento gestionale e la loro diffusione attraverso la pubblicazione nei siti istituzionali ed altre modalità ed iniziative ritenute utili;
- i) redigere la graduatoria di performance delle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali; a tal fine svolge adeguata attività istruttoria e può richiedere alle amministrazioni dati, informazioni e chiarimenti;
- j) promuovere iniziative di confronto con i cittadini, le imprese e le relative associazioni rappresentative; le organizzazioni sindacali e le associazioni professionali; le associazioni rappresentative delle amministrazioni pubbliche; gli organismi di valutazione e quelli di controllo interni ed esterni alle amministrazioni pubbliche;
- k) definire un programma di sostegno a progetti innovativi e sperimentali, concernenti il miglioramento della performance attraverso le funzioni di misurazione, valutazione e controllo;
- l) predisporre una relazione annuale sulla performance delle amministrazioni centrali e ne garantisce la diffusione attraverso la pubblicazione sul proprio sito istituzionale ed altre modalità ed iniziative ritenute utili;
- m) sviluppare ed intrattenere rapporti di collaborazione con analoghe strutture a livello europeo ed internazionale;
- n) realizzare e gestire, in collaborazione con il CNIPA il portale della trasparenza che contiene i piani e le relazioni di performance delle amministrazioni pubbliche.

3) Supportare l'attività delle PA in tema di controlli di qualità da garantire nell'ambito delle carte dei servizi.

4) Stimolare, tramite una sua specifica sezione, la promozione della cultura della legalità, della trasparenza e della integrità delle Pubbliche Amministrazioni.

Rimane fermo che ogni ente si dà il proprio organismo di valutazione

LA MERITOCRAZIA

Il provvedimento vuole stimolare la diffusione della cultura della meritocrazia nelle PA, in particolare attraverso la previsione della erogazione di premi a coloro che hanno svolto una attività positiva. Da ciò non devono determinarsi oneri aggiuntivi per le amministrazioni e viene vietata la erogazione di compensi collegati alla performance in assenza delle verifiche e delle valutazioni previste dal provvedimento stesso.

Di grandissimo rilievo la distribuzione degli esiti della attività di valutazione necessariamente su tre piani: per il 25% la fascia di eccellenza (tutto il trattamento accessorio); per il 50% la fascia intermedia (metà del trattamento accessorio) e per il restante 25% la fascia bassa (nessun trattamento accessorio). Gli enti locali sono vincolati in termini di principio alla applicazione di questa disposizione: devono suddividere il personale ed i dirigenti in almeno 3 fasce e riservare la quota prevalente del trattamento accessorio collegato alla performance a coloro che sono inseriti nella fascia più alta. Ricordiamo che queste disposizioni non si applicano alle PA che hanno fino ad 8 dipendenti ed a quelle che hanno fino a 5 dirigenti. Le disposizioni non chiariscono la collocazione dei titolari di posizione organizzativa: a parere di chi scrive devono essere equiparati ai dirigenti negli enti che ne sono sprovvisti e devono essere inseriti negli altri enti in una specifica fascia.

Gli strumenti posti a disposizione delle amministrazioni per il premio del merito sono i seguenti:

- a) il bonus annuale delle eccellenze;
- b) il premio annuale per l'innovazione;
- c) le progressioni economiche;
- d) le progressioni di carriera;
- e) l'attribuzione di incarichi e responsabilità;
- f) l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, in ambito nazionale e internazionale.

Sono direttamente applicabili alle regioni ed agli enti locali le regole per le progressioni economiche, per quelle verticali, l'attribuzione di incarichi e responsabilità e l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, in ambito nazionale e internazionale.

Ricordiamo che le progressioni verticali possono essere effettuate solamente con la riserva del massimo del 50% dei posti messi a concorso pubblico e sempre tramite la partecipazione a concorso pubblico, nonché prevedendo necessariamente il possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno.

Ricordiamo infine la inderogabilità di queste disposizioni da parte dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

L'APPLICAZIONE A REGIONI ED ENTI LOCALI

L'applicazione per gli enti locali e le regioni decorrerà dallo 1 gennaio del 2011 per tutte le parti relative alla valutazione ed alla valorizzazione del merito che richiedono il recepimento da parte di tali livelli istituzionali nei propri ordinamenti.

In particolare, per la valutazione sono immediatamente applicabili le disposizioni sulla trasparenza della performance, mentre hanno bisogno di recepimento le regole che contengono i principi generali sulla valutazione, il ciclo di gestione della performance, il carattere degli obiettivi, il sistema di valutazione, gli ambiti di misurazione delle prestazioni di dirigenti e dipendenti ed i

compiti dell'organo di indirizzo politico amministrativo. Di conseguenza, le nuove regole sulla valutazione di applicheranno a partire dalle valutazioni delle performance del 2011, avendo gli enti tempo per adeguare le proprie disposizioni regolamentari alle nuove disposizioni fino a tutto l'anno 2010.

Per la valorizzazione del merito sono rimesse alla applicazione tramite regolamento, quindi entreranno in vigore dallo 1 gennaio 2011, le disposizioni che precludono la possibilità di determinare nuovi oneri per l'applicazione di queste disposizioni, che impongono la adozione delle nuove regole per la incentivazione delle prestazioni, che regolamentano le progressioni economiche e quelle verticali, che prevedono la assegnazione di incarichi e l'accesso a percorsi di alta formazione come alcuni tra gli strumenti di valorizzazione del personale e che istituiscono il premio di efficienza. Gli strumenti delle progressioni economiche e verticali, della attribuzione di incarichi e dell'accesso a percorsi di alta formazione sono immediatamente utilizzabili da parte di regioni ed enti locali, mentre il bonus delle eccellenze ed il premio annuale per l'innovazione richiede l'adattamento alle condizioni specifiche di tali livelli istituzionali.

LA DIRIGENZA

Le disposizioni ampliano le attribuzioni e, di conseguenza, la responsabilità dei dirigenti quali privati datori di lavoro, si pensi in particolare alla attribuzione ad essi delle scelte relative alla mobilità del personale ed alla programmazione del fabbisogno del personale. Ed ancora alla assegnazione di compiti attivi nella adozione delle misure di lotta alla corruzione. Di grande rilievo l'aver evidenziato in modo espresso che ad essa spettano i poteri di valutazione del personale, con un obbligo di significativa differenziazione.

Alla attribuzione di competenze maggiori si collegano le più ampie forme di responsabilità, di particolare evidenza che essa matura nel caso di omessa vigilanza sulla effettiva produttività delle risorse umane assegnate e sull'efficienza della struttura. Viene significativamente ampliato il peso della retribuzione di risultato e si introducono limitazioni alla possibilità di conferire incarichi a soggetti esterni.

Si sottolinea infine l'importanza della valutazione tanto nei criteri di conferimento che in quelli di revoca degli incarichi. La revoca per ragioni organizzative deve essere preceduta da una idonea, motivata e tempestiva comunicazione preventiva

Ad essi spetta il compito di proporre la programmazione del fabbisogno di personale, individuando i profili professionali che è necessario assumere.

Il trattamento accessorio collegato ai risultati dei dirigenti deve essere pari ad almeno il 30% della loro retribuzione complessiva, senza considerare la RIA e gli eventuali compensi per incarichi ulteriori. Si arriva a tale risultato destinando tutti gli aumenti contrattuali legati alla parte accessoria alla indennità di risultato. Essa può essere corrisposta comunque solo dalle PA che si sono date un sistema di valutazione conforme alle previsioni di cui allo stesso provvedimento.

Non possono essere affidati incarichi di direzione al personale che negli ultimi 2 anni ha avuto incarichi politici o in organizzazioni sindacali o rapporti di collaborazione con le stesse.

LA CONTRATTAZIONE

Le materie oggetto di contrattazione collettiva vengono fortemente ridotte; è questo il primo punto qualificante della norma. Ad esempio vengono esclusi gli atti interni di organizzazione. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle

oggetto di partecipazione sindacale, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c) della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.

Si prevede la durata triennale dei contratti, senza distinzione tra la parte normativa e quella economica. Si prevedono forme di erogazione immediata degli aumenti in caso di ritardata sottoscrizione dei contratti collettivi.

I comparti di contrattazione nazionale sono ridotti a 4 a cui corrispondono corrispondenti comparti per la dirigenza.

Il tetto degli oneri per i rinnovi contrattuali negli enti locali è fissato 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.

La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, attraverso l'attribuzione di trattamenti economici accessori, anche temporanei, legati al raggiungimento di risultati programmati ovvero allo svolgimento di attività che richiedono particolare impegno e responsabilità. Essa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione. La quota maggiore delle risorse deve essere necessariamente destinata alla incentivazione del trattamento accessorio collegato alle performance. Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'affettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali.

Sono rafforzate le sanzioni dettate in materia di violazione dei contratti nazionali da parte dei contratti decentrati: ferme restando le ipotesi di responsabilità della parte pubblica e dei competenti organi di controllo dell'amministrazione, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di accertato superamento di vincoli finanziari è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva.

Un elemento di grande novità è il seguente: qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione; tali atti sono sottoposti agli stessi controlli previsti per i contratti decentrati.

Viene riformata l'Aran.

I contratti devono essere corredati da una specifica relazione illustrativa. Si intensificano i controlli sulla contrattazione decentrata, sottolineando i poteri assegnati agli organi di controllo (ed

ampliandone la responsabilità) e si rafforzano i vincoli di pubblicità su tutta la contrattazione collettiva decentrata integrativa. Si ribadiscono i vincoli di trasmissione annuale dei relativi dati alla Ragioneria Generale dello Stato ed alla Corte dei Conti.

Le regole sul trattamento economico accessorio sono modificate in modo da recepire le nuove disposizioni tese ad introdurre il premio per il merito.

Sulla contrattazione nazionale viene stabilito che dopo 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge finanziaria che dispone in materia di rinnovi dei contratti collettivi per il periodo di riferimento, gli incrementi previsti per il trattamento stipendiale possono essere erogati in via provvisoria previa deliberazione dei rispettivi comitati di settore, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative, salvo conguaglio all'atto della stipulazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Ed ancora che entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di scadenza è riconosciuta ai dipendenti dei rispettivi comparti di contrattazione, nella misura e con le modalità stabilite dai contratti nazionali, e comunque entro i limiti previsti dalla legge finanziaria in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale.

L'entrata in vigore delle nuove regole sui contratti collettivi nelle regioni e negli enti locali avverrà dalla fine del 2011 tramite apposita contrattazione ovvero, in assenza di essa, dalla fine del 2012.

LE NORME DISCIPLINARI

Le norme vogliono in primo luogo rendere più facile il licenziamento in caso di scarso rendimento ed in caso di false dichiarazioni di malattia. Si deve inoltre sottolineare che viene superato l'obbligo di sospendere i procedimenti disciplinari in caso di procedimenti penali ed i codici disciplinari possono essere pubblicati anche unicamente sul sito internet. Tra le altre disposizioni si ricordano la semplificazione dei procedimenti, la scelta di ampliare i poteri disciplinari del dirigente e di potenziare l'attività istruttoria: la previsione per cui le sanzioni meno gravi (fino alla sospensione entro 10 gg.) sono irrogate direttamente dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora. Ed ancora, l'addebito andrà contestato entro 10 gg. e il procedimento dovrà essere concluso entro i successivi 60 gg. (termini dimezzati rispetto ad oggi); termini sono perentori, la loro inosservanza determina la decadenza dall'azione disciplinare; soltanto nei casi di licenziamento o di sospensione oltre i 10 gg. il procedimento è gestito da un ufficio ad hoc, con termini più lunghi.

Viene previsto che la contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria. Le norme si applicano anche ai procedimenti disciplinari ai dirigenti.

Diventano reati specifici le false attestazioni e certificazioni e viene previsto un obbligo specifico di controllo. Sono dettate nuove regole in caso di permanente inidoneità fisica dei dipendenti pubblici. Ed ancora l'obbligo di comunicazione delle sentenze penali sui dipendenti pubblici ed il rafforzamento dei poteri e degli strumenti ispettivi.

LE ALTRE DISPOSIZIONI

Viene stimolata la mobilità intercompartimentale attraverso la delega alla definizione di una tabella di equivalenza dei profili e delle categorie.

Il provvedimento rafforza inoltre i vincoli al preventivo ricorso alla mobilità volontaria, che viene definita come cessione del contratto di lavoro.

Viene sanzionata la mancata individuazione da parte dei dirigenti del personale in esubero. Si stabilisce che le categorie in cui viene inquadrato il personale pubblico devono essere almeno 3.

3) GLI APPRONFONDIMENTI

LE PROGRESSIONI VERTICALI

Le progressioni verticali sono disciplinate nell'ambito della parte del decreto relativa alla meritocrazia e nell'ambito delle disposizioni di modifica del DLgs n. 165/2001. Siamo in presenza di un istituto che attualmente ha il carattere di disciplina mista tra contrattuale e prescrizione legislativa (le progressioni di carriera). Le norme di legge sono quelle sui concorsi interamente riservati al personale interno all'ente istituiti, o per meglio dire riproposti, dalla legge n. 127/1997, cd Bassanini bis e quelle contenute nell'ambito della disciplina di carattere generale sulle assunzioni a tempo indeterminato di cui all'articolo 35 del DLgs n. 165/2001.

Viene stabilito dalle nuove disposizioni che le progressioni di carriera siano disciplinate dalle norme di legge, in particolare da quelle contenute nel Decreto Legislativo in due punti, quello compreso nella parte sulla meritocrazia e quello compreso nella parte sulla riforma del lavoro pubblico, sotto forma di modifica dell'articolo 52 del DLgs n. 165/2001; per cui nella applicazione di queste disposizioni si deve tenere conto di ambedue queste prescrizioni.

Le progressioni verticali o di carriera subiscono una drastica limitazione. L'articolo dettato nella parte sulla meritocrazia stabilisce infatti che le assunzioni a tempo indeterminato nelle Pubbliche Amministrazioni devono necessariamente essere effettuate con il ricorso al metodo del concorso pubblico. In tale quadro le amministrazioni possono riservare una quota non superiore al 50% al personale interno. Tale riserva opera ovviamente nel rispetto delle norme dettate "in materia di assunzioni".

Il nuovo testo dell'articolo 52 del DLgs n. 165/2001 stabilisce, sempre con riguardo a questo istituto, che "le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione 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 per cento di quelli messi a concorso".

Questa seconda disposizione rende in modo ancora più chiaro gli ambiti di applicazione dell'istituto. Esso infatti ci precisa i seguenti elementi indispensabili:

- 1) carattere obbligatorio del concorso pubblico,
- 2) possibilità della riserva nell'ambito dei posti messi a concorso;
- 3) necessità del possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'interno.

In altri termini, le progressioni verticali possono essere utilizzate sotto forma di riserva non superiore al 50% dei posti messi a concorso; devono svolgersi come concorso pubblico ed il dipendente può partecipare solo se in possesso del titolo di studio per l'accesso dall'esterno. Per cui, per fare un esempio concreto, sulla base di queste norme –in particolare del nuovo testo dell'articolo 52 del DLgs n. 165/2001- la progressione verticale di un collaboratore amministrativo (categoria B) di un comune ad istruttore amministrativo (categoria C) può avvenire solo nell'ambito di un concorso pubblico ad almeno 2 posti di istruttore amministrativo con riserva per gli interni non superiore ad un posto. Ed i dipendenti interni che partecipano al concorso pubblico devono essere in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, cioè nel caso specifico il diploma di scuola media superiore.

Quindi, le progressioni verticali sono destinate a scomparire nei piccoli comuni: è infatti assai improbabile che in un ente di ridotte dimensioni si possano avviare in contemporanea due assunzioni per uno stesso profilo professionale. E sono destinate, per la stessa ragione, ad essere fortemente ridotte negli enti di media dimensione. Ed ancora vengono imposte condizioni assai dure, visto che si tratta di concorso pubblico. I dipendenti dell'ente che partecipano alle progressioni verticali devono essere in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, requisito che non può essere surrogato dal possesso del titolo di studio immediatamente inferiore accompagnato dalla esperienza (in passato veniva considerata sufficiente l'anzianità nella categoria immediatamente inferiore per 5 anni, ridotta a 3 se nell'ambito della stessa area). Ed ancora il dipendente deve superare il concorso pubblico, quindi superare le prove scritte e quelle orali: rispetto alla condizione attuale abbiamo una significativa differenza data dal fatto che non si possono continuare ad utilizzare forme semplificate di concorso. Sicuramente egli potrà contare sulla riserva, per cui non deve necessariamente risultare vincitore in termini assoluti, essendo sufficiente essere in testa nell'ambito della fascia riservata, ma siamo comunque in presenza di una quantità di aggravamenti assai rilevanti.

Occorre ricordare che il numero delle progressioni verticali è stato fin qui assai elevato e di conseguenza esse hanno prodotto effetti assai rilevanti: in numerosi enti si è infatti determinata una sorta di piramide rovesciata nella classificazione del personale.

Nella applicazione delle nuove disposizioni un primo problema sembra riguardare la decorrenza della loro applicazione alle progressioni in itinere. La disposizione prevede l'entrata in vigore dal prossimo 1 gennaio 2010. Un altro problema strettamente connesso è costituito dalla applicabilità delle nuove disposizioni alle progressioni verticali in itinere, cioè a quelle che risultano bandite o addirittura che risultano solo inserite nel programma del fabbisogno di personale. L'effetto determinato dal prevalere della tesi della immediata applicabilità è costituito dalla sostanziale paralisi immediata. Occorre considerare che la mancanza di una norma transitoria rende la soluzione meno certa e meno automatica, in relazione alla natura di *lex specialis* che hanno i bandi di concorso e quelli di appalto. Sicuramente non si possono considerare in itinere le progressioni verticali per le quali all'atto della entrata in vigore del Decreto Legislativo risulta unicamente la previsione nella programmazione del fabbisogno, in quanto ciò non ha in alcun modo determinato l'avvio della procedura.

Da evidenziare infine che il nuovo testo dell'articolo 52 del DLgs n. 165/2001 stabilisce che "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". Ricordiamo invece che le, per molti versi, analoghe disposizioni che stabiliscono che la collocazione nella fascia più alta della valutazione per almeno 3 anni consecutivi o per 5 anni, anche con consecutivi, costituisce "titolo prioritario" tanto per le progressioni economiche che per quelle verticali, non è immediatamente applicabile alle regioni ed agli enti locali.

LA CONTRATTAZIONE

Sono quanto mai rilevanti le disposizioni dettate in tema di contrattazione collettiva nel decreto attuativo della legge n. 15/2009. Siamo infatti in presenza di una insieme di novità di grande rilievo, che impongono a dirigenti ed amministratori da un lato ed ai soggetti sindacali dall'altro di modificare radicalmente i propri comportamenti. L'importanza di queste disposizioni, anche se la

pubblicistica non lo rileva, probabilmente per non urtare sensibilità ed equilibri faticosamente raggiunti, non è in alcun modo inferiore alle disposizioni sulla meritocrazia e sulla valutazione del personale e dei dirigenti. Le principali novità sono costituite dalla individuazione delle materie oggetto di contrattazione, dalla possibilità per le amministrazioni di decidere unilateralmente in assenza di una intesa e dal rafforzamento delle forme di controllo sulla contrattazione decentrata integrativa.

I tratti essenziali, come rilevato dai primi commenti, sono sicuramente costituiti dalla scelta di “ripubblicizzazione”, cioè di aumentare gli spazi riservati alla legislazione, e dalla delimitazione di quelli attribuiti alla contrattazione, ma anche dalle nuove regole adottate per la contrattazione decentrata.

Si deve inoltre ricordare che le nuove regole ripropongono in modo rafforzato, sia direttamente che indirettamente, alcune delle scelte compiute dalla più recente legislazione in materia di controlli sulla contrattazione collettiva ed aumentano le sanzioni. Queste disposizioni sono dettate nella forma delle modifiche al testo attualmente in vigore del DLgs n. 165/2001.

Viene rafforzato il rilievo delle norme contenute nel DLgs n. 165/2001: esso, unitamente al capo I, titolo II, del libro V del codice civile ed alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa costituiscono il quadro legislativo che disciplina il lavoro nelle PA. Tali disposizioni hanno “carattere imperativo”; il che ne rafforza il ruolo. Si continua a prevedere che il trattamento economico sia oggetto esclusivo di contrattazione collettiva. Ma tale principio viene derogato nei seguenti casi: scelta unilaterale delle amministrazioni compiuta in via transitoria ove non si raggiunga una intesa in sede di contrattazione decentrata; indennità legate alla graduatoria di merito delle amministrazioni statali; applicazione delle nuove disposizioni dettate in tema di indennità di vacanza contrattuale.

Sono rafforzati i vincoli che dispongono la nullità delle disposizioni contenute nei contratti decentrati e vengono applicati al pubblico impiego gli articoli del codice civile 1339, inserimento automatico di clausole dettate dalla legge in luogo di disposizioni difformi, e 1419, secondo comma, nullità parziale dei contratti al cui testo sono state apportate sostituzioni nella forma dell'inserzione automatica di clausole.

Si continuano ad assegnare ai dirigenti i poteri e le capacità del privato datore di lavoro, si ribadisce che questa attribuzione è da intendere essere effettuata in via esclusiva, ma si prevede la necessità della informazione ai soggetti sindacali, ove ciò sia espressamente previsto nei contratti collettivi nazionali di lavoro e si chiarisce che nell'ambito dei poteri e delle capacità del privato datore di lavoro rientrano le “misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità” e la “la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici”.

Le disposizioni previgenti stabilivano che “la contrattazione collettiva si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali”; come si vede una estensione notevole. Con le nuove disposizioni invece “la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali”. A tali materie si deve aggiungere, sulla base delle prescrizioni legislative, la disciplina del trattamento economico.

Viene dettata la esclusione dalla contrattazione collettiva delle seguenti materie, scelta che viene espressa nella forma di una specificazione del principio di carattere generale prima affermato: la “organizzazione degli uffici”; le materie che sono “oggetto di partecipazione sindacale”; le materie

“afferenti alle prerogative dirigenziali” in tema di gestione delle risorse umane e, più in generale di svolgimento delle competenze gestionali; il “conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali; le materie comprese nell’articolo 1, comma 2, lettera c) della legge n. 421/1992, cioè la legge delega sulla cui base è stato emanato il DLgs n. 29/1993.

Sono indicate le materie che sono rimesse alla disciplina della contrattazione collettiva ma entro gli “esclusivi limiti previsti da norme di legge”. Quindi materie rimesse alla contrattazione, ma su cui quest’ultima è costretta entro le indicazioni dettate dal legislatore, in altri termini in cui la contrattazione è a “sovranità limitata”, dovendo limitarsi ad attuare i vincoli legislativi. Tali materie sono le seguenti: le “sanzioni disciplinari”; la “valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio”; la mobilità; le progressioni economiche.

Viene previsto che il mancato raggiungimento di una intesa possa essere sostituito da una decisione unilaterale dell’ente: al mancato raggiungimento dell’accordo può infatti seguire la decisione dell’ente, anche se “in via provvisoria” e solo “fino alla successiva sottoscrizione”, di “provvedere sulle materie oggetto del mancato accordo”. Siamo in presenza di una disposizione che consente alle amministrazioni di avere uno strumento assai forte per potere resistere alle pretese eccessive delle organizzazioni sindacali. Ovviamente esso deve essere utilizzato cum grano salis e comunque in modo da non condurre a comportamenti che possano essere definiti come caratterizzati da condotta antisindacale. Ma, come si suol dire, il dado è tratto ed alle amministrazioni viene consegnato un potere rilevante.

Si stabilisce che la durata massima della contrattazione decentrata debba essere predeterminata da parte dei contratti collettivi nazionali di lavoro e che non sia possibile superarli.

Viene inoltre ribadito che le materie, i vincoli, i limiti, i soggetti e le procedure negoziali sono fissati direttamente dai contratti nazionali ed a livello decentrato li si deve rispettare.

Il legislatore rafforza inoltre i controlli sui contratti decentrati stabilendo che essi devono essere accompagnati da una specifica relazione, redatta sulla base di un modello previsto direttamente a livello nazionale. Ed ancora si ampliano i poteri e le responsabilità dei revisori dei conti.

LA VALUTAZIONE

Il Decreto attuativo della legge n. 15/2009 disciplina la valutazione del personale e dei dirigenti. Ricordiamo che, prima della sua entrata in vigore, non esistevano né disposizioni di legge né norme contrattuali che disciplinavano la valutazione del personale e quella dei dirigenti. Avevamo, sul terreno legislativo, unicamente il DLgs n. 286/1999, che si limitava a stabilire la necessità di attivare tra le forme di controllo interno anche la valutazione delle prestazioni dei dirigenti e, sul terreno contrattuale, le norme che stabiliscono la necessità di adottare sistemi di valutazione e di darsi specifici nuclei come condizione per la erogazione della indennità di risultato a dirigenti e titolari di posizione organizzativa. Nonché, sempre sul terreno contrattuale, il vincolo per i dirigenti a valutare il personale sia ai fini della erogazione della indennità di produttività sia per le progressioni economiche. Ma mancavano disposizioni sul contenuto della valutazione.

L’articolo 16 del Decreto attuativo, introdotto sulla base del parere reso dalla Conferenza Unificata tra Stato, Regioni ed autonomie locali, ha dettagliato in modo preciso le disposizioni sulla valutazione che si applicano alle regioni ed agli enti locali. Il criterio direttivo è la previsione per cui si applicano le disposizioni che hanno un carattere generale e di principio, mentre non è obbligatoria l’applicazione delle norme che contengono prescrizioni attuative o di dettaglio.

Sempre tale articolo dispone inoltre che regioni ed enti locali abbiano tempo fino al 31.12.2010 per adottare con un proprio regolamento la nuova metodologia di valutazione. In caso di mancato esercizio del proprio potere regolamentare si applicano per intero le disposizioni legislative, fino a quando l'ente non avrà esercitato la propria autonomia regolamentare.

Vengono riassunti in 6 momenti i momenti in cui si articola il procedimento di valutazione dei dirigenti e del personale. Questi 6 momenti possono essere, a parere di chi scrive, essere raggruppati nelle seguenti 4 fasi:

- 1) Fase preventiva. Essa si articola nella “definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori”, nonché nel “collegamento tra gli obiettivi e l’allocazione delle risorse”. Il legislatore impone quindi che tutte le amministrazioni adottino specifici obiettivi prima dell’avvio della valutazione. Ed ancora che essi siano concretamente misurabili. Ed infine che essi siano accompagnati dalla individuazione delle risorse finanziarie, strumentali ed umane che sono necessarie per il loro raggiungimento, il che negli enti locali si realizza attraverso lo strumento del Programma Esecutivo di Gestione;
- 2) monitoraggio intermedio. E’ questa una tappa assai importante in quanto consente di apportare tutte le correzioni ed integrazioni che si rendano eventualmente necessari e, perciò, di migliorare la qualità dell’attività amministrativa;
- 3) valutazione finale. Essa, che è per molti aspetti, quella più tradizionale e si struttura nei momenti della misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale da una parte e nell’utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito, dall’altra. Quindi si stabilisce uno stretto collegamento tra esiti della valutazione ed erogazione dei compensi;
- 4) 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.

I PREMI PER LE PERFORMANCE

Uno dei punti di maggiore rilievo innovativo del decreto attuativo della legge n. 15/2009 è senza dubbio costituito dalla valorizzazione della meritocrazia. Questo obiettivo viene perseguito sia attraverso la introduzione di specifici premi che attraverso la suddivisione del personale e dei dirigenti in 3 fasce cui devono corrispondere forme diversificate di trattamento economico.

Nell’applicazione di queste disposizioni agli enti locali viene attribuita una ampia autonomia, che è vincolata unicamente al rispetto delle scelte di carattere generale contenute nel provvedimento.

Il provvedimento prevede che le valutazioni dei dirigenti e dei dipendenti pubblici debbano essere suddivise in 3 fasce. Nella prima sono inserite quelle più elevate e deve comprendere il 25%; nella seconda sono inserite quelle intermedie e deve comprendere il 50%; nella terza vanno inserite quelle più basse e deve comprendere il 25%. Ai dirigenti ed ai dipendenti inseriti nella prima fascia andrà ripartita la metà del trattamento economico collegato alla valutazione delle performance, ivi compresa l’indennità di risultato; a quelli inseriti nella seconda fascia la restante metà. La composizione delle fasce, in particolare di quella più elevata, può essere modificata in misura non superiore al 5% da parte della contrattazione collettiva decentrata integrativa, che può intervenire anche sulle altre fasce e sulla quantità di risorse da assegnare ad ognuna di esse.

La norma stabilisce la non applicazione, per la parte sui dirigenti, alle amministrazioni in cui ve ne sono in servizio 5 o meno; per il personale a quelle in cui ve ne sono in servizio 8 o meno.

La norma “tempera” i vincoli alla applicazione agli enti locali dell’obbligo a differenziare la valutazione dei dirigenti e del personale e, di conseguenza, anche il loro trattamento accessorio collegato alle performance in 3 fasce. Infatti si stabilisce che comuni, province e regioni debbano introdurre almeno le 3 fasce, ma non si detta in modo vincolante la quantità di dipendenti e di dirigenti che ne devono fare parte. Viene inoltre stabilito che la quota preponderante del trattamento accessorio collegato alle performance deve essere riservata al personale ed ai dirigenti inquadrati nella fascia più alta, ma anche in questo caso non sono dettate cifre analitiche. Ovviamente le singole amministrazioni non potranno aggirare i vincoli di carattere generale dettati dalle disposizioni, anche se i margini di autonomia ad essi concessi sono più ampi di quelli attribuiti alle amministrazioni statali.

Il provvedimento prevede che la valorizzazione dei meriti sia garantita attraverso i seguenti strumenti: bonus per le eccellenze, premio per l’innovazione, progressioni economiche, progressioni verticali, conferimento di incarichi di responsabilità ed accesso a percorsi formativi di eccellenza a livello nazionale o internazionale. Altra forma di incentivazione è costituita dal premio di efficienza.

Possono accedere al bonus per le eccellenze una quantità di dipendenti e di dirigenti non superiori al 5%; viene previsto che essi debbano essere stati inseriti nella fascia di valutazione più alta. I beneficiari di questo compenso non potranno ricevere anche quello per l’innovazione.

I destinatari del premio per l’innovazione vanno individuati sulla base del progetto realizzato che ha concorso in modo più significativo al miglioramento della qualità dell’attività amministrativa e dei servizi erogati.

Gli oneri per la corresponsione di questi premi vanno prelevati dal fondo per le risorse decentrate.

Ricordiamo che la disposizione stabilisce anche che per la incentivazione della meritocrazia possano essere stanziati risorse aggiuntive da parte dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Anche le regioni e gli enti locali possono applicare le forme di incentivazione dei meriti previste dalle disposizioni nazionali, ovviamente adattandole alle proprie caratteristiche, disposizione che in particolare si applica ai compensi per le eccellenze e l’innovazione. Negli enti locali e nelle regioni sono posti a carico del fondo per le risorse decentrate gli oneri derivanti dalla applicazione dei premi per l’eccellenza e per l’innovazione, dalle progressioni economiche e dalla attribuzione di incarichi e responsabilità.

IL PREMIO DI EFFICIENZA

Questo strumento presenta caratteristiche peculiari che lo diversificano dalle altre forme di valorizzazione dei meriti. Esso è infatti connesso alla effettiva realizzazione di risparmi sui “costi di funzionamento”. Tali risparmi devono derivare da “processi di ristrutturazione, riorganizzazione ed innovazione all’interno delle pubbliche amministrazioni”. Quindi sono collegati al raggiungimento in modo strutturale di risparmi di risparmi, il che deve essere certificato dall’organismo che presiede alla valutazione.

Le amministrazioni possono riservare alla incentivazione del personale una quota non superiore al 30% dei risparmi ottenuti; in tal modo il legislatore si propone di raggiungere il risultato di stimolare i dipendenti dell’ente a perseguire gli obiettivi di contenimento della spesa, evidentemente sulla base del convincimento che solo in tal modo si potranno effettivamente conseguire risultati positivi. Una quota non superiore ai 2/3 deve essere destinata alla incentivazione del “personale direttamente e proficuamente coinvolto”, il che sembra richiedere sia una attestazione che una

valutazione da parte dei dirigenti. La quota restante deve essere destinata all'incremento del fondo per le risorse decentrate, per cui potrà essere dalla contrattazione decentrata integrativa. La norma sembra non prevedere la possibilità di ampliare ai dirigenti la partecipazione a questo compenso.

4) ASPETTI PROBLEMATICI

L'ENTRATA IN VIGORE

Il DLgs n. 150/2009, il decreto attuativo della legge n. 15/2009, cd legge Brunetta, è entrato in vigore domenica 15 novembre essendo trascorsi i canonici 15 giorni dalla pubblicazione del provvedimento sulla Gazzetta Ufficiale. Questo provvedimento ha una straordinaria importanza per la organizzazione interna delle Pubbliche Amministrazioni e per la gestione delle risorse umane nel pubblico impiego. Per l' applicazione di queste disposizioni il provvedimento prevede una applicazione dilazionata nel corso dei prossimi 2 anni che arriva, per alcuni aspetti, alla fine del 2012.

Basta ricordare che questo provvedimento detta (il che avviene per la prima volta in una norma di legge ed anche in una disposizione contrattuale) le regole che devono presiedere alla valutazione del personale e dei dirigenti. Ed ancora, esso prevede la introduzione di istituti che valorizzano il merito e che riconoscono il demerito. Tanto gli esiti delle valutazioni che l'applicazione degli istituti meritocratici devono essere adeguatamente pubblicizzati. Vengono assegnati compiti precisi ai dirigenti quali soggetti dotati dei poteri e delle capacità del privato datore di lavoro, ad esempio spetta ad essi la definizione dei profili professionali necessari alle singole articolazioni organizzative, per la mobilità volontaria e per la individuazione degli esuberanti. Nel contempo sono dettate, al fine di rafforzarne l'autonomia e di limitare il cd spoil system, nuove regole per il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali, regole che incidono tanto sulle procedure quanto sulle motivazioni. Non sono minori le novità alle regole dettate in tema di contrattazione collettiva. Vengono in primo luogo limitate in misura significativa le materie ad essa riservata ed ancora i datori di lavoro pubblico non sono più vincolati alla necessità di attendere un accordo a livello di contrattazione decentrata integrativa, ma possono motivatamente e provvisoriamente prescindere ed infine sono fortemente accresciute le forme di controllo e viene prevista la necessità di assicurare una ampia pubblicità alle relative informazioni. Il provvedimento modifica inoltre le disposizioni sulle sanzioni e sulle procedure disciplinari ed introduce nuove forme di responsabilità per i dipendenti e per i dirigenti.

Dal 15 novembre entrano in vigore tutte le parti del decreto che non hanno una decorrenza differenziata: l'applicazione immediata riguarda soprattutto le modifiche al DLgs n. 165/2001, che sono contenute nel titolo IV.

Segnaliamo, tra le tante disposizioni di immediata applicazione:

- 1) le novità sul conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali (i sindaci devono motivare i provvedimenti di conferimento di tali incarichi per come previsto nel provvedimento e si deve dare una adeguata e preventiva pubblicità);
- 2) l'obbligo di garantire una adeguata pubblicità alla volontà di ricorrere alla mobilità volontaria, anche indicando i criteri di scelta;
- 3) le nuove disposizioni disciplinari: ovviamente per i procedimenti di nuova apertura e non per quelli pendenti. In tale ambito ricordiamo che viene previsto il superamento del vincolo della

sospensione del procedimento disciplinare in presenza di procedimenti penali e l'aumento dei poteri dei dirigenti fino alla irrogazione della sospensione fino a 10 giorni;

4) il superamento dell'obbligo di pubblicazione del codice disciplinare per almeno 15 giorni in tutte le sedi degli enti: tale obbligo può essere sostituito dalla semplice pubblicazione sul sito internet dell'ente.

Dal prossimo 1 gennaio 2010 entrano in vigore le nuove e limitative regole sulle progressioni verticali. Sulla base delle nuove disposizioni esse potranno essere effettuate esclusivamente nella forma del concorso pubblico con riserva per gli interni non superiore al 50%. Siamo, a parere di chi scrive, in presenza di una riserva che sembra necessaria per tutti i singoli concorsi in cui le amministrazioni vogliano utilizzare questa possibilità. Ed inoltre i dipendenti che partecipano al concorso pubblico con riserva devono essere necessariamente in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno. Tale requisito non può in alcun modo essere superato tramite l'esperienza acquisita dal dipendente. Occorre ricordare che non è chiaro se le nuove disposizioni si applicano solo alle progressioni verticali indette dopo tale data o se esse si applicano anche a quelle che a tale data risultano essere in corso di svolgimento.

Gli enti locali hanno tempo fino a tutto l'anno 2010 per adattare i propri regolamenti alle novità in materia di valutazione delle performance e di riconoscimento del merito. Ricordiamo che le disposizioni dettate in queste materie non si applicano integralmente agli enti locali, ma solo per le parti di principio che sono peraltro espressamente indicate dallo stesso provvedimento.

Nel caso in cui le amministrazioni regionali e gli enti locali non avranno adeguato entro la fine del 2010 i propri regolamenti alle nuove disposizioni, queste si applicheranno integralmente fino a quando gli stessi enti non avranno adeguato i propri regolamenti ai nuovi principi, come avviene in materia di regole sui concorsi pubblici.

Ricordiamo soprattutto che gli enti devono suddividere i propri dirigenti ed i propri dipendenti, a seguito delle valutazioni, in almeno 3 fasce di merito e devono necessariamente riservare ai dipendenti ed ai dirigenti che sono inseriti nella fascia di valutazione più alta la quota prevalente del trattamento economico accessorio collegato alle performance.

Gli enti locali hanno tempo fino al 31 dicembre 2011 per adeguare i propri contratti collettivi decentrati integrativi alle novità introdotte dal decreto e viene comunque previsto che i documenti contrattuali non adeguati alle nuove previsioni cesseranno di produrre i propri effetti alla fine del 2012.

Ricordiamo infine che, a far data dalla sottoscrizione dei nuovi contratti nazionali, acquistano efficacia le nuove disposizioni sanzionatorie previste nei DLgs per i contratti decentrati che non rispettano le indicazioni dettate da norme di legge e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, ivi compreso l'obbligo di recupero nella sessione negoziale immediatamente successiva delle eventuali risorse aggiuntive che sono state indebitamente inserite nei fondi per la contrattazione decentrata integrativa nel caso in cui ciò sia rilevato dalla Corte dei Conti o dalla Funzione Pubblica o dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.

LA TRASPARENZA

Il legislatore impone a tutte le Pubbliche Amministrazioni di pubblicare sul sito internet numerose notizie che riguardano il personale ed i dirigenti. Tali disposizioni sono contenute nel Decreto Legge n. 112/2008, nella legge n. 69/2009 e nel DLgs n. 150/2009. Le finalità di queste norme sono quelle di aumentare la trasparenza delle informazioni sulle risorse umane, in modo da evitare che le

amministrazioni effettuino scelte “aureferenziali”. In particolare, si vuole evitare valutazioni positive in modo indifferenziato, perché la ripartizione dei premi avvenga sulla base di effettivi criteri meritocratici, per collegare più direttamente l’allocazione di risorse aggiuntive nei fondi per la contrattazione decentrata al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità e per rendere noti i dati complessivi del trattamento economico dei vertici burocratici delle amministrazioni; in altri termini, come dice la stessa legge, uno strumento per rendere possibile il “controllo diffuso”.

A rafforzamento di tali vincoli, che sono qualificati come “accessibilità totale”, si deve ricordare che esse sono qualificate dal legislatore come attinenti ai livelli minimi essenziali delle prestazioni relative ai diritti civili e sociali; pertanto devono essere applicate da regioni ed enti locali, che possono al più aumentarle.

Per le amministrazioni statali il legislatore detta le informazioni che devono necessariamente essere pubblicate sul sito internet.

Tutte le PA, ivi comprese regioni ed enti locali, devono pubblicare le seguenti informazioni sui contratti decentrati: il testo, le informazioni da trasmettere alla Ragioneria Generale dello Stato attraverso il conto annuale, la relazione illustrativa e quella economico finanziaria predisposta dagli uffici, il modello per la valutazione dell’impatto della contrattazione decentrata sulla qualità dei servizi ed i giudizi espressi al riguardo dai cittadini. Quindi, si aggiungono altri obblighi rispetto a quelli previsti dal DL n. 112/2008. In primo luogo viene previsto l’obbligo di pubblicare le relazioni illustrative ed economico finanziaria. Ed inoltre si dovrà diffondere il modello, che sarà predisposto dal Dipartimento della funzione pubblica d’intesa con il Ministero dell’economia e delle finanze e sentita la Conferenza Unificata, per la “valutazione da parte dell’utenza dell’impatto della contrattazione integrativa sul funzionamento dei servizi pubblici, evidenziando le richieste e le previsioni di interesse per la collettività”. Ed infine si dovranno rendere noti anche gli esiti concreti di tale valutazione effettuata dai cittadini. I revisori dei conti sono chiamati a vigilare sul rispetto di tale prescrizione. L’eventuale mancato rispetto determina, a partire dalla sottoscrizione del CCNL 2010/2012 il divieto di adeguare le risorse destinate alla contrattazione integrativa decentrata. L’articolo 21 della legge 69/2009 impone a tutte le PA di pubblicare sul proprio sito internet le informazioni sul trattamento economico, sui recapiti e sui curricula dei dirigenti, nonché sui tassi di assenza del personale. Il trattamento economico deve comprendere tutti i compensi che l’ente eroga ai propri dirigenti ed ai segretari, quindi non solo lo stipendio e le indennità di posizione e di risultato, ma anche i compensi erogati dall’ente ad altro titolo. E’ stato chiarito dal Dipartimento della Funzione Pubblica, vedi le circolari n. 3 e n. 5, che in tali informazioni non sono compresi né i compensi erogati da altre PA né i dati sul reddito. I recapiti sono quelli di ufficio e riguardano sia il numero di telefono che l’indirizzo di posta elettronica, ovviamente di ufficio. Il curriculum deve essere redatto sulla base del modello cd europeo. Non vi è l’obbligo di pubblicare le informazioni sui titolari di posizione organizzativa, mentre vanno pubblicate quelle sui dirigenti assunti a tempo determinato. I compensi dei segretari in convenzione tra più comuni devono essere pubblicati esclusivamente da parte dell’ente capofila.

I tassi di assenza devono essere pubblicati su base mensile e per uffici di livello dirigenziale, ambito che comprende le articolazioni organizzative guidate da un dirigente o da un titolare di posizione organizzativa negli enti che ne sono sprovvisti. Occorre pubblicare il rapporto tra le presenze e le assenze. Al denominatore si deve inserire il risultato della moltiplicazione del numero dei dipendenti e delle giornate teoriche di lavoro previste nel mese. Tra i dipendenti occorre inserire

anche il dirigente e/o il titolare di posizione organizzativa. Al numeratore si deve inserire la somma delle giornate di presenza effettiva dei dipendenti e del dirigente. Tra le giornate di assenza vanno comprese le ferie, le aspettative ed i permessi, esclusi quelli che hanno durata inferiore ad una giornata.

Si devono inserire nel sito internet, sulla base delle previsioni dettate dal Decreto Legislativo n. 150/2009, attuativo della legge n. 15/2009, tutte le notizie sulla valutazione del personale e dei dirigenti. Occorre inserire in primo luogo la metodologia di valutazione adottata dall'ente. Ed ancora, le notizie sulla organizzazione interna. E, soprattutto, si devono inserire gli esiti delle attività di valutazione, nonché i premi erogati di conseguenza, ovviamente in modo differenziato sulla base delle previsioni dettate dal legislatore e, per gli enti locali, deciso dalle amministrazioni in sede regolamentare.

Occorre ricordare che queste informazioni vengono dallo stesso provvedimento messe in relazione alla percezioni da parte degli utenti della qualità dei servizi erogati da parte delle Pubbliche Amministrazioni. E che la legge n. 15/2009 ha stabilito che le informazioni sulla valutazione non sono tutelate dalle disposizioni dettate in materia di privacy.

LE SANZIONI DISCIPLINARI

La recente circolare n. 9/2009 del Ministro della Pubblica Amministrazione e dell'Innovazione "DLgs n. 150 del 2009 – disciplina in tema di procedimento disciplinare e rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale – prime indicazioni circa l'applicazione delle nuove norme" chiarisce numerosi dubbi applicativi sorti sulla applicazione delle nuove disposizioni dettate da decreto legislativo n. 150/2009, cd decreto Brunetta, in materia di sanzioni e di procedimenti disciplinari per i dipendenti pubblici. I problemi connessi alla fase di prima applicazione di tale parte del provvedimento sono affrontati nella circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione n. 9/2009.

Occorre ricordare che siamo in presenza di uno dei capitoli di maggiore rilievo innovativo dettati dalle nuove disposizioni contenute nel decreto cd Brunetta, al pari delle novità in materia di valutazione, meritocrazia, contrattazione e conferimento degli incarichi dirigenziali. Gli scopi che il legislatore si è proposto possono essere così riassunti: rendere più rapido il procedimento, rafforzare le competenze dei singoli dirigenti, dare effettività alle sanzioni irrogate e superare il vincolo alla sospensione del procedimento disciplinare in caso di instaurazione di un procedimento penale, ovviamente per la stessa fattispecie.

Le nuove regole si applicano solamente alle infrazioni disciplinari avviate dopo il 15 novembre, cioè successivamente alla data di entrata in vigore del decreto stesso: si arriva a tale conclusione sulla base dei principi di carattere generale, stante la mancanza di disposizioni transitorie. Al riguardo si deve fare riferimento alla data in cui i titolari dell'azione disciplinare vengono a conoscenza della infrazione stessa: se tale acquisizione è avvenuta precedentemente si continuano ad applicare le vecchie disposizioni, sia per gli aspetti procedurali, che per il rapporto tra procedimento disciplinare e penale, che per la competenza ad irrogare la sanzione stessa. Occorre evidenziare inoltre che in questi casi continua ad essere possibile il cd patteggiamento, cioè la possibilità di tramutare la sanzione in quella immediatamente inferiore, inibendo al dipendente stesso la possibilità di ogni ulteriore ricorso. Quanto alle possibili sanzioni, occorre tenere presente che –anche per le contestazioni avviate successivamente alla entrata in vigore delle nuove

disposizioni- si deve fare riferimento alla normativa applicabile all'atto in cui l'infrazione è stata commessa se la sanzione era meno pesante.

La circolare richiama infine la disposizione che supera definitivamente i collegi arbitrali di disciplina come strumento alternativo al contenzioso dinanzi ad giudice del lavoro. La stessa disposizione assegna 60 giorni per concludere i ricorsi pendenti dinanzi a tali organismi. La circolare chiarisce che la stessa disposizione contrattuale che consente la impugnazione dinanzi all'arbitro unico è da considerare compresa in questo ambito, per cui anche in questo caso siamo dinanzi ad una abrogazione.

Con le nuove disposizioni viene completamente riscritto l'articolo 55 del DLgs n. 165/2001, cioè la norma di riferimento, e vengono aggiunti gli articoli che vanno dal 55 bis al 55 nonies. Siamo in presenza di norme imperative, quindi di disposizioni che non possono essere né modificate dalla contrattazione collettiva, né possono essere derogate dalle parti. Viene, in primo luogo, stabilito che la pubblicazione sul sito internet dell'ente del codice disciplinare produce gli stessi effetti connessi alla sua affissione in tutte le sedi della PA, affissione che ricordiamo costituisce una condizione essenziale per la validità del provvedimento con cui si dispone la irrogazione della sanzione disciplinare.

In secondo luogo, si abrogano le vecchie disposizioni che consentivano il cd patteggiamento, cioè la possibilità per l'ente di accedere alla richiesta del dipendente e tramutare la sanzione in quella immediatamente precedente. I contratti collettivi potranno istituire nel futuro forme non obbligatorie di conciliazione, ma queste forme non potranno riguardare le fattispecie per le quali è prevista la sanzione del licenziamento e non si potrà in alcun modo modificare la specie della sanzione, cioè ad esempio la multa non potrà essere trasformata in rimprovero scritto, ma solamente ridotta nel suo ammontare.

In terzo luogo, si dispone l'estensione ai dirigenti delle regole in vigore per le contestazioni ai dipendenti per le sanzioni di maggiore gravità, ma la competenza è posta in capo al dirigente generale.

L'articolo 55 bis dispone che i dirigenti, ma non i titolari di posizione organizzativa, hanno la competenza ad irrogare direttamente le sanzioni fino alla sospensione con privazione della retribuzione per non più di 10 giorni, mentre per le sanzioni più gravi la competenza appartiene allo specifico ufficio per i procedimenti disciplinari istituito da ogni singolo ente. Ai rimproveri verbali si applicano le regole dettate dai contratti collettivi. Ed inoltre si dispone che il dirigente o responsabile della struttura presso cui il dipendente presta la propria attività debba contestare per iscritto l'addebito senza indugio e comunque entro i 20 giorni successivi dalla notizia del fatto. Il dipendente deve essere convocato per essere sentito a propria difesa con un preavviso di almeno 10 giorni. Il dipendente può anche presentare una memoria difensiva. Il procedimento si deve comunque concludere necessariamente entro i 60 giorni successivi alla contestazione dell'addebito. I termini per la contestazione iniziale e per la conclusione del procedimento con il provvedimento di irrogazione della sanzione o di archiviazione sono imperativi. Viene inoltre disposto che il responsabile della struttura o il dirigente della struttura presso cui il dipendente presta la propria attività, nei casi in cui la sanzione da applicare sia più grave di quanto di loro competenza, devono trasmettere gli atti entro 5 giorni all'ufficio per i procedimenti disciplinari. Questo ufficio ha fino a 40 giorni di tempo per contestare al dipendente l'infrazione disciplinare ed il termine di conclusione dello stesso è fissato in 120 giorni dal suo avvio. Si deve inoltre rilevare che le disposizioni impongono l'uso della posta elettronica certificata. Ed ancora si stabilisce che la mancata

collaborazione da parte di qualunque dipendente pubblico, anche nella forma del rifiuto di rendere note le informazioni in proprio possesso, sia oggetto di una specifica sanzione, nonché che il trasferimento non interrompa il procedimento stesso.

Vengono inoltre dettate nuove regole per il rapporto tra procedimenti disciplinari e penali: non è più necessario sospendere il primo nel caso in cui sia avviato un procedimento penale, salvo il caso in cui la sanzione sia superiore alla sospensione fino a 10 giorni e non vi siano elementi sufficienti per motivare la irrogazione della sanzione. Siamo comunque dinanzi ad una scelta facoltativa da parte del dirigente dell'ufficio per i procedimenti disciplinari.

LA MOBILITA' VOLONTARIA

Il DLgs n. 150/2009 interviene sulla mobilità volontaria, modificando le regole dettate dal DLgs n. 150/2009. Le nuove regole vogliono rendere più semplice il ricorso a questo istituto, vogliono rendere obbligatorio il ricorso a forme di pubblicità preventiva ed alla introduzione di regole selettive previamente determinate e vogliono aumentare le competenze dei dirigenti. Ma le nuove regole sollevano anche alcuni dubbi sulla portata delle disposizioni che assegnano un carattere obbligatorio a questo istituto, intendendo con ciò la natura vincolante del ricorso ad esso prima della indicazione di un concorso pubblico. Da sottolineare infine la sua qualificazione come cessazione del rapporto di lavoro, con ciò marcando che siamo in presenza di una trasformazione dello stesso e non della creazione di un nuovo rapporto.

IL DLgs cd Brunetta prevede la introduzione dell'articolo 29 bis e la riscrittura del primo comma dell'articolo 30 del DLgs n. 165/2001.

L'articolo 29 bis del DLgs n. 165/2001 introdotto dal decreto attuativo della legge cd Brunetta stabilisce che con uno specifico Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa intesa da raggiungere in sede di Conferenza Unificata e sentite le organizzazioni sindacali, saranno dettate le tabelle di corrispondenza tra i vari comparti del pubblico impiego. Non viene però assegnato un termine per l'adozione di questo provvedimento.

La norma vuole facilitare il ricorso alla mobilità tra i vari comparti, che è stata fino ad oggi ostacolata di fatto dalla difficoltà di tradurre in concreta disposizione le modalità di inquadramento del personale proveniente da altri comparti, sia come categoria, che come profilo che come posizione di progressione economica. In questo modo avremo una base oggettiva di riferimento e, in via di fatto, avremo come effetto concreto lo stimolo al ricorso a questo istituto. Il che si inserisce nell'ambito della finalità a diffondere il ricorso alla mobilità volontaria come forma di incentivazione della attivazione di una sorta di "mercato" tra le PA.

Il nuovo testo dell'articolo 30 non sembra prevedere la obbligatorietà dell'assenso della amministrazione cedente. Ma questa lettura è da considerare superficiale per le seguenti 2 ragioni:

1) viene previsto che " il trasferimento è disposto previo parere favorevole dei dirigenti responsabili dei servizi e degli uffici cui il personale è o sarà assegnato". Per cui abbiamo la riconferma di questa necessità ed abbiamo anche la indicazione che essa, al pari della scelta del soggetto da assumere in mobilità, spetta al dirigente del settore e non agli organi politici.

Ricordiamo che la presentazione di una istanza di mobilità non dà diritto ad ottenere la stessa: solo per i dirigenti le norme del contratto prevedono comunque la possibilità di trasferimento, decorso il periodo di preavviso. Da ricordare che, sulla base dei nuovi orientamenti della Corte dei Conti, la mobilità in uscita non equivale ad una cessazione;

2) la mobilità volontaria viene definita come cessione del contratto, per cui è implicito in questa definizione che occorre comunque acquisire l'assenso del cedente.

Le nuove disposizioni introducono un elemento di incertezza sulla natura obbligatoria del ricorso alla mobilità volontaria. Le disposizioni, non modificate, contenute nel comma 2 bis dell'articolo 30 del DLgs n. 165/2001 stabiliscono che siamo in presenza di un vero e proprio obbligo che deve essere soddisfatto da parte di tutti i soggetti pubblici; infatti testualmente stabiliscono che "Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità". E' stato chiarito in precedenza dal Dipartimento della Funzione Pubblica che questo obbligo deve essere soddisfatto anche prima della comunicazione di cui all'articolo 34 bis dello stesso testo unico sul lavoro pubblico, cioè prima della verifica della esistenza di personale pubblico in disponibilità, in quanto non siamo in presenza di una nuova assunzione ma della trasformazione di un rapporto di lavoro esistente ovvero, per usare il linguaggio del legislatore, della "cessione di un contratto".

Il nuovo testo del comma 1 dello stesso articolo invece dispone testualmente che: "Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento". Come si vede siamo in presenza di due disposizioni che dobbiamo definire, per lo meno, come non coordinate tra loro. Si deve inoltre sottolineare che il riferimento alle "disponibilità dei posti in organico da ricoprire attraverso passaggio diretto di personale da altre amministrazioni" sembrerebbe lasciare credere che non tutte le nuove assunzioni devono essere effettuate ricorrendo preventivamente alla mobilità volontaria, ma solo quelle espressamente riservate dall'ente a questa procedura.

Il nuovo testo dell'articolo 30 del DLgs n. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni devono "rendere pubbliche le disponibilità dei posti in organico da ricoprire attraverso passaggio diretto di personale da altre amministrazioni fissando preventivamente i criteri di scelta". In tal modo il legislatore ha tradotto in norma di legge la interpretazione del Dipartimento della Funzione Pubblica, si veda in particolare la circolare n. 4/2008.

Sulla base dei principi di carattere generale possiamo ritenere che la pubblicità che gli enti devono effettuare deve essere adeguata e che la pubblicazione in modo ben visibile sul sito internet possa costituire una forma che soddisfa i vincoli minimi dettati dal legislatore.

Infine tutte le PA devono adottare e rendere preventivamente noti i criteri che utilizzeranno per la scelta dei dipendenti da assumere in mobilità volontaria. La sede più idonea in cui definire tali criteri è il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'ente ovvero quello sui concorsi e comunque nel bando il suo contenuto deve essere reso noto. Raccomandiamo alle amministrazioni di riservare particolare attenzione alla indicazione di tali criteri, in modo da avere una base oggettiva per lo svolgimento della propria attività. Basta ricordare che l'eventuale risposta negativa ad una richiesta di mobilità volontaria deve essere adeguatamente motivata e che tra tali motivazioni non possiamo fare riferimento alla incompetenza professionale, in quanto siamo in presenza di un dipendente che ha comunque superato un concorso pubblico.

LE PROGRESSIONI VERTICALI

Dal prossimo 1 gennaio 2010 la possibilità di effettuare progressioni verticali o di carriera nelle Pubbliche Amministrazioni, ivi compresi gli enti locali, viene ad essere fortemente limitata. La disciplina di questo istituto cessa di essere di origine contrattuale, visto che le regole sono dettate

direttamente dal legislatore e che, per sua espressa indicazione (che si aggiunge ai principi di carattere generale dettati dallo stesso provvedimento) la disciplina contrattuale deve meramente attuare le prescrizioni dettate dal DLgs n. 150/2009.

Da sottolineare che in questo provvedimento le disposizioni sulle progressioni verticali sono contenute sia nell'articolo 24, compreso nel titolo III dedicato alla meritocrazia, che nell'articolo 62, inserito nel titolo IV di modifica delle norme sul lavoro pubblico e che introduce una serie di variazioni all'attuale testo dell'articolo 52 del DLgs n. 165/2001.

Le progressioni verticali o di carriera subiscono una drastica limitazione. Sulla base dell'articolo dettato nella parte sulla meritocrazia si stabilisce infatti che le assunzioni a tempo indeterminato nelle Pubbliche Amministrazioni devono necessariamente essere effettuate con il ricorso al metodo del concorso pubblico. In tale quadro le amministrazioni possono riservare una quota non superiore al 50% al personale interno. Tale riserva opera ovviamente nel rispetto delle norme dettate "in materia di assunzioni".

Il nuovo testo dell'articolo 52 del DLgs n. 165/2001 stabilisce, sempre con riguardo a questo istituto, che "le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione 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 per cento di quelli messi a concorso".

Questa seconda disposizione rende in modo ancora più chiaro gli ambiti di applicazione dell'istituto. Esso infatti ci precisa i seguenti elementi indispensabili:

- 4) carattere obbligatorio del concorso pubblico,
- 5) possibilità della riserva nell'ambito dei posti messi a concorso;
- 6) necessità del possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'interno.

In altri termini, le progressioni verticali possono essere utilizzate sotto forma di riserva non superiore al 50% dei posti messi a concorso; devono svolgersi come concorso pubblico ed il dipendente può partecipare solo se in possesso del titolo di studio per l'accesso dall'esterno. Per cui, per fare un esempio concreto, sulla base di queste norme –in particolare del nuovo testo dell'articolo 52 del DLgs n. 165/2001- la progressione verticale di un collaboratore amministrativo (categoria B) di un comune ad istruttore amministrativo (categoria C) può avvenire solo nell'ambito di un concorso pubblico ad almeno 2 posti di istruttore amministrativo con riserva per gli interni non superiore ad un posto. Ed i dipendenti interni che partecipano al concorso pubblico devono essere in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, cioè nel caso specifico il diploma di scuola media superiore.

Quindi, le progressioni verticali sono destinate a scomparire o ad essere un evento eccezionale nei piccoli comuni: è infatti assai improbabile che in un ente di ridotte dimensioni si possano avviare in contemporanea due assunzioni per uno stesso profilo professionale. E sono destinate, per la stessa ragione, ad essere fortemente ridotte negli enti di media dimensione.

Ed ancora vengono imposte condizioni assai dure, visto che si tratta di concorso pubblico. I dipendenti dell'ente che partecipano alle progressioni verticali devono essere in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, requisito che non può essere surrogato dal possesso del titolo di studio immediatamente inferiore accompagnato dalla esperienza (in passato veniva considerata sufficiente l'anzianità nella categoria immediatamente inferiore per 5 anni, ridotta a 3 se nell'ambito della stessa area). Ed inoltre il dipendente deve superare il concorso pubblico, quindi superare le prove scritte e quelle orali: rispetto alla condizione attuale abbiamo una significativa

differenza data dal fatto che non si possono continuare ad utilizzare forme semplificate di concorso. Sicuramente egli potrà contare sulla riserva, per cui non deve necessariamente risultare vincitore in termini assoluti, essendo sufficiente essere in testa nell'ambito della fascia riservata, ma siamo comunque in presenza di una quantità di aggravamenti assai rilevanti.

Occorre ricordare che il numero delle progressioni verticali è stato fin qui assai elevato e di conseguenza esse hanno prodotto effetti assai rilevanti: in numerosi enti si è infatti determinata una sorta di piramide rovesciata nella classificazione del personale.

Nella applicazione delle nuove disposizioni è stata chiarita l'assenza di un regime transitorio, per cui viene stabilita dal legislatore l'entrata in vigore dal prossimo 1 gennaio 2010. Occorre chiarire l'applicabilità delle nuove disposizioni alle progressioni verticali in itinere, cioè a quelle che risultano bandite o addirittura che risultano solo inserite nel programma del fabbisogno di personale. La mancanza di una norma transitoria rende la soluzione meno certa e meno automatica, in relazione alla natura di *lex specialis* che hanno i bandi di concorso e quelli di appalto.

Sicuramente non si possono considerare in itinere le progressioni verticali per le quali all'atto della entrata in vigore del Decreto Legislativo risulta unicamente la previsione nella programmazione del fabbisogno, in quanto ciò non ha in alcun modo determinato l'avvio della procedura.

A parere di chi scrive la riserva deve operare su ogni singolo posto e non è più sufficiente, come previsto dalle disposizioni previgenti, che essa operi sul complesso delle assunzioni che l'ente intende effettuare. Occorre comunque considerare che su questo punto il dettato legislativo non è chiarissimo.

Da evidenziare infine che il nuovo testo dell'articolo 52 del DLgs n. 165/2001 stabilisce che "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". Ricordiamo invece che le, per molti versi, analoghe disposizioni che stabiliscono che la collocazione nella fascia più alta della valutazione per almeno 3 anni consecutivi o per 5 anni, anche con consecutivi, costituisce "titolo prioritario" tanto per le progressioni economiche che per quelle verticali, non è immediatamente applicabile alle regioni ed agli enti locali.

GLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Il Decreto Legislativo n. 150/2009 introduce numerose ed importanti modifiche alla disciplina dettata in tema di conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali. Gli elementi di novità sono dettati attraverso cambiamenti al DLgs n. 165/2001 e non modificano le regole contenute nel testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali. Per cui siamo in presenza di norme di principio applicabili anche ai comuni ed alle province, che hanno bisogno della mediazione regolamentare per la loro concreta attuazione; fermo restando che gli articoli del DLgs n. 267/2000 continuano ad essere pienamente applicabili e che essi non sono stati modificati, anche perché ogni modifica non può che essere disposta attraverso una forma espressa.

Non è chiaro se le nuove disposizioni sul conferimento degli incarichi dirigenziali si applichino anche a quelli incarichi di posizione organizzativa negli enti che sono sprovvisti di dirigenti. A parere di chi scrive la risposta va in senso affermativo, visto che siamo in presenza di norme riferiti agli incarichi e non di disposizioni riferite al ruolo dirigenziale.

Il primo, e per molti aspetti più importante, elemento di novità è costituito dal rafforzamento del vincolo a motivare il provvedimento di conferimento e revoca degli incarichi ai dirigenti. Lo scopo

che le nuove disposizioni vogliono raggiungere, per come peraltro previsto espressamente nel testo della legge delega, cioè la legge n. 15/2009, è costituito dalla riduzione dello spoil system, cioè del conferimento degli incarichi sulla base di ragioni fiduciarie personali, attraverso la traduzione in norma di legge dei principi interpretativi dettati dalla giurisprudenza costituzionale e delle giurisdizioni superiori. Principi che hanno, tra l'altro, stabilito che il conferimento degli incarichi sulla base di motivazioni fiduciarie personali si pone in stridente contrasto con quanto dettato dall'articolo 97 della Costituzione, cioè l'imparzialità ed il buon andamento della attività amministrativa e, quindi, costituisce una disposizione avente carattere eccezionale e che può essere ammessa solo entro limiti rigidamente predeterminati dal legislatore.

In termini concreti viene riscritto il comma 1 dell'articolo 19 del testo unico sul lavoro pubblico stabilendo che i provvedimenti di conferimento degli incarichi dirigenziali debbano motivati sulla base dei seguenti elementi:

- 1) “natura e caratteristiche degli obiettivi prefissati”. In tal modo si ripropone una indicazione già contenuta nel testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali e si richiede di fatto che la scelta avvenga tenendo conto del curriculum del dirigente, elemento di cui si deve comunque tenere adeguatamente conto per un complesso di fattori;
- 2) “complessità della struttura interessata”. E' questo un elemento inedito, quanto meno in termini formali e concretamente può essere realizzato attraverso una analisi della struttura e, in parallelo, delle caratteristiche del dirigente;
- 3) “attitudini e capacità professionali del singolo dirigente”. Siamo in presenza della riscrittura di un requisito già richiesto dal legislatore, che comunque viene significativamente rafforzato;
- 4) “risultati conseguiti in precedenza nell'amministrazione di appartenenza e relativa valutazione”. Anche in questo caso siamo in presenza di un requisito già presente nel testo precedentemente in vigore del DLgs n. 165/2001, requisito che comunque in questa occasione viene ulteriormente rafforzato;
- 5) “specifiche competenze organizzative possedute”. E' questo un elemento del tutto inedito, che si somma alle altre competenze richieste dal provvedimento stesso. Da sottolineare il rilievo che viene assegnato a tale dato, che sottolinea la necessità che i dirigenti siano in possesso non solo dei requisiti di competenza e capacità professionale, ma anche di quelli più tipicamente manageriali;
- 6) “esperienze di direzione eventualmente maturate all'estero, presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purchè attinenti al conferimento dell'incarico”. Anche per questo elemento assume un rilievo essenziale l'esame del curriculum.

Come si vede, i nuovi requisiti sono ben più stringenti di quelli previsti dalle precedenti disposizioni dell'articolo 19 del DLgs n. 165/2001, che si limitavano a chiedere il possesso dei seguenti elementi “natura e caratteristiche degli obiettivi prefissati, attitudini e capacità professionali del singolo dirigente, valutate anche in considerazione dei risultati conseguiti con riferimento agli obiettivi fissati”. Mentre il testo dell'articolo 109 del DLgs n. 267/2000 si limita, e ripetiamo che questa disposizione è ancora pienamente in vigore, in modo ancora più scarno, a prevedere la necessità del possesso della “competenza professionale, in relazione agli obiettivi indicati nel programma amministrativo”.

Il nuovo testo dell'articolo 19, comma 1 bis, stabilisce ulteriori vincoli, ma solo per “il numero e la tipologia di posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica”. La formula utilizzata dal legislatore costituisce un inedito, visto che fino ad oggi non è mai stata utilizzata la nozione di “posti di funzione”. Sembra che tale formula si riferisca sicuramente agli incarichi

conferiti a soggetti che non sono dirigenti a tempo indeterminato, quindi negli enti locali alle tipologie previste dall'articolo 110 del DLgs n. 267/2000; non è invece chiaro se ci si riferisce anche al conferimento di tutti gli incarichi dirigenziali.

Gli ulteriori vincoli sono i seguenti:

- 1) obbligo di renderli “conoscibili anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito internet”;
- 2) obbligo di indicare e dare preventiva pubblicità ai “criteri di scelta”;
- 3) acquisizione della “disponibilità dei dirigenti interessati”;
- 4) valutazione delle istanze presentate.

Come si vede siamo in presenza di una disposizione che rende obbligatoria, preventivamente, la pubblicità della volontà dell'ente e dei requisiti di scelta e che impone il ricorso alla valutazione, possiamo aggiungere necessariamente comparativa.

Viene inoltre stabilito che le PA debbano, all'atto del conferimento degli incarichi a non dirigenti, necessariamente fare riferimento ad una esplicita motivazione e, in particolare, alla mancanza di professionalità all'interno dell'ente.

Occorre chiarire se si applicano anche agli enti locali, con ciò modificando implicitamente i criteri dettati dall'articolo 110 del DLgs n. 267/2000, i nuovi limiti numerici al conferimento di incarichi dirigenziali a soggetti che non hanno un rapporto di lavoro dirigenziale a tempo indeterminato con l'ente stesso.

Viene espressamente stabilito il divieto di conferire incarichi dirigenziali e/o di posizione organizzativa in materia di gestione del personale ai soggetti che versano in una delle seguenti condizioni:

- 1) avere attualmente o avere avuto negli ultimi 2 anni “cariche in partiti politici”. La disposizione, che ad avviso di chi scrive deve necessariamente essere interpretata strictu sensu, non sembra essere, sulla base della interpretazione letterale, estensibile agli amministratori locali;
- 2) avere attualmente o avere avuto negli ultimi 2 anni “cariche in organizzazioni sindacali”. La norma non si estende ai componenti le RSU, ma si deve tenere presente che alcune organizzazioni sindacali stabiliscono che automaticamente tali soggetti facciano parte degli organismi territoriali delle oo.ss., il che fa invece scattare tale divieto;
- 3) avere attualmente o avere avuto negli ultimi 2 anni “rapporti continuativi di collaborazione o consulenza” con organizzazioni politiche o sindacali.

Il divieto riguarda solo le “strutture deputate alla gestione del personale”, quindi non si estende a tutti gli incarichi dirigenziali e/o di posizioni organizzative.

5) LA TRASPARENZA

La necessità di garantire tramite la pubblicazione sul sito internet la trasparenza delle informazioni sulla valutazione e sulla contrattazione decentrata costituisce una delle novità di maggiore rilievo contenute nel DLgs n. 150/2009, cd legge Brunetta. Siamo in presenza di una novità che deve essere, in buona parte, immediatamente applicata. L'obbligo di dare pubblicità agli esiti delle valutazioni, alle metodologie utilizzate, agli effetti sulla erogazione del trattamento accessorio,

nonché agli esiti dei contratti decentrati sulla qualità ed efficienza dei servizi erogati costituisce sicuramente l'innovazione che produrrà i maggiori effetti concreti nei comportamenti quotidiani. Infatti, basta ricordare che fino ad oggi le informazioni sugli esiti delle valutazioni sono stati circoscritti esclusivamente ai valutatori, ai valutati ed alla giunta, senza che nessun altro soggetto – spesso neppure i consiglieri- avessero a propria disposizione queste informazioni. Limitazione che, con la applicazione del principio della tutela della privacy, era ulteriormente accentuata. Ed anche le notizie sugli esiti della contrattazione restavano circoscritte tra pochi soggetti, cioè la giunta, i dirigenti ed i soggetti sindacali; nella gran parte dei casi lo stesso consiglio non ne era informato. E' evidente che la circolazione assai limitata delle informazioni sulla valutazione e sulla contrattazione ha finito con l'incoraggiare comportamenti assai discutibili, quali quelli che si sono affermati nella stragrande maggioranza delle realtà e che il decreto vuole modificare. E cioè valutazioni di eccellenza per quasi tutti i dirigenti ed i dipendenti, costi eccessivi dei contratti decentrati e clausole in palese contrasto con le aperture contenute nei contratti nazionali ad istituti meritocratici. Il provvedimento afferma con molta chiarezza che lo scopo della pubblicazione sul sito internet di queste informazioni è di consentire il “controllo diffuso”, mettendo queste notizie nella nuova “piazza” telematica, cioè la rete internet.

Il Ministro Brunetta, con la recente circolare n. 1/2010, ha dato una lettura ampia dell'obbligo di pubblicità delle informazioni sulla valutazione, stabilendo che anche gli enti locali devono pubblicare l'elenco delle informazioni che l'articolo 11, comma 8, impone alle amministrazioni statali. E che anche per queste amministrazioni il mancato rispetto di tali vincoli determina la sanzione del divieto della erogazione della indennità di risultato. Nel decreto legislativo non vi sono termini diversi di entrata in vigore, per cui queste informazioni devono essere rese disponibili immediatamente, ovviamente nel 2010 dando conto delle metodologie utilizzate prima del loro adeguamento al decreto Brunetta, adeguamento per il quale regioni ed enti locali hanno tempo fino a tutto quest'anno. Si deve sottolineare che nell'elenco di informazioni che gli enti locali devono pubblicare vi sono documenti che non sono tenuti ad adottare (il programma di trasparenza, il piano e la relazione sulle performance) e che per essi non esistono (i curricula e le retribuzioni dei componenti gli organi di indirizzo politico).

Occorre pubblicare da subito anche le informazioni sulla contrattazione, in particolare il testo dei contratti decentrati, nonché la tabella 15 e la scheda 2 del conto annuale del personale (obbligo peraltro già introdotto dal DL n. 112/2008). I revisori dei conti sono tenuti a vigilare sulla applicazione di tali informazioni e la mancata pubblicazione determina la impossibilità di adeguare le risorse nel fondo per la contrattazione decentrata. Non appena il Dipartimento della Funzione Pubblica, d'intesa con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e sentita la Conferenza Unificata, avrà predisposto i modelli, dovranno essere pubblicati anche i seguenti documenti: la relazione illustrativa, il modello di valutazione da parte dei cittadini ed i giudizi espressi. La relazione illustrativa dovrà spiegare gli effetti che il contratto decentrato vuole produrre sul miglioramento della qualità dei servizi erogati. Il modello di valutazione dovrà infine consentire ai cittadini di esprimersi sull'effettivo raggiungimento delle finalità dichiarate di miglioramento della qualità dei servizi.

6) ALCUNI DUBBI

Le nuove regole contenute nel Decreto Brunetta, che impongono drastiche limitazioni alle progressioni di carriera, entrano in vigore negli enti locali il prossimo 1 gennaio o alla fine del 2010? Ed ancora, esse si applicano alle progressioni che a tali date sono in itinere o no?

Le nuove limitazioni prevedono che i passaggi tra le categorie debbano necessariamente svolgersi tramite concorso pubblico con riserva non superiore al 50%, quindi superando la possibilità di concorsi interamente riservati. Ed ancora pongono la condizione del possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, senza la possibilità di aggirare tale vincolo tramite l'anzianità. Ed infine impongono di tenere conto degli esiti delle valutazioni. Queste scelte, unitamente alla necessità di considerare le progressioni come nuove assunzioni, determineranno la drastica compressione del loro numero. L'articolo 24 del provvedimento stabilisce che queste disposizioni entrino in vigore il giorno 1 gennaio 2010. Ma l'articolo 31 stabilisce che gli enti locali e le regioni hanno tempo fino a tutto il 2010 per adeguare i propri regolamenti a queste nuove disposizioni. Da qui i dubbi, stante l'evidente difetto di coordinamento tra le due disposizioni. Si può considerare prevalente il termine dello 1 gennaio e considerare quello successivo come un margine ulteriore offerto per l'adeguamento dei regolamenti, senza cioè che esso produca la conseguenza di spostare il termine per la conclusione di queste procedure. Ovvero si può considerare il termine dello 1 gennaio come avente carattere generale, mentre quello del 31 dicembre come una norma speciale per gli enti locali, quindi come una disposizione che prevale sull'altra. Sono evidenti le conseguenze: se prevale la seconda lettura avremo verosimilmente nel corso del 2010 una "rincorsa" alle progressioni verticali. Questo periodo sarà infatti visto come l'ultimo treno che consente il passaggio di categoria ed 1 anno è un arco temporale più che sufficiente per indirle e svolgerle.

Vi è un secondo dubbio applicativo di grande rilievo che il testo non risolve: le progressioni verticali in corso alla data di entrata in vigore dei nuovi drastici limiti imposti dal Decreto, sono da considerare assoggettate o continuano ad applicarsi le regole precedenti? Innanzitutto occorre chiarire che per indette si devono ritenere le progressioni comprese tra la fase successiva alla adozione del bando e quella precedente alla sottoscrizione del contratto decentrato. Di conseguenza la semplice previsione nel programma delle assunzioni non vuol dire che esse sono in itinere. La norma non contiene, neppure implicitamente, indicazioni sulla fase di prima applicazione. E, di conseguenza, le risposte possono essere assai differenti o per meglio dire opposte. Si può da un lato ritenere che la mancanza di norme transitorie sia il segno della volontà del legislatore di non risparmiare le progressioni in corso. O si può applicare il principio giurisprudenziale previsto per i concorsi e per le gare di appalto: la *cd lex specialis*, per cui si deve ritenere applicabile la norma esistente al momento della adozione del bando.

E' ancora possibile stipulare e modificare i contratti collettivi decentrati integrativi o occorre necessariamente provvedere al loro adeguamento alle disposizioni dettate dal DLgs n. 150/2009, che impongono una drastica "cura dimagrante" alle materie oggetto di contrattazione collettiva sia a livello nazionale che di singole amministrazioni? Il testo del provvedimento non contiene alcuna indicazione, per cui è molto forte il dubbio che si debba realizzare una sostanziale sospensione della contrattazione di secondo livello, tranne che per la ripartizione del fondo. Dubbio che serpeggia in modo informale anche nella stessa Aran e che richiede di essere sciolto rapidamente ed in modo chiaro. Tanto più alla luce della scelta compiuta dal decreto di consentire, anche se in via eccezionale, sulla base di una adeguata motivazione e per un arco temporale provvisorio, alle

singole amministrazioni di decidere unilateralmente nelle materie oggetto di contrattazione decentrata nelle quali non si è registrato una intesa.

Il provvedimento cd Brunetta riduce fortemente le materie oggetto di contrattazione. In particolare, per il vecchio testo essa aveva come oggetto “tutte le materie relative al rapporto di lavoro”, mentre per il nuovo è limitata esclusivamente ai “diritti ed agli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro”. Per fare alcuni esempi la contrattazione non potrà più, a livello decentrato, disciplinare i criteri generali né dell’orario di lavoro (quindi il ricorso alla turnazione, all’orario plurisettimanale, alla flessibilità in entrata ed uscita), né della formazione.

Il legislatore stabilisce anche che nelle regioni e negli enti locali l’obbligo di adeguare i contratti collettivi debba essere realizzato entro il 31 dicembre 2011 e che i contratti in essere cesseranno di avere efficacia e non saranno più applicabili alla data del 31 dicembre 2012. Quindi un arco di tempo lungo, che è stato dettato per consentire il rinnovo del contratto nazionale ed avere così nei quasi 9000 enti di questo comparto un arco temporale adeguato. Ma le norme dettate dal decreto sono entrate in vigore lo scorso 15 novembre, ivi compresa la nuova individuazione delle materie oggetto di contrattazione collettiva. In altri termini, sulla base del dettato legislativo sembra che gli enti e le organizzazioni sindacali abbiano tempo fino a tutto il 2012 per adeguare i contratti decentrati, ma che la definizione di una intesa contrattuale a livello locale, anche se su altri punti debba considerarsi preclusa dall’entrata in vigore del decreto, tranne che si provveda a tale adeguamento. Questa tagliola, che sembra imporre un sostanziale alto là alla contrattazione decentrata, visto che l’adeguamento alle nuove disposizioni richiede di fatto necessariamente la stipula del contratto nazionale, si deve considerare con ogni probabilità applicabile solo agli aspetti normativi e non anche alla ripartizione del fondo, poiché quest’ultimo aspetto non può essere equiparato alla contrattazione decentrata.

Occorre chiarire se agli enti locali ed alle regioni si applicano le regole sul tetto dell’8% nel numero complessivo di incarichi conferibili a dirigenti esterni, sul vincolo della pubblicità preventiva e sull’estensione delle nuove e più analitiche motivazioni al conferimento degli incarichi dirigenziali. I dubbi nascono soprattutto da due ragioni. In primo luogo perché tali norme non sono incluse tra quelle che appartengono alla competenza legislativa esclusiva dello Stato. In secondo luogo perché per gli enti locali è dettata una specifica disciplina nell’articolo 110 del testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali e, ai sensi delle previsioni contenute nel comma 4 dell’articolo 1 dello stesso testo “le leggi della Repubblica non possono introdurre deroghe al presente testo unico se non mediante espressa modificazione delle sue disposizioni”. Il che non avviene in questo caso. Il nuovo testo dell’articolo 19 del DLgs n. 165/2001 estende a tutte le Pubbliche Amministrazioni il tetto dello 8% per gli incarichi a tempo determinato conferibili a soggetti che non sono dirigenti a tempo indeterminato. Mentre il DLgs n. 267/2000 stabilisce che questi incarichi siano conferibili senza limiti, se tale previsione è contenuta nello statuto dell’ente, per coprire posti vacanti in dotazione organica ed invece è posto il tetto del 5% per i posti extra dotazione organica. Il dubbio sulla applicazione agli enti locali dei nuovi e più rigidi vincoli sembra possa essere risolto nel senso che questa disposizione costituisce una norma di principio di cui gli enti devono tenere conto nei propri regolamenti.

Lo stesso articolo fissa il vincolo per cui gli incarichi a soggetti esterni possono essere conferiti solo se quella professionalità “non è rinvenibile nei ruoli dell’Amministrazione”. In altri termini si impone che gli enti usino una motivazione analoga a quella che devono utilizzare per il conferimento di incarichi dirigenziali. Analogamente anche questa disposizione costituisce un punto

di riferimento per l'autonomia regolamentare. Si deve evidenziare che non vi sono disposizioni che vietano di conferire incarichi dirigenziali a tempo determinato a dipendenti dell'ente.

Il nuovo testo dell'articolo 19 del DLgs n. 16572001 dispone vincoli molto più analitici per il conferimento di incarichi dirigenziali: "natura e caratteristiche degli obiettivi prefissati, complessità della struttura interessata, attitudini e capacità professionali del singolo dirigente, risultati conseguiti in precedenza nell'amministrazione di appartenenza e relativa valutazione, specifiche competenze organizzative possedute nonché esperienze di direzione eventualmente maturate all'estero, presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purchè attinenti al conferimento dell'incarico". Vincoli assai più analitici della semplice relazione tra competenze professionali e scelte programmatiche prevista dal DLgs n. 267/2000. Lo stesso articolo stabilisce il vincolo della pubblicità preventiva per il conferimento degli incarichi dirigenziali. Occorre chiarire se queste disposizioni si applicano in modo vincolante agli enti locali, se riguardano solo quelli a tempo determinato e se valgono, negli enti sprovvisti di dirigenti, per la titolarità delle posizioni organizzative.

6) LA LEGGE 15/2009

La norma ha una rilevante importanza e costituisce un elemento di svolta di grande rilievo nella disciplina del pubblico impiego. Devono essere sottolineati gli elementi di continuità con la precedente normativa, in particolare con i suoi tratti ispiratori. Sicuramente vi sono tratti assai significativi di novità, ma esse non stravolgono le attuali regole, piuttosto ne riprendono gli elementi di fondo.

In particolare, viene confermata la privatizzazione del rapporto di lavoro, anche se la formula utilizzata, e cioè la convergenza con la disciplina in vigore nel settore privato, sembra meno rigida rispetto a quella attualmente in vigore.

Di grande rilievo, e particolarmente criticate da parte di alcune organizzazioni sindacali, in particolare da parte della Cgil, sono le nuove disposizioni sulla contrattazione, soprattutto per ciò che riguarda la definizione delle materie ad essa rimessa.

L'ARTICOLATO

Passiamo in rassegna i vari articoli.

- Articolo 1: si introduce una modifica immediatamente applicabile per cui le deroghe disposte da contratti collettivi alle norme di legge in tema di disciplina del rapporto di lavoro pubblico sono ammissibili solo in quanto la norma espressamente lo consente. Oggi vale il principio opposto, cioè tali deroghe sono ammesse salvo che la legge espressamente disponga in senso contrario.

- Articolo 2: detta i criteri generali a cui il o i decreti delegati si dovranno attenere, stabilendo in 9 mesi il termine per la loro emanazione. In primo luogo la convergenza con le disposizioni in vigore nel settore privato, in particolare per ciò che riguarda le relazioni sindacali. Ed ancora la introduzione di sistemi di valutazione e la possibilità di garantire ai vertici politici l'accesso diretto a tali informazioni. Ed inoltre la garanzia della trasparenza nella gestione del rapporto di lavoro e nei sistemi di retribuzione. Altro criterio la valorizzazione del merito, anche in rapporto ai risultati raggiunti. Ulteriore criterio la riformulazione del sistema delle responsabilità. Ed inoltre l'accentuazione del vincolo a che l'accesso avvenga esclusivamente tramite procedure selettive. Si prevede inoltre la territorializzazione dei concorsi, anche utilizzando il criterio della residenza nei

casi in cui ciò sia utile allo svolgimento dei servizi. Ed infine il vincolo a restare in servizio per almeno 5 anni nella sede assegnata dopo il concorso, anche per le progressioni verticali, istituito nel cui ambito prevedere un premio per coloro che lavorano nelle sedi disagiate. Per l'esercizio della delega si prevede che siano acquisisti i pareri della Conferenza Unificata tra Stato-regioni ed enti locali e delle commissioni parlamentari. Entro i 2 anni successivi alla emanazione del provvedimento il Governo potrà emanare decreti correttivi. I provvedimenti si applicano anche al personale delle regioni e degli enti locali per le parti in cui trattano di materie riservate alla competenza legislativa esclusiva dello Stato e/o in cui dettano principi di carattere generale.

- Articolo 3: detta le linee guida per la riforma della contrattazione. I provvedimenti dovranno riscrivere le disposizioni che individuano le materie oggetto di contrattazione, in particolare rispetto a quelle appartenenti alla sfera legislativa ed a quelle ascrivibili alla competenza dei dirigenti. Occorre riservare alla contrattazione la disciplina dei rapporti di lavoro e di tutti gli istituti economici. Ed ancora introdurre forme di monitoraggio degli effetti della contrattazione, rafforzare le sanzioni in caso di norme contrattuali illegittime. Altro criterio da utilizzare è quello della fissazione di tetti di bilancio per la contrattazione collettiva. Si dispone il ricorso a forme standardizzate di relazione sui contratti, così da facilitare il loro esame, e si rafforzano i vincoli di pubblicità sul loro contenuto. Si rafforzano le strutture preposte al controllo. Una particolare attenzione viene dedicata alla revisione delle regole che presiedono alla contrattazione nazionale ed alla riforma dell'Aran: rafforzamento della autonomia dei suoi vertici rispetto alle organizzazioni sindacali; potenziamento della rappresentanza di regioni ed enti locali; accrescimento del ruolo dei comitati di settore; riduzione dei comparti (ferma restando la competenza contrattuale alla loro definizione); modificazione dei tempi di durata dei contratti; facendo coincidere il periodo giuridico e quello economico; semplificazione delle procedure ed eliminazione dei controlli superflui; armonizzazione delle procedure; disciplina della contrattazione decentrata integrativa; imputazione della spesa per il personale ai servizi e pubblicità in forma informatica degli oneri per i dipendenti; stimolo alla mobilità, anche temporanea e per le PA in carenza di organico ed infine fissazione con uno specifico regolamento della tabella di comparazione tra le categorie ed i profili dei vari comparti, così da favorire la mobilità intercompartimentale.

- Articolo 4: detta le nuove regole per la valutazione del personale ed il miglioramento della efficienza delle strutture pubbliche. Le finalità della disposizione possono essere così riassunte: migliorare gli standard dei servizi erogati dalle PA, introdurre forme di tutela non giurisdizionale a disposizione dei cittadini rispetto alle prestazioni che non rispettano gli standard minimi, obbligare le amministrazioni che non rispettano in misura superiore al 25% gli standard medi fissati a livello nazionale a darsi l'obiettivo di rientrarvi rapidamente ed introdurre strumenti attraverso cui i cittadini possano segnalare le disfunzioni nel funzionamento delle strutture pubbliche. I criteri che i decreti delegati dovranno rispettare possono essere così riassunti: introduzione di metodologie di valutazione per verificare la rispondenza delle prestazioni agli standard nazionali, con particolare riferimento a quelli di qualità; assegnare gli obiettivi e verificarne, dandone ampia pubblicità, il grado di realizzazione, con particolare riferimento agli esiti esterni; organizzare forme di confronto annuali con i cittadini e con le loro associazioni; confrontare gli indici delle prestazioni rese da più Pubbliche Amministrazioni; riforma della valutazione, in particolare per estenderla a tutto il personale ed ai comportamenti organizzativi dei dirigenti, definire requisiti di elevata professionalità e competenza dei componenti i nuclei, a cui deve essere garantita ampia autonomia, ed infine garantire ai dirigenti una analoga ampia autonomia nella valutazione del personale; i

sindaci devono nominare i nuclei in modo da rispettare il principio di valorizzazione della professionalità dei componenti e devono confermare e revocare i dirigenti sulla base degli esiti della stessa. Viene prevista la istituzione, presso l'Aran, di una specifica autorità, che svolgerà compiti di indirizzo, monitoraggio, stimolo e supporto. In particolare essa è chiamata a proporre metodologie di valutazione da rendere pubbliche attraverso la rete internet, sviluppare i processi di formazione dei valutatori, sviluppare metodologie di verifica della soddisfazione degli utenti e migliorare complessivamente attraverso internet le procedure di valutazione. Occorre garantire la più ampia pubblicità attraverso la pubblicazione sul sito internet di tutte le informazioni utili, il confronto periodico con le associazioni ed i cittadini ed attraverso il programma triennale degli obiettivi di trasparenza. Si dispone inoltre il rafforzamento delle strutture di controllo. Una prescrizione di grande rilievo è costituita dall'obbligo di consentire ai cittadini forme di tutela nel caso in cui dal mancato rispetto degli standard definiti nelle carte dei servizi e/o dal mancato svolgimento delle forme di controllo derivino lesioni di interessi giuridicamente tutelati per una pluralità di soggetti. Tali ricorsi possono essere presentati anche da associazioni; sono di competenza del giudice amministrativo; vanno precedute da una diffida, a seguito della quale devono essere direttamente responsabilizzati in modo progressivo i dirigenti; le amministrazioni condannate devono, anche tramite la nomina di commissari, cessare i propri comportamenti; alla condanna deve seguire l'accertamento della eventuale responsabilità dirigenziale; devono essere previste forme di idonea pubblicità e non applicare questa disposizione nei confronti delle società in caso di intervento delle Autorità garanti del settore. Viene infine stabilito che il requisito della trasparenza sia un livello essenziale delle prestazioni da garantire su tutto il territorio nazionale, che essa sia assicurata tramite la pubblicazione sul sito internet di tutte le informazioni sull'andamento della organizzazione e sugli indicatori gestionali, che le PA diano la massima pubblicità alle proprie iniziative e che le notizie sulle prestazioni di coloro che svolgono funzioni pubbliche non siano tutelate dalla privacy.

- Articolo 5: detta misure per la valorizzazione del merito. Le finalità sono quelle di premiare il merito e la produttività dettando principi per i contratti ed applicando queste previsioni anche per i concorsi e le progressioni. Il primo criterio è quello di fissare percentuali minime di salario accessorio da riservare alla produttività. Ed ancora, le valutazioni positive nel corso degli anni devono essere un titolo di merito per le progressioni ed i concorsi interni. Parte delle risorse che le PA risparmiano a seguito di processi di razionalizzazione deve essere destinato al personale direttamente impegnato. Le progressioni economiche devono essere selettive. Le progressioni verticali devono essere svolte con concorso pubblico in cui la riserva per gli interni non deve superare il 50%. Per il personale impegnato in nuovi servizi resi al pubblico vanno previsti ulteriori forme di premio.

- Articolo 6: riscrive le norme sulla dirigenza. Le finalità sono quelle di migliorare la qualità dei servizi erogati, mutuando gli strumenti di valutazione utilizzati nel settore privato, rafforzando il principio della distinzione delle competenze con gli organi politici e valorizzando la loro autonomia nei confronti degli organi di governo. Il primo criterio previsto è la affermazione della autonomia del dirigente quale soggetto dotato dei poteri e delle capacità del privato datore di lavoro, che dovranno in particolare essere esercitati riconoscendo ad essi la competenza ad individuare i profili professionali del personale, valutare i dipendenti e riconoscere la produttività, utilizzare la mobilità volontaria tra le amministrazioni, vedersi attribuita una ampia responsabilità per omessa vigilanza sulla produttività del personale e, nel caso in cui ciò sia stato accertato, se il trattamento accessorio

è stato erogato; nei casi in cui non abbiano avviato i procedimenti disciplinari vedersi tolto il salario accessorio, essere considerati responsabili per dolo o colpa grave e diventare essi oggetto di sanzioni disciplinari; prevedere l'accesso alla dirigenza attraverso concorsi in cui una quota sia riservata all'accesso pubblico; il conferimento di incarichi dirigenziali generali deve essere riservato a coloro che hanno compiuto un periodo di formazione di almeno 6 mesi all'estero. Si dispone inoltre la revisione dei criteri di conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali, in modo da tenere conto delle indicazioni della giurisprudenza, da prevedere la revoca nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi e da limitare rispetto ad oggi il numero degli incarichi che possono essere conferiti a soggetti esterni. Riscrivere le regole sul funzionamento dei comitati di garanti. Valorizzare le eccellenze. Riscrivere le regole sulla incompatibilità. Promuovere la mobilità professionale. La retribuzione di risultato non deve essere inferiore al 30% del trattamento economico complessivo ed essa non può essere corrisposta se non sono stati adottati parametri di valutazione coerenti con le previsioni legislative e le indicazioni dettate dalla specifica Autorità. Viene infine stabilito che le PA possano collocare in quiescenza i dipendenti che hanno raggiunto 40 anni di servizio effettivo e non più che abbiano una anzianità contributiva di 40 anni, come originariamente previsto nel DL 112.

- Articolo 7: modifica le regole disciplinari. La finalità è quella di rendere più rigido l'attuale assetto normativo, contrastando i fenomeni di assenteismo; a tal fine la disposizione detterà le scelte che sono vincolanti per la contrattazione collettiva. Il primo criterio posto a base della delega è quello dello snellimento e della semplificazione delle procedure, soprattutto per le infrazioni di modesta entità, ed ivi compresa l'acquisizione delle prove; in questo ambito viene previsto l'obbligo della comunicazione delle eventuali condanne penali subite da dipendenti pubblici. Ed ancora, si stabilisce che il procedimento disciplinare possa continuare anche in pendenza di un giudizio penale. Vanno definiti i criteri per la irrogazione della sanzione del licenziamento, ivi compresi lo scarso rendimento e l'assenteismo, per il quale si prevede la istituzione di uno specifico reato in caso di dichiarazioni false. Si dispone la intensificazione dei controlli durante i periodi di assenza per malattia ed il licenziamento dei medici che hanno falsamente attestato la malattia. In caso di assenze per false malattie i dipendenti dovranno rimborsare lo stipendio che hanno incassato ed il danno di immagine provocato all'ente. Dipendenti e strutture improduttive non potranno ricevere benefici economici di sorta. Nel caso in cui l'ente viene condannata al risarcimento dei danni nei confronti di un cittadino matura l'ipotesi della responsabilità disciplinare in capo al dipendente eventualmente responsabile. La sanzione del licenziamento deve essere irrogata in caso di dipendenti che hanno arrecato all'ente un grave danno a seguito di inefficienza o incompetenza professionale. In caso di mancato esercizio o decadenza della procedura disciplinare matura una condizione di illecito in capo al responsabile. Così matura responsabilità amministrativa in capo al dirigente in caso di mancata individuazione del personale in esubero. Ampliare i poteri disciplinari in capo ai dirigenti, tra cui la possibilità di irrogare sanzioni conservative e la sospensione. Ai fini della pubblicità è sufficiente la pubblicazione sul sito del codice disciplinare. Vengono abrogati i collegi arbitrali di disciplina e ne viene vietata la istituzione da parte dei CCNL. Il personale a contatto con il pubblico dovrà avere un cartellino di riconoscimento.

- Articolo 8: viene dettata una norma interpretativa in materia di vicedirigenza, che ne subordina la istituzione ed il riconoscimento solo alle scelte della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

- Articolo 9: assegnazione di compiti al Cnel. Spettano ad esso: redigere una relazione annuale sulla qualità dei servizi erogati dalle PA; raccogliere i contratti collettivi, ivi compresi quelli decentrati, e redigere una specifica relazione; promuovere una conferenza nazionale annuale sulle attività delle PA.
- Articolo 10: detta misure per l'efficienza amministrativa. Si stabilisce un ampliamento delle funzioni di controllo svolte sulle amministrazioni statali e si rafforzano i compiti dei servizi di controllo interno.
- Articolo 11: detta modifiche alle regole di funzionamento della Corte dei Conti. Su richiesta delle commissioni parlamentari possono essere attivati controlli su gestioni di amministrazioni statali in corso di svolgimento, con segnalazione ai ministri delle eventuali anomalie. Tali attività possono essere svolte dalle sezioni regionali di controllo nei confronti degli enti locali e regionali. Esse possono tornare ad essere integrate da 2 componenti designati dalle regioni e dal consiglio delle autonomie locali. I documenti possono essere conservati in formato elettronico. Vengono rafforzati, aspetto oggetto di contestazioni, i poteri del Presidente e del Consiglio di presidenza. Questo articolo entra immediatamente in vigore e sono rinviati al mese di maggio i termini di indizione delle elezioni per lo stesso Consiglio di presidenza.
- Articolo 12: viene introdotto l'obbligo del monitoraggio annuale dei costi per l'esercizio delle prerogative sindacali nelle Pubblica Amministrazione.
- Articolo 13: vengono introdotte forme di semplificazione della legislazione.

LA CONTRATTAZIONE NELLA RIFORMA DEL LAVORO PUBBLICO

Uno dei punti di maggiore rilievo della legge n. 15/2005 è costituito dalla revisione delle disposizioni attualmente in vigore per la contrattazione collettiva di lavoro, sia a livello nazionale che di singole amministrazioni. Per la concreta applicazione di tale indicazione occorre attendere il decreto delegato che, in attuazione dei principi dettati in tale norma, il Governo è delegato ad emanare.

Dobbiamo avere piena consapevolezza della importanza della scelta. Si è arrivati a tale condizione sicuramente a seguito delle scelte programmatiche che ispirano il nuovo Governo, ma non dobbiamo anche dimenticare la condizione di fatto che si era determinata, in particolare negli ultimi anni. Basta fare riferimento ai contenuti essenziali del memorandum sul pubblico impiego sottoscritto tra il Governo Prodi, le organizzazioni sindacali e le associazioni degli enti locali in data 18 gennaio 2007.

Nel corso degli ultimi anni di organizzazioni sindacali in cui sono prevalse spinte di tipo conservatore ed il Governo è stato sostanzialmente condizionato dalle posizioni del sindacato, basti pensare alla estrazione sindacale di buona parte dei vertici dell'Aran. E di un progressivo slittamento verso pratiche di cogestione.

Abbiamo in particolare assistito ad una "degenerazione" della contrattazione decentrata integrativa, sia sul terreno dell'aumento delle risorse, che su quello dei contenuti.

Sono questi elementi di cui si deve tenere conto nel valutare le nuove scelte introdotte dalla legge n. 15/2009, in particolare dall'articolo 3 (che detta i principi per la riforma della contrattazione, nonché per alcuni aspetti dall'articolo 2 (che detta i principi di carattere generale). Tali disposizioni incidono sia sulla contrattazione nazionale che su quella decentrata integrativa.

I PRINCIPI

Per tutta la contrattazione si riassumono i due criteri essenziali: l'articolo 2 stabilisce come finalità complessiva la "convergenza degli assetti regolativi del lavoro pubblico con quelli del lavoro privato, con particolare riferimento al sistema delle relazioni sindacali". Il primo comma dell'articolo 3 così definisce le finalità complessive delle nuove regole: "modificare la disciplina della contrattazione collettiva nel settore pubblico al fine di conseguire una migliore organizzazione del lavoro e .. assicurare il rispetto della ripartizione tra le materie sottoposte alla legge, nonché, sulla base di questa, ad atti organizzativi e all'autonoma determinazione dei dirigenti, e quelle sottoposte alla contrattazione collettiva".

Sono molto più netti i principi dettati dal primo comma dell'articolo 3. Innanzitutto viene dettata la finalità della riforma della contrattazione, che si inserisce pienamente tra gli obiettivi generali della norma: "conseguire una migliore organizzazione del lavoro". Ed inoltre si entra subito nel merito delle scelte legislative; infatti si pongono due chiari confini per la definizione delle materie riservate alla contrattazione decentrata. Da un lato "le materie sottoposte alla legge" e dall'altro quelle che la legislazione ha riservato "ad atti organizzativi e all'autonoma determinazione dei dirigenti". Questa chiara e netta indicazione ripristina in primo luogo il primato dell'intervento legislativo sulla contrattazione. E non a caso l'articolo 1, con una disposizione immediatamente applicabile, ha fatto diventare la possibilità offerta ai contratti collettivi di derogare a norme di legge non più come la regola di carattere generale, fermo restando che come eccezione il legislatore può stabilire la intangibilità di una norma di legge da parte della contrattazione, ma come la eccezione che la legislazione può prevedere, mentre il principio di carattere generale è che le norme di legge non possono essere modificate dalla contrattazione collettiva. Tale disposizione determina cioè il sostanziale rovesciamento del rapporto tra norme di legge e contratti collettivi. Da sottolineare che questa disposizione è pressoché priva di effetti concreti, quanto meno immediati; ma ciò non ne diminuisce il rilievo sul terreno dei principi di carattere generale. Per cui possiamo ritenere che il legislatore abbia inteso operare una netta riaffermazione del ruolo centrale della legislazione rispetto alla contrattazione, mentre non mi pare adeguato, quanto meno sul terreno della indicazione dei principi di carattere generale, il giudizio che le nuove regole determinano la ripubblicizzazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici. L'altro elemento caratterizzante è la netta affermazione, che ha un carattere innovativo, soprattutto sul terreno della chiarezza con cui viene affermato, del principio per cui gli spazi gestionali assegnati dalla normativa alla autonomia regolamentare delle singole amministrazioni ed ai poteri gestionali dei dirigenti non possono essere messi in discussione né condizionati dalla contrattazione, sia nazionale che decentrata. E' un chiarissimo altolà rispetto ad ogni velleità di ricondurre le relazioni sindacali sul terreno della cogestione: l'applicazione concreta delle scelte è rimessa alla autonomia delle amministrazioni ed alla concreta applicazione che ne danno i singoli dirigenti.

LE MATERIE

Le materie oggetto di contrattazione saranno riscritte. Tale ridefinizione sarà disposta in primo luogo avendo a base i nuovi compiti riservati alla legislazione. Ma sarà anche disposta in modo da garantire la più ampia autonomia alle scelte che le amministrazioni dovranno effettuare ed ai concreti provvedimenti gestionali che saranno adottati da parte dei dirigenti. In questo senso possiamo parlare di una chiara indicazione ad evitare pratiche di tipo consociativo. Nella ridefinizione dobbiamo tenere conto della riscrittura che la stessa norma dovrà effettuare della parte relativa ai procedimenti ed alle sanzioni disciplinari. Ed ancora della espressa riserva contenuta

nell'articolo 2, comma 2, lettera a) della legge n. 15/2009: “è riservata alla contrattazione collettiva la determinazione dei diritti e delle obbligazioni direttamente pertinenti al rapporto di lavoro”. Come si vede una chiara indicazione in direzione del riservare alla contrattazione gli argomenti che ontologicamente possiamo ritenere ad essa riferiti, cioè la condizione giuridica ed economica del rapporto di lavoro.

IL RAPPORTO TRA CONTRATTI E LEGGI

Viene modificato il rapporto tra norme di legge e contratti collettivi, per cui i secondi possono modificare le prime solo se ciò è espressamente previsto come possibilità, ed il personale a cui si continuano ad applicare le regole di diritto pubblico, cioè il cd personale non contrattualizzato. In questo ambito viene prevista la attivazione di forme “di monitoraggio sull’effettività e congruenza della ripartizione delle materie attribuite alla regolazione della legge o dei contratti collettivi”, cioè si prevede la istituzione di strumenti di osservazione del contenuto dei contratti collettivi nazionali di lavoro in rapporto alle scelte legislative e, si deve presumere, in particolare rispetto al loro rapporto con le sfere riservate alla autonomia delle singole amministrazioni ed al potere gestionale attribuito ai dirigenti.

LE CLAUSOLE DIFFORMI

In presenza di clausole dei contratti decentrati in contrasto con quelle contenute nei contratti nazionali si deve continuare a prevedere la loro nullità e deve essere prevista l’applicazione dell’articolo 1319 del codice civile, che disciplina l’inserzione automatica di clausole e stabilisce espressamente che: “le clausole, i prezzi di beni o di servizi, imposti dalla legge (o da norme corporative) sono di diritto inseriti nel contratto, anche in sostituzione delle clausole difformi apposte dalle parti”, nonché del secondo comma dell’articolo 1419 dello stesso codice civile, articolo che disciplina la nullità parziale dei contratti, e stabilisce espressamente che: “la nullità di singole clausole non importa la nullità del contratto, quando le clausole nulle sono sostituite di diritto da norme imperative”.

IL TETTO DI SPESA

Il decreto delegato deve introdurre regole per la fissazione di vincoli alla contrattazione e, in particolare, devono essere definiti “limiti massimi di spesa ovvero limiti minimi e massimi di spesa”. In altri termini, in questo modo il legislatore vuole che siano fissati in modo ancora più preciso e stringente i vincoli per la contrattazione.

LE PROCEDURE

Si devono “riordinare le procedure di contrattazione collettiva nazionale, in coerenza con il settore privato e nella salvaguardia delle specificità sussistenti nel settore pubblico”. Una disposizione che conferisce al Governo una delega assai ampia, che consentirà all’esecutivo di riscrivere radicalmente tutte le disposizioni sulla contrattazione, oltre che nei contenuti, anche nelle modalità operative.

LA RIFORMA DELL’ARAN

Si deve “riformare, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, l’Aran”. Viene quindi sciolto, positivamente, il dubbio sulla permanenza di tale Agenzia; evidentemente si continua a

ritenere (opportunamente a parere di chi scrive) che sia necessaria una “tecnostruttura” specializzata nella contrattazione. Non dimentichiamo che siamo in una materia in cui si richiede una specifica professionalità e che la stessa è acquisibile non solo sulla base di conoscenze teoriche, ma soprattutto sulla base della concreta esperienza operativa. Vengono dettate le sette linee guida a cui il decreti delegati si dovranno attenere nella riforma dell’Aran. In primo luogo, il “rafforzamento dell’indipendenza dell’ARAN dalle organizzazioni sindacali”. Come espressamente indicato dalla norma ciò vale soprattutto per i componenti il suo comitato direttivo. Le norme delegate dovranno evitare che, sia con riferimento al periodo precedente la nomina che con riferimento a quello successivo, si possano determinare condizioni di incompatibilità con le organizzazioni sindacali. Si vuole cioè evitare che i componenti l’organo di governo dell’Agenzia siano collegati per attività precedenti e/o successiva alle organizzazioni sindacali, rispetto alle quali -non dimentichiamolo- l’Agenzia costituisce la controparte. In secondo luogo, si dispone il “potenziamento del potere di rappresentanza delle regioni e degli enti locali”. Sulla base di questo principio, che così risolve i dubbi esistenti e dà risposta alle richieste avanzate dalla Associazione dei comuni e dalla Conferenza dei Presidenti delle regioni, ma anche dalla Unione delle province, di avere un ruolo ben più incisivo nella contrattazione o, addirittura, di fuoriuscire dall’ambito Aran e svolgere direttamente la propria contrattazione collettiva. Dal che ne ricaviamo la conclusione che i contratti collettivi nazionali di lavoro del personale del comparto regioni ed autonomie locali dovranno avere caratteristiche peculiari e dovranno tenere conto in modo ancora più stringente delle indicazioni espresse dalle regioni, dai comuni e dalle province. In terzo luogo si sollecita la “ridefinizione della struttura e delle competenze dei comitati di settore, rafforzandone il potere direttivo nei confronti dell’Aran”. Si assegna così all’Agenzia sempre più il ruolo di tecnostruttura e si potenzia il ruolo di indirizzo politico posto in capo ai comitati di settore, che sono chiamati ad esprimere orientamenti vincolanti in sede di emanazione delle direttive. In quarto luogo si prevede che sia ridotto il “numero dei comparti e delle aree di contrattazione”. E’ questa una scelta coerente con le indicazioni contenute nel protocollo sulle relazioni sindacali, sia nel settore privato che nel pubblico impiego, stipulato tra il Governo e le parti sociali (tranne la Cgil) nello scorso mese di gennaio. La concreta applicazione nel pubblico impiego di questa indicazione si realizzerà attraverso questa norma, che ha però carattere esclusivamente di indicazione di principio, e soprattutto attraverso le scelte contenute in sede di contrattazione collettiva. Ricordiamo che l’atto iniziale con cui si avviano le procedure di rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro è costituito dalla firma di un contratto collettivo nazionale quadro con cui vengono individuati e definiti, per quel quadriennio, i comparti di contrattazione. In quinto luogo, seguiamo l’ordine delle indicazioni legislative, si pongono le basi per il recepimento delle novità introdotte dal prima ricordato protocollo dello scorso gennaio tra Governo, parti sociali ed organizzazioni sindacali e cioè il portare a 3 anni la durata dei contratti sia per gli aspetti normativi che per quelli economici. La disposizione prevede genericamente la “modificazione” dei tempi di validità, in analogia a quelli applicati nel settore privato, e dispone che tali riforme siano finalizzate a “ridurre i tempi e i ritardi dei rinnovi” contrattuali, che come sappiamo sono spesso diventati (basta ricordare il rinnovo del CCNL dei segretari per il quadriennio normativo 2002/2005 ed i bienni economici 2002/2003 e 2004/2005 che è avvenuto solo nel 2008; ed ancora che attualmente i CCNL dei dirigenti e dei segretari per il quadriennio 2006/2009 ed i bienni economici 2006/2007 e 2008/2009 non sono stati stipulati). In sesto luogo si dettano principi per rafforzare i controlli sulla contrattazione decentrata integrativa. In settimo ed ultimo, ma non certo per importanza, luogo si stabilisce la

“semplificazione del procedimento di contrattazione anche attraverso l’eliminazione di quei controlli che non sono strettamente funzionali a verificare la compatibilità dei costi degli accordi collettivi”. Il legislatore assegna così una assai ampia autonomia ai decreti delegati per la riforma della contrattazione e gli consente interventi di snellimento delle procedure di controllo, posto che queste devono tendere soprattutto alla verifica dei costi della contrattazione decentrata integrativa.

LA SPESA PER IL PERSONALE

L’imputazione della spesa deve avvenire direttamente per i “servizi erogati”. In tal modo, evidentemente, si vuole raggiungere, uniformemente per tutte le amministrazioni, il risultato che i costi del personale siano imputati ai singoli servizi e non costituiscano una voce specifica. Il che dovrebbe consentire omogeneità di dati e maggiore trasparenza nei controlli di gestione.

LA PUBBLICITA’

Deve essere rafforzata la “pubblicità degli atti riguardanti la spesa per il personale e dei contratti attraverso gli istituti e gli strumenti previsti dal codice dell’amministrazione digitale, di cui al DLgs n. 82/2005”. Come si vede il legislatore torna nuovamente a rivolgere la propria attenzione alla necessità di aumentare le forme di pubblicità previste per la applicazione dei contratti collettivi e, più in generale, per il trattamento economico del personale. E’ evidente che siamo dinanzi ad un insieme di disposizioni che danno il chiaro quadro della netta scelta di puntare in modo deciso alla pubblicità di tutte le notizie sulla contrattazione e, più in generale, sul personale in modo da garantire per questa via una forma di controllo da parte dei cittadini, delle associazioni e, negli enti locali, da parte dei consiglieri.

Ed ancora si devono prevedere “adeguate forme di pubblicizzazione ai fini della valutazione, da parte dell’utenza, dell’impatto della contrattazione integrativa sul funzionamento evidenziando le richieste e le previsioni di interesse per la collettività”. Siamo dinanzi ad una disposizione che riprende le indicazioni già dettate dal DL n. 112/2008 e che, come abbiamo visto prima per la circolare della Ragioneria Generale dello Stato, impongono la pubblicazione sul sito internet dei contratti decentrati integrativi, della scheda n. 2 e della tabella n. 15 del conto annuale del personale. Le norme sulla semplificazione dell’attività amministrativa, “disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile”, rafforzano ulteriormente gli obblighi di pubblicizzazione dei dati sul personale; esse infatti dispongono espressamente, all’articolo 21, l’obbligo di pubblicare sul sito internet dell’ente : “le retribuzioni annuali, i curricula vitae, gli indirizzi di posta elettronica e i numeri telefonici ad uso professionale dei dirigenti e dei segretari comunali e provinciali nonché di rendere pubblici, con lo stesso mezzo, i tassi di assenza e di maggiore presenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale”. Una disposizione che rafforza ulteriormente ed in misura assai significativa i vincoli di pubblicità e, per questa strada, di trasparenza per ciò che riguarda il personale (fermo restando che i decreti delegati dovranno chiarire se questi vincoli si applicano anche ai titolari di posizione organizzativa, quanto meno negli enti sprovvisti di dirigenti). Occorre inoltre ricordare che il comma 9 del successivo articolo 5 della stessa legge n. 15/2009 espressamente dispone che “all’articolo 1, comma 1, del codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Le notizie concernenti lo svolgimento delle prestazioni di chiunque sia addetto ad una funzione pubblica e la relativa valutazione non sono oggetto di protezione della riservatezza personale». Come si vede una norma che vuole prevenire

ogni possibile forma di limitazione dell'ambito applicativo delle nuove disposizioni, in particolare di quelle dettate in materia di valutazione del personale, sulla base delle norme poste a tutela della privacy.

LA UTILIZZAZIONE DEL PERSONALE

Si vuole arrivare a risultati di ampliamento della flessibilità nella utilizzazione del personale. Si prevede infatti la introduzione di “disposizioni dirette ad agevolare i processi di mobilità, anche volontaria, finalizzati a garantire lo svolgimento delle funzioni pubbliche di competenza da parte delle amministrazioni che presentino carenza di organico”. Questa scelta legislativa viene giustificata con la necessità di “ridurre il ricorso a contratti di lavoro a termine, a consulenze e a collaborazioni”. In altri termini ci si deve attendere la rivisitazione delle disposizioni sui comandi e sui distacchi, nonché la introduzione di altre forme di assegnazione temporanea del personale. Di particolare rilievo sarà, ai fini della effettiva applicazione di queste disposizioni, il carattere più o meno vincolato che sarà previsto per la applicazione di tali norme.

LA MOBILITA'

Si deve prevedere la incentivazione della mobilità volontaria. Si dispone la introduzione di “criteri per la definizione mediante regolamento di una tabella di comparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione”. In tal modo si vogliono “favorire i processi di mobilità intercompartimentale del personale delle pubbliche amministrazioni”. L'esperienza ci dice che la mobilità intercompartimentale è sostanzialmente bloccata o, quanto meno, è fortemente ostacolata dalla assenza di parametri certi di comparazione tra gli inquadramenti nei vari contratti collettivi nazionali di lavoro del pubblico impiego.

I CONTROLLI SUI CONTRATTI DECENTRATI

Essi dovranno essere accompagnati da uno “schema standardizzato di relazione tecnica recante i contenuti minimi necessari per la valutazione degli organi di controllo sulla compatibilità economico-finanziaria”. E' evidente la finalità di rendere più facili i controlli sui contenuti e, soprattutto, sui costi dei contratti decentrati integrativi. Questi controlli sono fortemente ampliati, nella loro potenzialità e nella incisività, dal loro accompagnamento con una relazione accompagnativa ed illustrativa che deve essere redatta sulla base di un modello predeterminato, il che ne rende molto più facile la verifica del contenuto e dei costi. Alcune modifiche sono dettate anche al fine di “riordinare le procedure .. della contrattazione integrativa”. Siamo, con tutta evidenza dinanzi ad una indicazione assai ampia, che consentirà al decreto delegato o ai decreti delegati di riscrivere le regole procedurali, con ciò potendo anche superare le prescrizioni dettate dai contratti collettivi nazionali, anzi fornendo agli stessi parametri di carattere generale.

I CONTRATTI INTEGRATIVI

Il legislatore ritorna nuovamente sulla esigenza di mettere limiti alla contrattazione collettiva decentrata integrativa. Stavolta occorre “prevedere che le pubbliche amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione, sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che

questi ultimi prevedono”. Come si vede una chiara riaffermazione del principio in base al quale la contrattazione collettiva decentrata integrativa è subordinata ai vincoli dettati dai contratti nazionali ed ai tetti di spesa fissati dagli stessi ed analiticamente posti dai bilanci.

I CONTROLLI

Si prevede di rafforzare i “vigenti controlli sui contratti collettivi integrativi, in particolare prevedendo specifiche responsabilità della parte contraente pubblica e degli organismi deputati al controllo sulla compatibilità dei costi”. A questa disposizione si connette strettamente la possibilità di semplificare le procedure di contrattazione, anche attraverso lo snellimento delle forme di controllo, fermo restando che occorre comunque preservare i controlli che sono tesi a “verificare la compatibilità dei costi degli accordi collettivi”, con ciò riconfermando che questo aspetto costituisce un punto della massima importanza. Da evidenziare la notevole importanza della delega conferita per il riordino dei controlli sulla contrattazione decentrata integrativa, con la valorizzazione delle sfere di responsabilità dei soggetti che devono effettuare i controlli, è chiaro il riferimento alla Corte dei Conti. Ed ancora la scelta di ribadire che la responsabilità primaria per la stipula di contratti decentrati integrativi che violano i limiti dettati dalla contrattazione nazionale e/o dalla legislazione è posta in capo alla “parte contraente pubblica”, leggi la delegazione trattante di parte pubblica ed il suo presidente, soprattutto. Responsabilità che, sulla base dei principi di carattere generale dettati dalla legge n. 20/1994, può estendersi agli organi politici, ma a condizione che sia accertata la loro partecipazione attiva e che non si possa applicare la cd “presunzione della buona fede”;

La norma prevede il potenziamento delle strutture preposte al controllo, obiettivo che può essere raggiunto in primo luogo “attraverso il trasferimento di personale in mobilità”. Come si vede dobbiamo attenderci un progressivo aumento della consistenza degli ispettori in servizio presso la Ragioneria Generale dello Stato, quindi una ulteriore intensificazione dei controlli effettuati presso le singole amministrazioni locali, in particolare per vigilare sulla applicazione dei contratti collettivi di lavoro.

LA PUBBLICITA' DELLE NOTIZIE SUL PERSONALE

L'elenco delle informazioni che gli enti locali devono pubblicare sul proprio sito internet è contenuto nella circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione e dell'Innovazione n. 1/2010 “Pubblicazioni e comunicazioni di dati inerenti pubbliche amministrazioni e dipendenti; pubblicazione di dati curriculari e retributivi della dirigenza e di dati sulle assenze del personale; anagrafe delle prestazioni; Consoc”. La circolare contiene anche una serie di importanti ed utili chiarimenti operativi e dà risposta a numerosi dubbi che sono nati a seguito delle novità contenute nelle disposizioni di legge.

Occorre ricordare che la scelta di prevedere vincoli obbligatori di pubblicità di molte informazioni in materia di gestione del personale costituisce una delle scelte che sono contenute in tutte le ultime disposizioni legislative. In tal modo il legislatore vuole imprimere un cambiamento immediato e radicale ai comportamenti concreti degli amministratori e dei dirigenti o responsabili: si ritiene infatti che la circolazione di queste notizie possa costituire un elemento di dissuasione dall'adottare e dal mettere in pratica scelte discutibili, quali quelle che in molti casi le amministrazioni pubbliche hanno compiuto in questi anni. E' lo stesso articolo 11, comma 1, del DLgs n. 150/2009 che ci

illustra questo scopo: “favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità”. Da sottolineare che il legislatore ha “blindato” queste disposizioni, ha cioè impedito agli enti di darne lettura applicative dirette a raggiungere lo scopo di ridurre il rilievo innovativo: le norme sono state definite come relative ai livelli minimi essenziali delle prestazioni relative ai diritti civili e sociali, quindi riservate alla competenza legislativa esclusiva dello Stato; si è stabilito il vincolo di garantire “l’accessibilità totale” e si è infine stabilito che esse devono garantire il rispetto dei “principi di buon andamento ed imparzialità”, cioè di quelli che sono contenuti nell’articolo 97 della Costituzione come elementi caratterizzanti l’attività delle PA. Pertanto la norma diventa di fatto di applicazione della Costituzione.

La circolare della Funzione Pubblica si apre illustrando gli effetti che sono determinati dalle nuove disposizioni in materia di obbligo di pubblicità tramite il sito internet del trattamento economico e dei curriculum. Quest’obbligo è stato previsto dalla legge n. 69/2009 e riguarda i dirigenti ed i segretari comunali e provinciali. Occorre ricordare che è stato chiarito dalle precedenti prese di posizione dello stesso Dipartimento di Palazzo Vidoni che esso non si applica ai titolari di posizione organizzativa, a prescindere dal fatto che nell’ente vi siano o meno i dirigenti. La circolare chiarisce che, sulla base delle novità contenute nell’articolo 11 del DLgs n. 150/2009, la cd legge Brunetta, occorre pubblicare i curricula dei titolari di posizione organizzativa. Per ciò che riguarda il trattamento economico dei dirigenti si deve dare particolare e specifica attenzione alle componenti variabili, legate cioè alla retribuzione accessoria ed a quella di risultato.

La stessa legge n. 69/2009 impone l’obbligo di pubblicare i tassi di assenza e di presenza dei dipendenti distinti per uffici di livello dirigenziale. Quest’obbligo è anch’esso collegato alla scelta di fare della trasparenza lo strumento per indurre i dipendenti pubblici e gli enti a modificare i propri comportamenti. Occorre ricordare che non devono essere resi noti i dati relativi ai singoli dipendenti: le notizie devono essere pubblicate in modo aggregato.

La novità di maggiore rilievo contenuta nella circolare n. 1/2010 della Funzione Pubblica è costituita dalla scelta di ritenere applicabile agli enti locali anche le disposizioni contenute nel comma 8 dell’articolo 11 del DLgs n. 150/2009. Si tratta di una disposizione che non è compresa tra quelle che l’articolo 16 del provvedimento ritiene applicabile ai comuni, alle province ed alle regioni. Ciò non di meno il Ministro ritiene che tali disposizioni rientrino tra quelle a cui anche queste istituzioni devono dare applicazione, per cui solo la Presidenza del Consiglio è da considerare esclusa sulla base di una espressa previsione legislativa.

Il comma 8 dell’articolo 11 del provvedimento riassume le informazioni che devono necessariamente essere pubblicate sul sito internet di ogni PA. Esse sono le seguenti:

- 1) programma triennale per la trasparenza e l’integrità e stato di attuazione;
- 2) piano della performance e relazione sulla performance;
- 3) ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati ed ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
- 4) analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell’utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti;
- 5) nominativi e curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance;
- 6) curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo;

- 7) retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;
- 8) curricula e retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo;
- 9) incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.

Il comma stabilisce inoltre che la pagina del sito debba essere denominata “Trasparenza, valutazione e merito”.

Il successivo comma 9 stabilisce la irrogazione della sanzione del divieto di erogazione della indennità di risultato per il o i dirigenti che si rendono colpevoli della mancata pubblicazione di queste notizie.

La circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione e dell’Innovazione illustra anche gli altri vincoli che gli enti locali e tutti i soggetti pubblici devono applicare. Il riferimento va alle notizie relative agli incarichi conferiti, sia per ciò che riguarda i dipendenti dell’ente sia per le collaborazioni, consulenze etc conferite ad altri soggetti. Tale obbligo di pubblicità si accompagna a quello relativo alla trasmissione delle loro notizie essenziali al Dipartimento della Funzione Pubblica, così da alimentare la specifica banca dati, cioè l’Anagrafe delle prestazioni. La norma ricorda che il mancato rispetto di questo vincolo è sanzionato con il divieto del conferimento di nuovi incarichi. Ed avverte che il Ministro intensificherà i controlli per garantire che le PA diano applicazione a tale obbligo, quindi in particolare saranno verificate le posizioni degli enti che non hanno provveduto ad effettuare tali comunicazioni.

7) ULTERIORI INDICAZIONI

a) LE INDENNITÀ DI DISAGIO E TURNO

Le indennità di rischio e di disagio non possono essere erogate né ad intere categorie né a tutti i dipendenti di uno stesso profilo professionale; inoltre non possono essere assegnate per remunerare le attività svolte dinanzi al computer. Sono queste le indicazioni Aran. L’applicazione di questi principi nei singoli enti, stante che i conseguenti risparmi devono comunque essere destinati alla contrattazione decentrata, può consentire di rendere disponibile una quantità di risorse maggiori da destinare ad incrementare la quota destinata alla produttività, per come previsto dal DLgs n. 150/2009, cd legge Brunetta.

L’indennità di rischio nasce per remunerare lo svolgimento della prestazione lavorativa in “condizioni o situazioni che non caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni di un determinato profilo professionale”. Queste condizioni, ci dice ancora l’Aran, “sono state valutate e remunerate con il trattamento economico stipendiale”. L’indennità deve remunerare specifiche condizioni di rischio. Quindi, per riprendere l’esempio contenuto nel parere, i vigili urbani non possono vantare un diritto alla percezione di questo compenso per il semplice fatto di svolgere una attività a contatto con i cittadini e/o in mezzo alla strada, nonché a maggior ragione essa non può essere erogata ai vigili la cui attività si svolge all’interno dell’ente. Solo particolari e specifiche condizioni aggiuntive, che non possono che riguardare solo alcuni dipendenti del profilo, danno diritto a questa remunerazione.

La utilizzazione del computer per lo svolgimento della propria attività lavorativa non rientra sicuramente tra le condizioni che espongono i lavoratori ad un rischio. Si tratta di un “ordinario

strumento di lavoro” e la indennità per i vietoterminalisti, prevista dai vecchi contratti pubblicistici, non esiste più. Né si possono invocare le misure di cautela previste dalle disposizioni sulla sicurezza sul lavoro (l’obbligo di effettuare una sosta dopo un prolungato uso continuato) può essere invocata come ragione giustificativa: siamo in presenza di una “forma di salvaguardia della salute” dei lavoratori.

Questo compenso deve essere erogato sulla base delle presenze effettive, per cui non può essere liquidato in modo forfettario.

Anche l’indennità di disagio, che deve essere disciplinata dai contratti decentrati, non può essere riconosciuta a tutti i dipendenti di un profilo professionale, ma richiede la presenza di condizioni specifiche e particolari. L’Aran raccomanda che la sua misura, rimessa ai singoli contratti, sia comunque fissata in una misura inferiore a 30 euro mensili, cioè al compenso per il rischio. Alla base di questa conclusione il fatto che “il disagio è sicuramente una condizione di lavoro meno gravosa del rischio”. Aggiungiamo, riprendendolo da altre indicazioni Aran, che la stessa fattispecie non può essere remunerata contemporaneamente con il rischio ed il disagio.

L’esperienza insegna che questi “errori” sono molto diffusi nella contrattazione decentrata e che quindi sono assai rilevanti le risorse utilizzate in modo illegittimo. Le amministrazioni sono tenute a non applicare le intese che contengono queste clausole in quanto illegittime e nulle, a pena del maturare di responsabilità in capo ai dirigenti che erogano tali compensi. I risparmi possono essere legittimamente utilizzati per finanziare la produttività, così da dare una risposta immediata alla scelta del DLgs n. 150/2009, per la quale la parte prevalente del trattamento accessorio deve essere collegato alle performance individuali e collettive.

b) LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Le progressioni orizzontali non possono avere una decorrenza retroattiva rispetto a quella in cui ne viene decisa l’attivazione ed hanno diritto a concorrervi tutti i dipendenti in servizio, anche quelli assenti per lungo tempo. Inoltre, nel caso di passaggio in mobilità volontaria, gli oneri per le progressioni economiche in godimento vanno poste a carico del fondo per le risorse decentrate e non vi sono margini per il suo incremento. Sono queste le indicazioni espresse dall’Aran lo scorso 4 febbraio rispondendo ad un quesito. Il rilievo di tali indicazioni è fortemente accresciuto in questo periodo, cioè prima che le disposizioni contenute nel DLgs n. 150/2009 possano produrre concretamente i propri effetti, in cui nella gran parte del nostro paese vi è una forte richiesta sindacale di fare progressioni orizzontali su larga scala (cioè per tutti o quasi i dipendenti) e spesso con decorrenza retroattiva. Ricordiamo che il decreto cd Brunetta stabilisce, con una norma che deve essere considerata immediatamente applicabile, che le progressioni orizzontali devono essere riservate ad una “quota limitata” di dipendenti, vietando così in modo espresso la pratica largamente fin qui diffusa di consentire a tutti o quasi i dipendenti di fruirne contemporaneamente.

Le progressioni economiche non possono avere decorrenza retroattiva rispetto al periodo o all’anno in cui si determina la disponibilità di risorse finanziarie. Ciò non vuol dire, si badi bene, che se adesso stiamo contrattando le risorse del fondo del 2009 o del 2008 (il che capita assai frequentemente), possiamo decidere di effettuarle con decorrenza dallo 1 gennaio di tali anni. Come sottolinea in modo assai preciso l’Aran, la decorrenza deve essere collegata al momento in cui si decide l’attivazione dell’istituto. Alla base di questa conclusione vanno poste due ragioni. La prima di carattere generale, per cui le decorrenze retroattive devono essere espressamente autorizzate. La seconda, che viene espressamente ricordata nel parere, è data dalla necessità che tutti i dipendenti

sappiano, all'inizio del periodo, che saranno effettuate valutazioni finalizzate alle progressioni. Per cui potranno tenerne conto nei propri comportamenti concreti in modo da cercare di raggiungere questo obiettivo. Viceversa, rischia di ingenerarsi la convinzione che le valutazioni costituiscano un mero adempimento o, per meglio dire, una sorta di "sanatoria generalizzata". Infatti, in questo caso, "oggetto della valutazione sarebbero comportamenti già tenuti dai lavoratori e quindi già conosciuti dal datore di lavoro pubblico: quindi, nel momento di una tale opzione, sarebbero già noti i destinatari del beneficio economico".

Con una seconda importante indicazione viene chiarito che tutti i dipendenti hanno diritto, sulla base dei principi affermati dal CCNL 31.3.1999, ad essere valutati. Ricordiamo che non possono essere destinatari di progressioni orizzontali, per esplicito divieto contrattuale, coloro che non hanno maturato almeno 2 anni di anzianità nella posizione economica. Per cui anche i dipendenti assenti per un lungo periodo, nonché quelli che sono successivamente cessati o trasferiti per mobilità. Ovviamente questi dipendenti avranno ridotte possibilità di ottenere valutazioni positive, per il minore periodo di servizio effettivamente prestato nell'anno oggetto di valutazione.

L'Aran ci ricorda infine che gli oneri per le progressioni orizzontali riconosciute dall'ente di provenienza devono essere sostenute, in caso di mobilità volontaria, da parte dell'amministrazione che assume il lavoratore. Non vi sono infatti nei contratti nazionali clausole che consentono di porre questi oneri a carico del bilancio o che autorizzano l'incremento del fondo per fare fronti a questi oneri aggiuntivi.

c) LE PRIME INDICAZIONI DELLA COMMISSIONE NAZIONALE

Gli standard di qualità che le amministrazioni devono assumere e di cui tenere conto nella indicazione dei propri obiettivi sono da intendere, nella fase di prima applicazione del decreto legislativo n. 150/2009, come i vincoli dettati da norme di legge e dalle carte di qualità. Il termine entro cui le PA devono approvare il Piano per le performance decorre dall'anno 2011, in particolare dal 31 gennaio. Sono queste alcune delle più importanti indicazioni dettate dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche. Cioè dallo strumento previsto dal Decreto cd Brunetta per sovrintendere la concreta applicazione di tale riforma nelle Pubbliche Amministrazioni. Ricordiamo che i componenti di tale Commissione sono stati nominati alla fine del 2009, individuando il dott. Martone come presidente, e che la sua attività sta cominciando a dispiegarsi tra notevoli difficoltà operative (mancano i decreti che danno a questa commissione le risorse e le regole di funzionamento).

Con la deliberazione n. 1 del 13 gennaio sono stati individuati gli standard provvisori per l'attività delle amministrazioni pubbliche. Ricordiamo che la norma di legge prevede che essi siano adottati dal Governo, con cadenza annuale, sulla base delle proposte della Commissione. Ovviamente la loro elaborazione richiede lo svolgimento di una specifica ed intensa attività, che non può che partire dalle informazioni fornite dalle singole amministrazioni. Nelle more, la deliberazione ci dice che tali standard vengono individuati nelle previsioni di termini fissati da leggi o regolamenti ovvero nelle carte dei servizi esistenti e negli eventuali ulteriori provvedimenti in materia adottati dalle singole amministrazioni. Tale indicazione determina come conseguenza sulla assegnazione degli obiettivi e sulla individuazione delle performance che il rispetto di questi vincoli costituisca un obbligo specifico e non superabile. Ricordiamo che, sulla base delle previsioni di cui alla legge n. 69/2009, i termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi sono fissati direttamente da parte del legislatore in 90 giorni e che le singole amministrazioni, con regolamento da adottare entro

la fine del mese di giugno, cioè entro 1 anno dalla entrata in vigore della legge, possono motivatamente ampliarlo fino alla soglia massima di 180 giorni.

Con la deliberazione n. 3 dello scorso 18 gennaio è stato chiarito che il termine per l'adozione da parte di ogni amministrazione del piano per le performance, termine che il Decreto cd Brunetta fissa al 31 gennaio di ogni anno, entrerà in vigore solo nell'anno 2011. Per cui si conferma che questo è un anno di "transizione": ricordiamo che gli enti locali hanno tempo per tutto il 2010 per adeguare le proprie previsioni regolamentari alle nuove disposizioni sulla valutazione e sulla meritocrazia. Sulla base della lettera del Decreto legislativo n. 150/2009 gli enti locali non sono tenuti ad adottare questo documento, ma è evidente che i suoi contenuti devono necessariamente essere compresi in un atto adottato dall'ente, con particolare riferimento al Programma Esecutivo di Gestione ed al Piano Dettagliato degli Obiettivi.

I componenti gli organismi interni di valutazione delle Pubbliche Amministrazioni possono essere sia soggetti interni all'ente che soggetti esterni, anzi in linea generale è opportuno che vi sia una composizione mista ed equilibrata. Nelle amministrazioni di più ridotte dimensioni la composizione di tale organo può essere anche monocratica, ma appare preferibile che la pluralità dei componenti sia garantita attraverso la realizzazione in forma associata; esperienza che appare necessario estendere anche all'ufficio di supporto. I soggetti esterni devono essere in possesso di rigorosi requisiti professionali, di esperienza, competenza ed attitudine. Ed ancora i componenti devono essere laureati, avere un'adeguata esperienza, conoscere l'inglese e l'età media deve essere, se possibile, intorno a 50 anni; non devono inoltre essere nominati dei pensionati. Le procedure sono per intero pubbliche. Possono essere così riassunte le principali indicazioni fornite dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche nella deliberazione n. 4 dello scorso 16 febbraio. Queste indicazioni sono da intendere come linee guida applicabili in termini di principio anche agli enti locali ed alle regioni.

Il DLgs n. 150/2009 stabilisce che l'organismo indipendente di valutazione è "chiamato a garantire la correttezza del processo di misurazione e valutazione annuale della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso in relazione ai suoi processi e, di riflesso, a presentare una proposta di valutazione dei dirigenti di vertice", nonché a svolgere "funzioni di monitoraggio del funzionamento del Sistema complessivo della valutazione e della trasparenza, elaborando una relazione annuale sullo stato dello stesso"; ed ancora "valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, garantisce la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e premialità". Essa è inoltre chiamata a supportare "l'organo politico-amministrativo nella definizione degli obiettivi strategici, favorendone il coordinamento, e nella individuazione delle responsabilità per gli obiettivi medesimi. Contribuisce altresì, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione, all'allineamento dei comportamenti del personale alla missione dell'organizzazione. A tal fine, l'Organismo rende noti al personale gli obiettivi di performance e cura la regolare comunicazione sullo stato di raggiungimento degli stessi". Essa deve, al contempo, avere un grado di autonomia e di indipendenza elevato e deve operare in stretto collegamento con l'organo di indirizzo politico. Nelle amministrazioni statali tale organismo deve essere individuato rapidamente, posto che alla data del 30 aprile decadono i nuclei di valutazione attualmente in essere.

Anche le regioni e gli enti locali si devono dare questo organismo; per tali livelli di governo si deve ricordare che il termine per la approvazione della regolamentazione e per la nomina si deve ritenere fissato alla fine dell'anno in corso. La Commissione si limita, su questo punto, a ricordare che il

DLgs n. 150/2009 espressamente prevede che debba essere sottoscritto un protocollo di collaborazione con la Conferenza dei Presidenti delle Regioni, con l’Anci e con l’Upi. Ed ancora viene evidenziato che con questa deliberazione sono determinate le “linea guida per l’adeguamento degli ordinamenti” degli enti locali, delle regioni e degli enti del servizio sanitario nazionale.

La composizione dell’organo può essere sia monocratica che collegiale: la Commissione raccomanda che l’organismo sia composto da una pluralità di professionalità in considerazione della ampiezza dei compiti assegnati. La gestione associata può consentire di contenere i costi e di assicurarsi professionalità elevate. Questa esperienza può estendersi, sempre per gli enti di piccole dimensioni, anche alle strutture di supporto. Mentre nelle amministrazioni più grandi i compiti degli uffici di supporto possono essere assegnati alle strutture di controllo esistenti.

Smentendo le indicazioni fornite dall’Anci la Commissione non solo non esclude che nella composizione dell’organismo indipendente di valutazione possano essere compresi anche soggetti interni all’ente, ma suggerisce come opportuna una composizione mista. I soggetti interni possono infatti dare un contributo essenziale, visto che si richiedono “una buona conoscenza degli assetti organizzativi, delle risorse disponibili e delle funzioni proprie dell’amministrazione”, mentre i componenti esterni possono assicurare un apporto “orientato sulla metodologia e sui processi di innovazione”.

La composizione dell’organismo deve garantire il possesso di una elevata professionalità “nei campi del management, della pianificazione e controllo di gestione, e della misurazione e valutazione della performance delle strutture e del personale”, requisiti che devono essere posseduti anche dal responsabile della struttura di supporto. La Commissione suggerisce anche la conoscenza della lingua inglese. Quanto alle competenze professionali, esse possono essere riassunte nell’ambito delle seguenti componenti: l’area delle conoscenze e quella delle capacità o competenze specifiche. Essi devono inoltre avere capacità di “leadership, intesa come capacità di creare una visione condivisa e di promuovere diversi modi di lavorare”, nonché una “appropriata cultura organizzativa che sia promotrice dei valori della trasparenza, integrità e del miglioramento continuo” ed ancora essere in possesso di “motivazione, lavoro di gruppo e capacità di risoluzione dei problemi dovranno essere di primo livello”. Tali caratteristiche devono risultare dai curricula, nella cui redazione si raccomanda che siano indicati anche gli obiettivi che si vuole cercare di raggiungere, nonché essere accertati nel corso di uno specifico colloquio. Requisiti e procedure che sono ovviamente da considerare come una “esortazione” agli organi di indirizzo politico perché ne tengano conto nella nomina. Ed ancora si segnala che l’età media deve essere di circa 50 anni, escludendo i soggetti che sono in pensione, nonché in modo da rispettare l’equilibrio di “genere”, cioè avere anche un numero elevato di donne. I componenti non devono inoltre né rivestire né avere rivestito incarichi in partiti politici ed in organizzazioni sindacali negli ultimi 3 anni né nello stesso periodo devono avere avuto incarichi di collaborazione con tali soggetti. Viene inoltre previsto che i componenti non debbano avere incarichi in più amministrazioni. I soggetti devono essere in possesso di laurea specialistica o quadriennale, preferibilmente in ingegneria o economia, ovvero un’altra laurea con un corso post universitario o una esperienza di almeno 7 anni. Per tutti viene richiesta una esperienza di almeno 5 anni nello svolgimento di compiti di controllo, organizzazione, gestione del personale etc. Per le amministrazioni dello Stato deve essere richiesto un parere

preventivo alla Commissione stessa, parere che nella fase della prima applicazione deve essere richiesto entro il prossimo 20 marzo.

d) LE LINEE GUIDA DELL' ANCI

L' Anci ha diffuso le prime linee guida per l' applicazione negli enti locali del DLgs n. 150/2009, cd legge Brunetta. Il documento è assai ricco di spunti e contiene una serie di utili indicazioni operative, nonché cerca di fornire una risposta ai principali problemi applicativi. Occorre subito evidenziare che siamo in presenza, per molti aspetti, di una sorta di “work in progress”, cioè di lavori in corso, per cui questo documento sarà oggetto di successive integrazioni e precisazioni. Il testo è assai utile sul terreno operativo, anche se numerose indicazioni in esso contenute possono ovviamente non essere sempre e totalmente condivise. Si deve sottolineare che non è presente, quanto meno in misura sufficiente, una riflessione specifica sulla condizione dei piccoli e medi comuni, nozione peraltro da intendere in senso ampio, con riferimento cioè ai comuni in cui non sono presenti i dirigenti. Si deve evidenziare che le indicazioni presenti nel documento sembrano essere sostanzialmente “concordate” con le indicazioni che potranno essere fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica, in modo da definire un ambito sostanzialmente condiviso nella applicazione del provvedimento.

Al documento sono state allegate le prime indicazioni, tratte dalla sperimentazione che l' Anci sta portando avanti in numerosi comuni, sulla rilevazione delle performance e sulle modalità attraverso cui dare concreta attuazione al vincolo di realizzazione di forme di concreta partecipazione dei cittadini e degli utenti alla valutazione della qualità dei servizi.

Le singole amministrazioni locali devono, in primo luogo, dare concreta applicazione ai principi dettati dal legislatore in tema di trasparenza, garantendo quindi la pubblicazione sul sito internet dell' ente delle informazioni richieste ai sensi dei commi 1 e 3 dell' articolo 11 del DLgs n. 150/2009. Si deve quindi subito evidenziare che, sul piano della impostazione, si deve registrare una significativa differenza con le indicazioni contenute nella circolare n. 1/2010 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l' Innovazione, che invece ritiene applicabile agli enti locali anche il comma 8, che contiene l' elencazione dei documenti da pubblicare sul sito internet di ogni ente in una specifica pagina ribattezzata “Trasparenza, valutazione e merito”, e sostanzialmente il comma 9, che dispone la irrogazione della sanzione del divieto di corresponsione della indennità di risultato in caso di mancato rispetto del vincolo di pubblicazione sul sito internet. Ma si deve anche evidenziare che questa differenza, in termini sostanziali, è da considerare assai sfumata in quanto concretamente i vincoli dettati per gli enti locali sono quanto mai densi ed ampi.

Il documento indica con molta chiarezza che negli enti locali non vi è la necessità di adottare il Piano della Performance e la relativa relazione. Viene evidenziato che il contenuto di questi documenti è già compreso nella Relazione previsionale e programmatica, nel Piano esecutivo di gestione (PEG), nel Piano dettagliato degli obiettivi (PDO), nel Rendiconto della gestione e nella Relazione al rendiconto della gestione. Il documento evidenzia comunque la assoluta necessità che questi documenti siano pubblicizzati, in quanto il legislatore espressamente prevede la necessità che sia data adeguata pubblicità ad ogni fase del ciclo della gestione in modo da favorire forme diffuse di controllo.

Il DLgs n. 150/2009 prevede 3 livelli diversificati di valutazione: quella individuale, quelle delle unità organizzative e quella complessiva delle amministrazioni. Si deve aggiungere che la valutazione individuale viene strutturata in una che riguarda i dipendenti ed in una che riguarda i dirigenti; possiamo ovviamente aggiungere anche un terzo ambito che riguarda i titolari di posizione organizzativa.

Per la valutazione individuale il legislatore fissa, con una norma applicabile anche agli enti locali, gli elementi cardine. In tale ambito si devono evidenziare, oltre alla misurazione delle performance organizzative e dell'apporto individuale, ed ai fattori consolidati che sono riferiti al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali ed alle capacità manageriali, anche quelle relative alle competenze professionali ed alla capacità di valutare in modo differenziato i collaboratori.

La valutazione delle unità organizzative costituisce un elemento di novità contenuto nel provvedimento; la formulazione è assai generica, così da potere comprendere tutte le forme di articolazione organizzativa. Viene evidenziato che nei piccolissimi enti essa può coincidere con le singole persone ed essere, quindi, "di fatto impraticabile".

La valutazione della struttura nel suo complesso sarà effettuata dalla Commissione nazionale per la valutazione, voluta dallo stesso provvedimento. Per gli enti locali tale valutazione dovrà essere necessariamente effettuata sulla base dei specifici protocolli che saranno definiti con l'Anci. Essa dovrà quindi essere "svolta necessariamente secondo criteri omogenei", che dovranno essere definiti.

Sono previsti, oltre ai dirigenti che sono al tempo stesso oggetto e soggetto della valutazione, una specifica commissione nazionale e, per ogni ente, gli organismi indipendenti di valutazione. Tali organismi possono essere istituiti anche in forma associata e sono chiamati a svolgere concretamente un ruolo centrale nel processo di valutazione. Il documento sottolinea la necessità della loro indipendenza ed indica quindi che nelle amministrazioni non si deve realizzare la presenza di soggetti interni. Si deve chiarire se in tale ambito sono da considerare compresi i segretari: a parere di chi scrive la risposta deve andare nel senso che i segretari possono essere parte, anche come presidenti, di tali organismi in quanto la loro natura è funzionalmente collegata all'ente, ma hanno una posizione di specifica indipendenza per ciò che attiene al ruolo svolto. Viene evidenziato che le amministrazioni hanno tempo fino a tutto il 2010 per adattare i propri regolamenti alle nuove prescrizioni. Ed ancora si evidenzia che gli attuali nuclei di valutazione, in quanto in possesso delle caratteristiche previste dal provvedimento, possono essere trasformati in organismo indipendente.

Il documento evidenzia la necessità che l'organismo indipendente di valutazione formuli una proposta al vertice politico e che sia poi questo soggetto, in quanto individuato come organo di indirizzo politico amministrativo, ad adottarla in termini formali.

Il documento è ricco di numerose altre indicazioni. Vogliamo in particolare ricordare che si ritiene che le progressioni verticali programmate prima della entrata in vigore del DLgs n. 150/2009, quindi prima dello scorso 15 novembre, possano essere completate entro il termine del 31 dicembre 2010.

Ed ancora si deve evidenziare che il documento è assai problematico nella applicazione agli enti locali del tetto dei dirigenti a tempo determinato che ogni ente può assumere nella misura massima fissata per lo Stato, quindi l'8% dei dirigenti.

Per ciò che attiene alla gestione delle relazioni sindacali le indicazioni di maggiore rilievo sono costituite dalla possibilità di adeguamento progressivo ai vincoli dettati dal provvedimento, alla

immediata applicazione delle disposizioni che limitano alla sola informazione le relazioni sindacali sulla cd microrganizzazione degli enti ed al rinvio alla contrattazione collettiva delle disposizioni sulle progressioni orizzontali e sulla ripartizione del fondo in modo da privilegiare gli istituti direttamente collegati alle performance.