



Scuola interregionale Puglia, Campania, Basilicata e Calabria

SEMINARIO

IL SISTEMA DI RECLUTAMENTO E LE CARRIERE

GLI ISTITUTI PREMIANTI

Dott. Arturo BIANCO

**Assunzioni, progressioni e mobilità
L'attuazione del decreto legislativo n. 150/2009 (cd legge Brunetta)**

Bari, 1 ottobre 2010

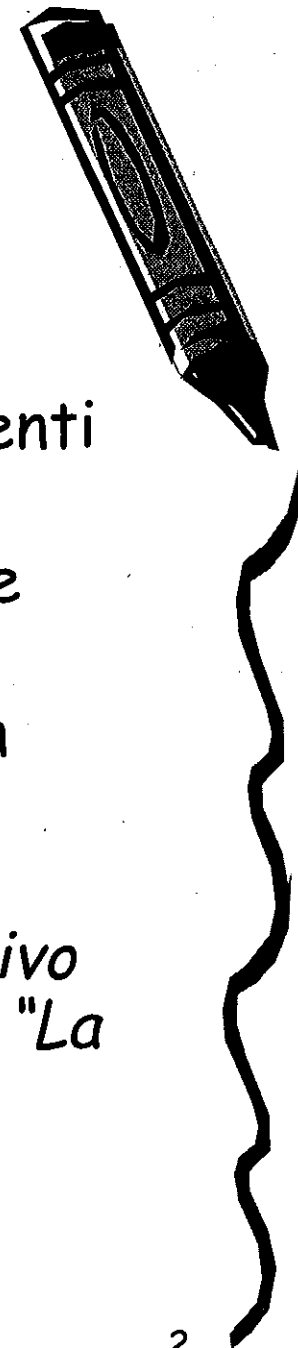
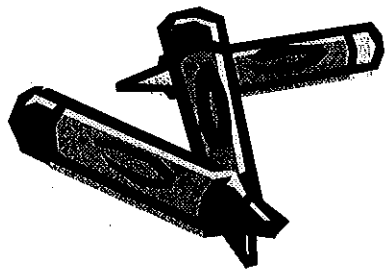


Assunzioni, progressioni e mobilità

A cura del dott. Arturo Bianco

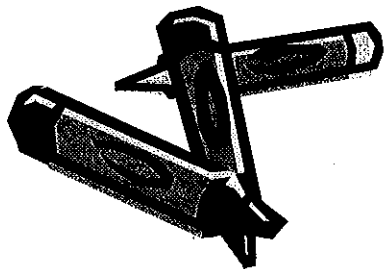
Dott. Arturo Bianco

- Esperto in gestione delle risorse umane negli enti locali
- Già componente la Presidenza Nazionale Anci e Presidente Anci Sicilia
- Già dirigente Ancitel, consulente Anci ed Aran
- Autore di numerosi volumi ed articoli tra cui *"Contrattazione e controlli dopo la riforma Brunetta"* (Maggioli, 2010), *"Il decreto attuativo della legge cd Brunetta"* (Sole 24 Ore, 2009), *"La manovra d'estate 2010"* (Cel editore, 2010)



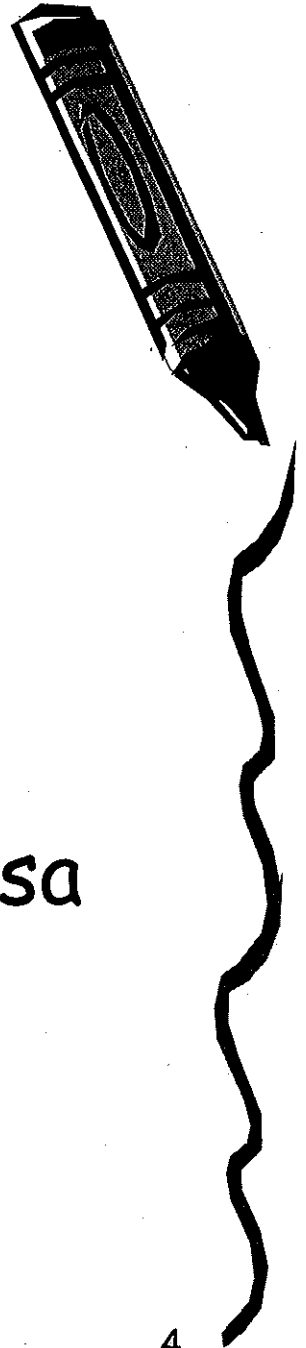
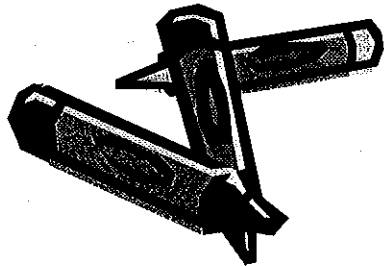
I vincoli alle assunzioni

- In vigore nel 2010 le norme del 2007, modificate dai DL 112/2008 e 78/2010:
 - 1) Enti soggetti al patto di stabilità: rispetto del tetto di spesa del personale, rispetto del patto di stabilità e del tetto del 50% tra spesa per il personale e spesa corrente
 - 2) Enti non soggetti al patto di stabilità: tetto di spesa del 2004; tetto della copertura del turnover e del tetto del 50% tra spesa per il personale e spesa corrente



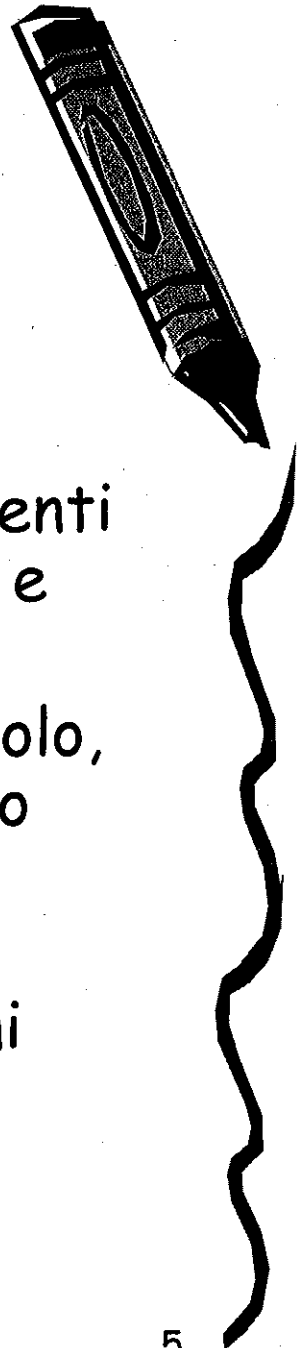
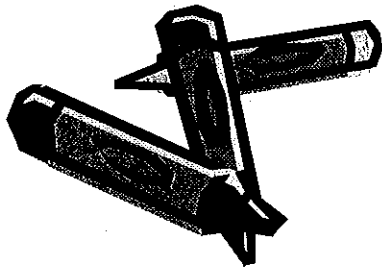
I vincoli dettati dal DL 112

- Divieto di assunzione nel caso di mancato rispetto del patto di stabilità nell'anno precedente
- Sospensione delle assunzioni negli enti che hanno un rapporto tra spesa del personale e spese correnti superiore al 50%



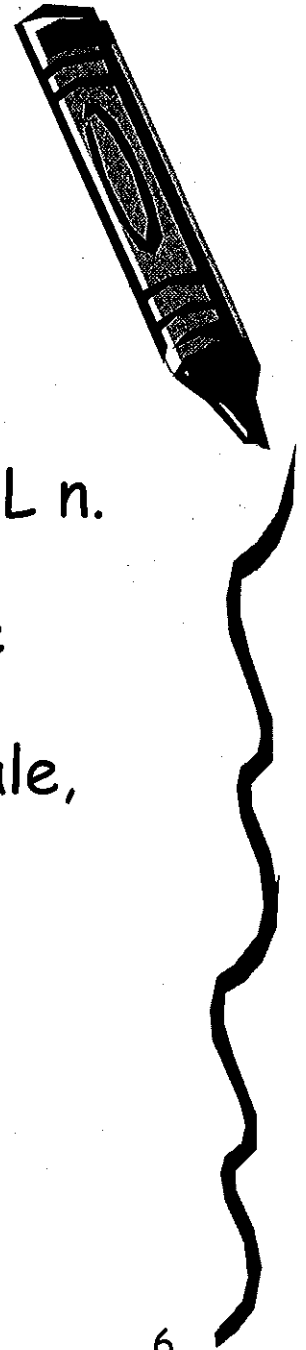
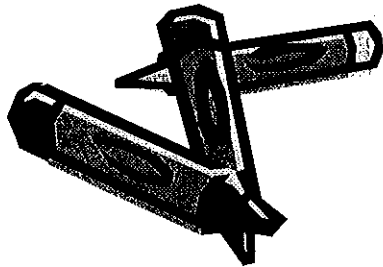
Le modifiche della manovra estiva

- Applicazione dallo 1.1.2011
- Divieto di assunzioni a qualunque titolo per gli enti che hanno un rapporto tra spesa del personale e spese correnti superiore al 40%
- Per le amministrazioni che rispettano tale vincolo, assunzioni a tempo indeterminato entro il tetto del 20% della spesa per le cessazioni dell'anno precedente
- Trattenimenti in servizio sono nuove assunzioni



Il calcolo del tetto di spesa

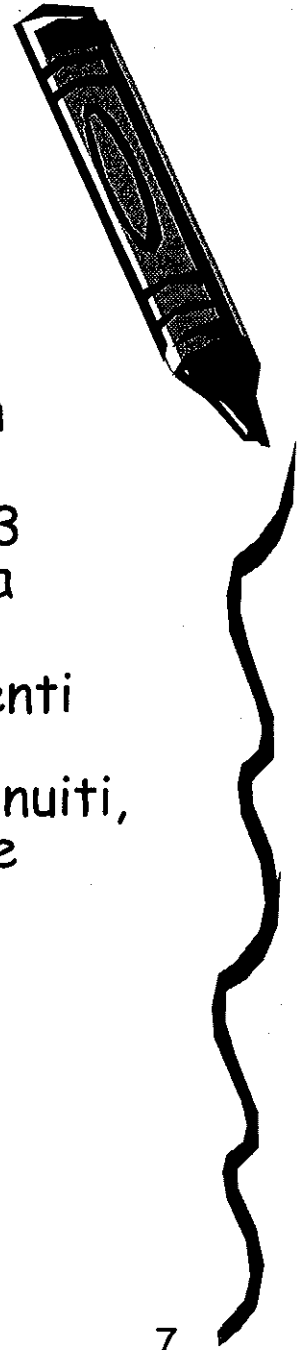
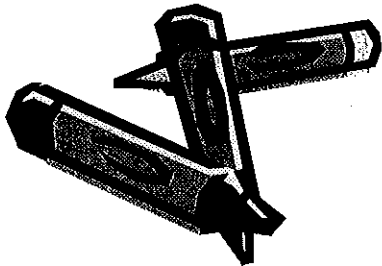
- Norma vincolante
- Nuove regole dettate dal DL 112/2008 e dal DL n. 78/2010
- Fare riferimento al tetto dell'anno precedente negli enti soggetti al patto
- Esclusione degli oneri per il rinnovo contrattuale, inclusione dell'Irap e degli oneri previdenziali
- Nuova sanzione in caso di mancato rispetto: divieto assoluto di effettuare assunzioni a qualsiasi titolo



Aumento del tetto di spesa

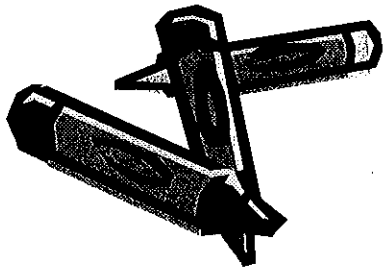
- Possibilità prevista dalla finanziaria, da utilizzare con adeguata motivazione:
 - 1) Enti soggetti al patto: rispetto del patto negli ultimi 3 anni e nell'esercizio, rapporto spesa personale e spesa corrente, rapporto dipendenti-popolazione
 - 2) Enti non soggetti al patto (solo se comuni con dipendenti in servizio inferiori a 10): rapporto spesa personale e spesa corrente, rapporto dipendenti-popolazione diminuiti, rispettivamente, del 15 e del 20%. Deroga ai tetti alle assunzioni

Possibilità abrogata dal DL n. 78/2010



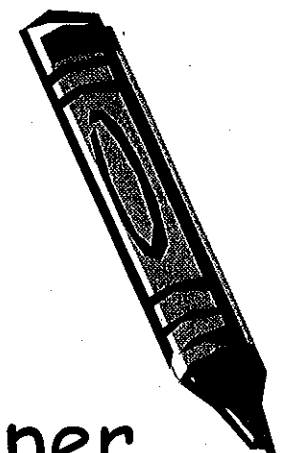
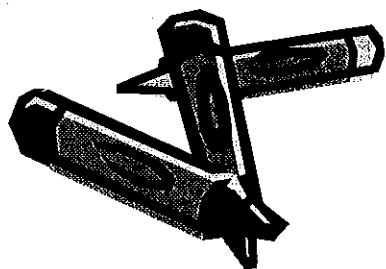
Spesa personale: le novità della manovra/1

- Riduzione della spesa
- Strumenti: riduzione del rapporto tra spesa del personale e spesa corrente con la limitazione delle assunzioni, razionalizzazione organizzazione con taglio dei dirigenti, riduzione del fondo per la contrattazione decentrata



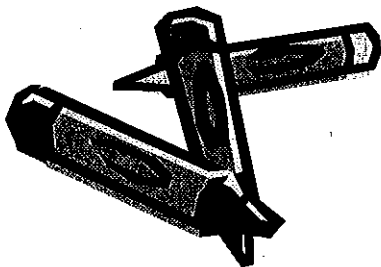
Spesa personale: le novità della manovra/2

- Sanzione del divieto di assunzione per gli enti inadempienti
- Modalità di calcolo della spesa (al lordo di ritenute ed Irap e senza oneri per i rinnovi contrattuali)
- Abrogazione della possibilità di derogare al tetto di spesa



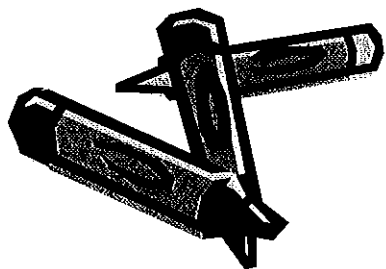
Le assunzioni negli enti soggetti al patto

- Anno 2010: rispetto del patto, del tetto di spesa del personale dell'anno precedente e del tetto del 50% tra spesa del personale e spesa corrente
- Dallo 1.1.2011: rispetto del patto, del tetto di spesa del personale e del tetto del 40% tra spesa del personale e spesa corrente: in caso di possesso di tali requisiti assunzioni entro il tetto del 20% della spesa del personale cessato nell'anno precedente



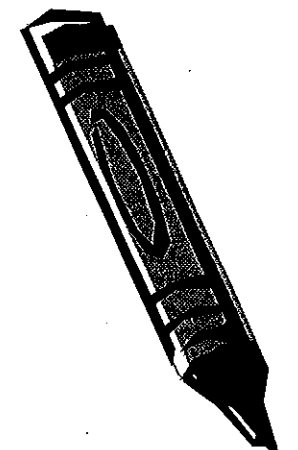
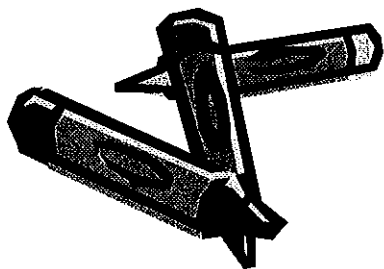
Le assunzioni negli enti non soggetti al patto

- Anno 2010: rispetto del tetto di spesa del personale del 2004, del tetto del 50% tra spesa del personale e spesa corrente e copertura delle cessazioni dell'anno precedente
- Dallo 1.1.2011: rispetto tetto di spesa del personale del 2004, del tetto del 40% tra spesa del personale e spesa corrente: in caso di possesso di tali requisiti assunzioni per la copertura delle cessazioni dell'anno precedente e *entro il tetto del 20% della spesa del personale cessato nell'anno precedente? (tesi Anci e Corte Conti Piemonte parere 51/2010)*



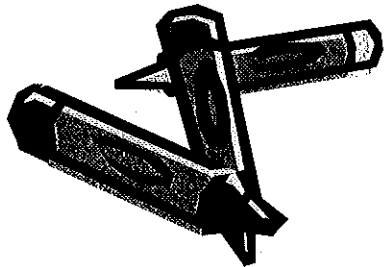
Il calcolo delle mobilità in uscita

- DPCM 15.2.2006: divieto di calcolare come cessazioni le mobilità in uscita
- FFPP circolare 5/2008: tale vincolo continua a sussistere perché principio di carattere generale
- Corte dei Conti della Sardegna: vincolo abrogato per la disapplicazione del DPCM
- Corte dei Conti nazionale: le cessazioni in mobilità non sono tali, quindi non possono essere la base per nuove assunzioni



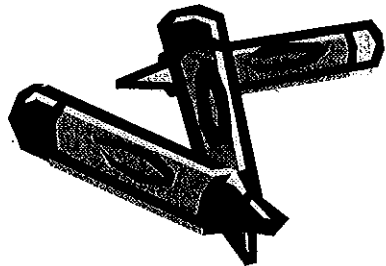
Il programma del fabbisogno di personale

- Vincolo annuale e triennale
- Modello di rapporto: bilancio annuale e pluriennale
- Attenzione alle motivazioni
- Copertura degli oneri e contenimento della spesa
- Attestazione da parte dei revisori
- Proposta dei dirigenti



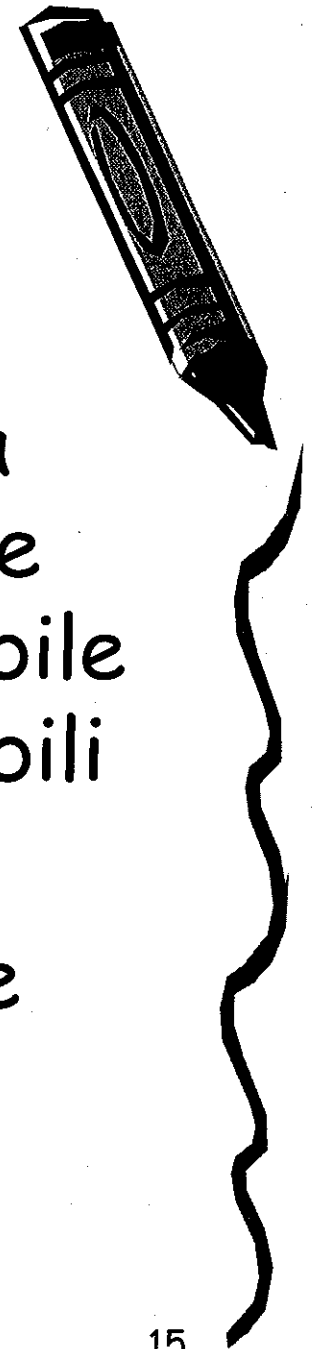
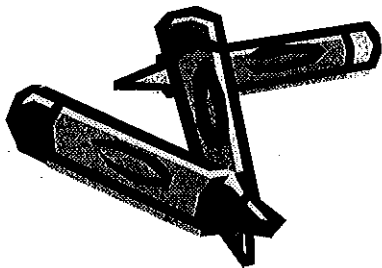
La adozione del piano delle assunzioni

- Organo competente la giunta
- Norma di riferimento: legge 449/97
- Relazioni sindacali: consultazione e concertazione per le assunzioni flessibili
- Non vi è un vincolo temporale: comunque opportuno che esso sia allegato al bilancio preventivo
- Inserimento in esso delle stabilizzazioni del personale precario



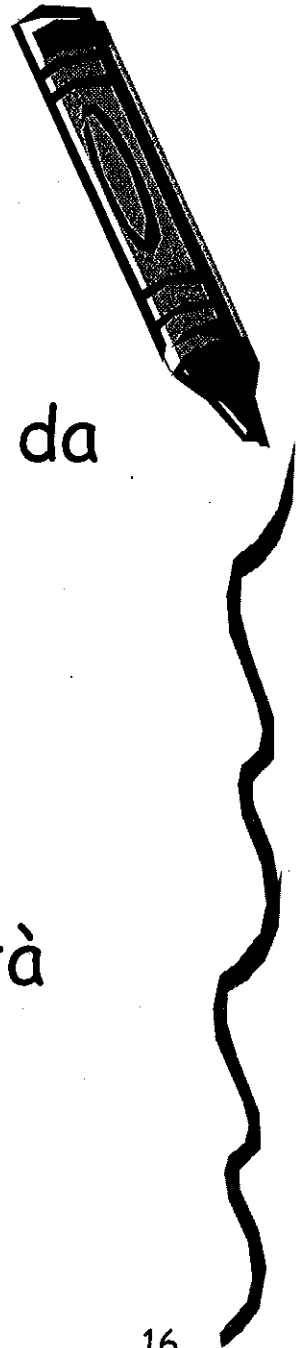
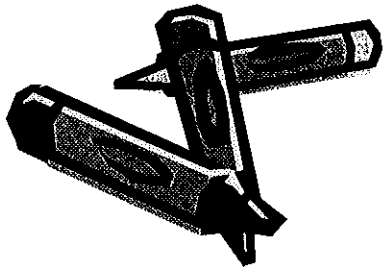
Programmazione delle assunzioni: i contenuti

- Scelta del numero di dipendenti da assumere (indicazione del profilo) e delle modalità di assunzione; possibile inserimento delle assunzioni flessibili
- Per la indicazione dei dipendenti evidenziare le eventuali differenze nelle categorie B e D



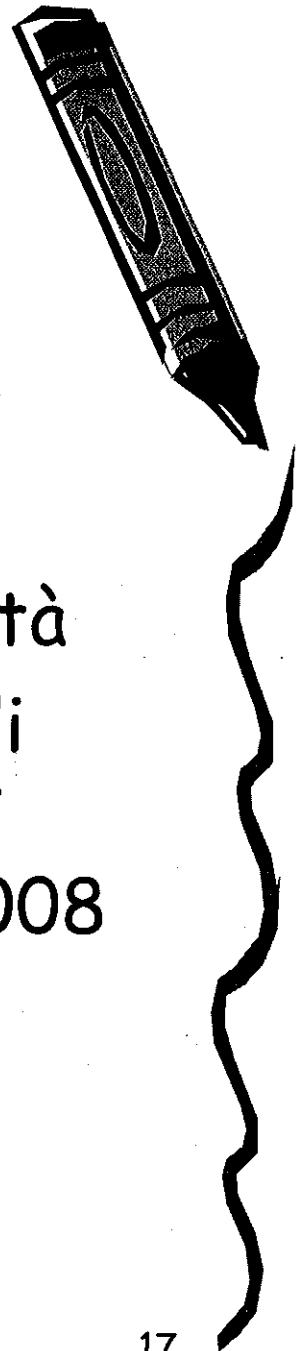
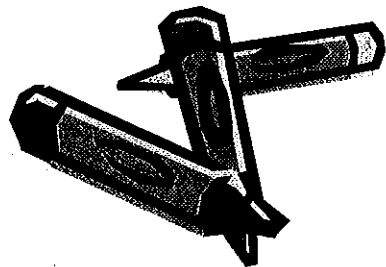
Programmazione delle assunzioni: le modalità

- Concorso pubblico o procedure previste da norme di legge
- Progressioni di carriera
- Stabilizzazioni
- Mobilità volontaria
- Collocamento di personale in disponibilità
- Contratto di formazione e lavoro



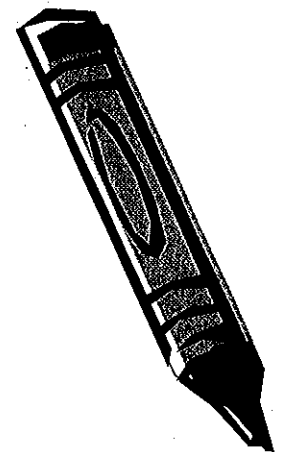
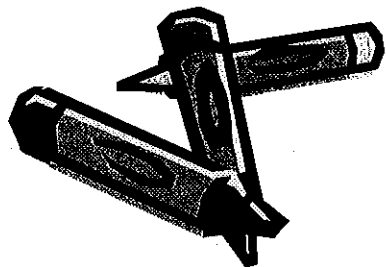
L'iter delle assunzioni

- In caso di mobilità volontaria non necessaria la comunicazione per la utilizzazione del personale in disponibilità
- Necessaria tale comunicazione in caso di utilizzazione delle graduatorie esistenti (novità contenuta nella circolare n. 5/2008 FFPP)



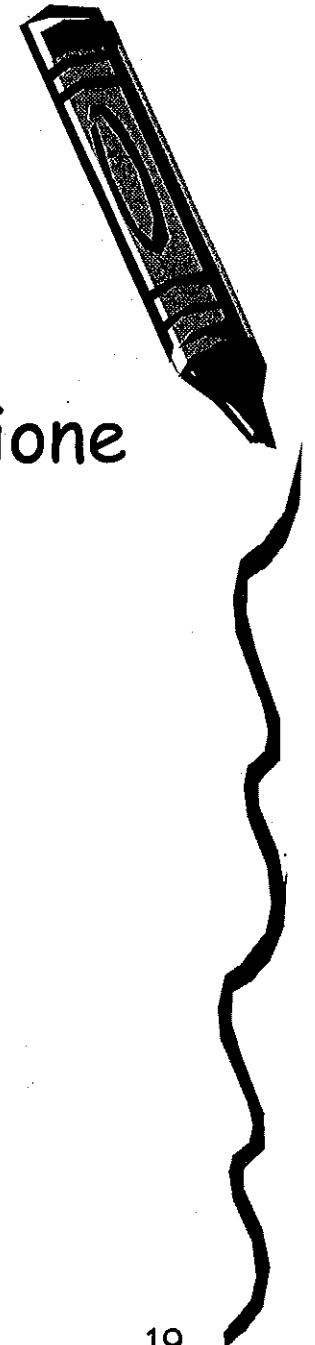
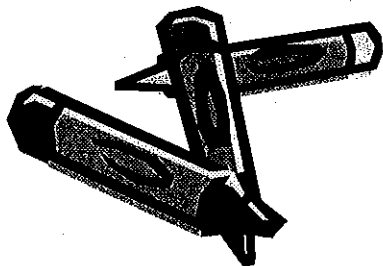
Il ricorso alla mobilità volontaria/1

- Vincolo previsto in modo rafforzato dall'articolo 30 del DLgs n. 165/2001, dubbi dopo il il DLgs 150/2009 (tesi FFPP sul permanere del carattere vincolante)
- Obbligo di attivare le procedure: anche attraverso la adozione di bandi e la pubblicazione sulla GU
- Nuovo vincolo dettato dal DLgs 150 alla pubblicità



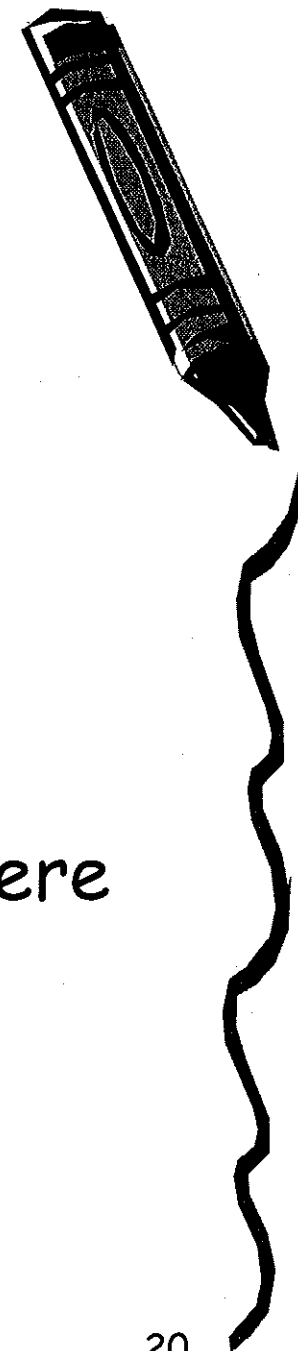
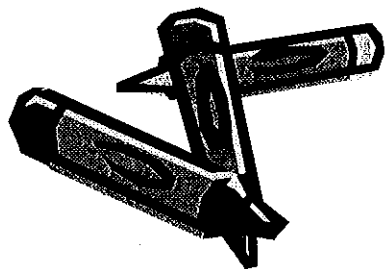
Il ricorso alla mobilità volontaria/2

- Carattere vincolante di questa disposizione per la giurisprudenza
- Parere iniziale della FFPP: gli enti locali possono derogare a questo vincolo con previsioni contenute nel regolamento
- Il parere dei dirigenti
- Il superamento del nulla osta



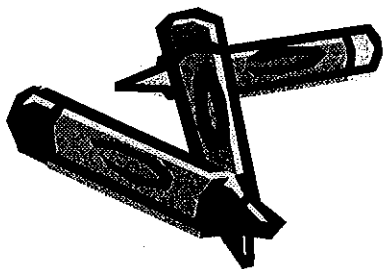
La disciplina della mobilità volontaria

- Appare necessaria la adozione di specifiche norme regolamentari
- Regole per le procedure (tempi presentazione domande, soggetto competente all'esame etc)
- Regole per le modalità di scelta (carattere automatico, spazio agli apprezzamenti discrezionali, sistema misto etc)



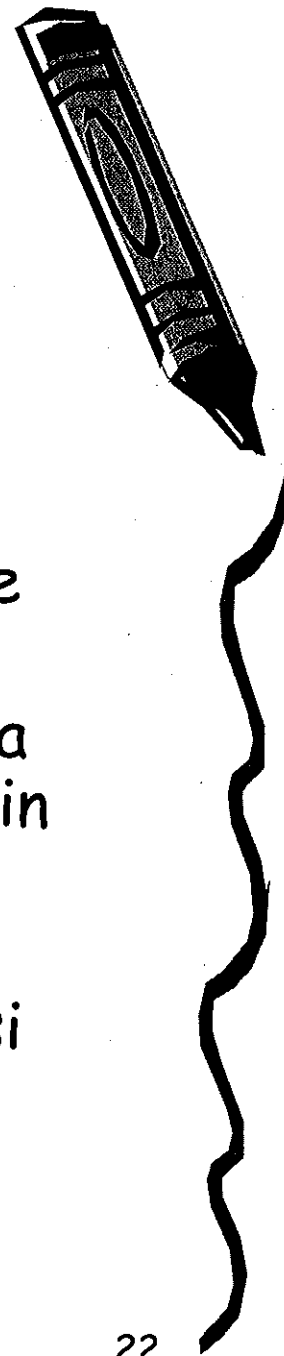
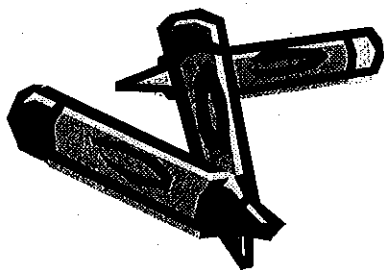
La utilizzazione del personale in disponibilità/1

- Obbligo di comunicazione alla FFPP ed alla struttura regionale per la gestione del personale pubblico in disponibilità
- Indizione del concorso solo dopo 60 giorni dalla ricezione della comunicazione da parte della FFPP
- La Corte Costituzionale: norma legittima per tutte le PA, ivi comprese regioni e eell



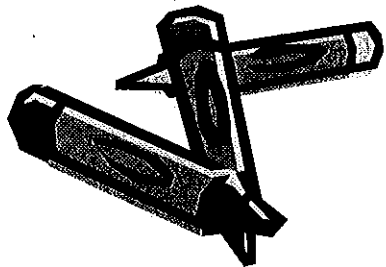
La utilizzazione del personale in disponibilità/2

- Nullità della assunzione disposta in deroga rispetto a tale norma
- Possibile la comunicazione insieme alla adozione del bando con riserva?
- Assegnazione del personale in disponibilità sulla base del criterio di anzianità del collocamento in disponibilità
- La FFPP: ripetere la comunicazione in caso di mancata attivazione del concorso entro i 3 mesi successivi



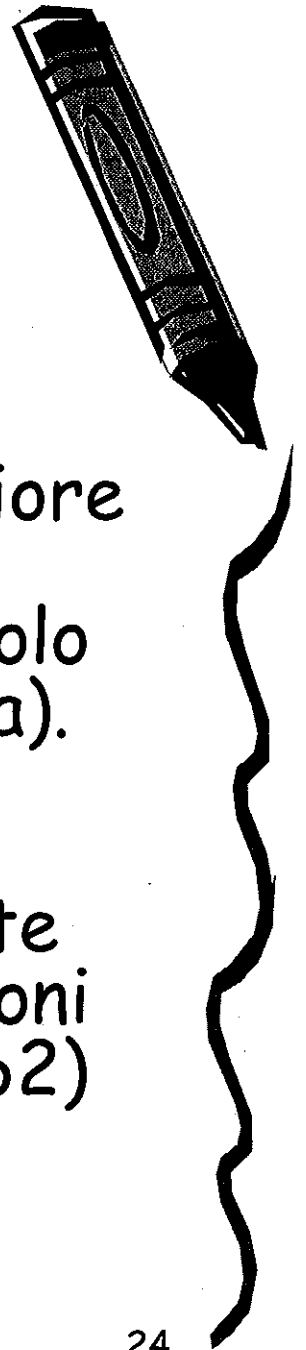
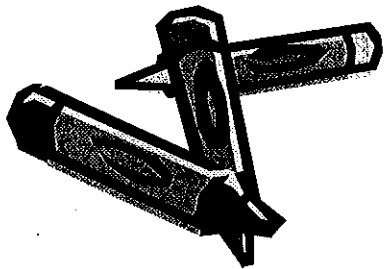
La utilizzazione delle graduatorie

- Possibilità discrezionale: differenze tra giudici amministrativi ed ordinari
- Parere FFPP: negli enti soggetti al patto di stabilità dallo 1.1.2007 sono ripresi a decorrere i termini di validità
- Validità triennale: DLgs n. 267/2000, oggi principio triennale per tutte le PA



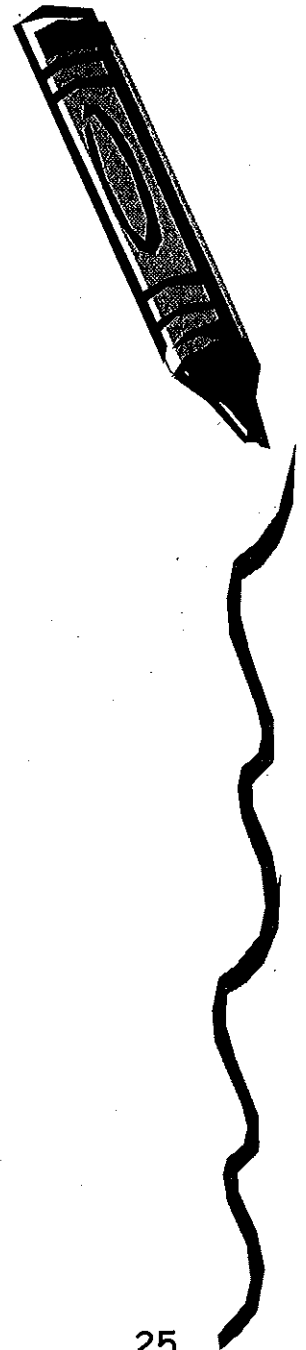
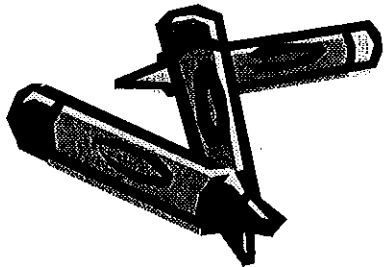
Progressioni di carriera dopo il DLgs 150/2009

- Limiti alle progressioni di carriera (concorsi pubblici con riserva non superiore al 50%, possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno) (titolo di merito la collocazione nella fascia alta). Nuove regole dallo 1.1.2010. Dubbi sull'adeguamento entro il 31.12.2010 (parere 10/2010 sezione autonomie Corte Conti). Dubbi sulla sorte delle progressioni verticali in itinere (vedi anche articolo 62)



Le assunzioni flessibili

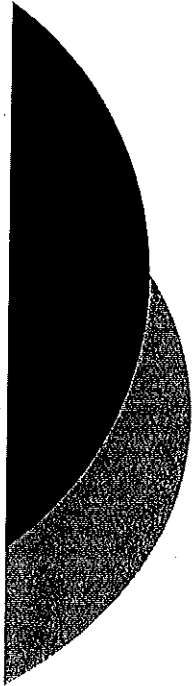
- Obbligo di motivazione
- Assunzioni a tempo determinato
- Contratto di somministrazione
- Contratto di formazione e lavoro
- Lavoro accessorio
- Nuovi vincoli determinati dalla manovra estiva ma non per gli enti locali





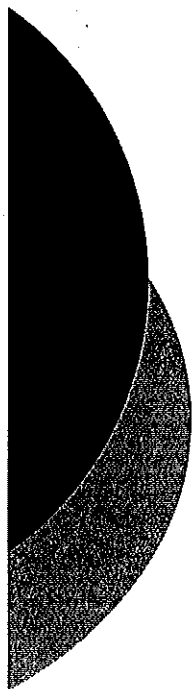
L'attuazione del decreto legislativo n. 150/2009 (cd legge Brunetta)

a cura del dott. Arturo Bianco



L'applicazione a enti locali e regioni

- L'applicazione nelle regioni a statuto speciale: compatibilmente con lo statuto
- Valutazione e meritocrazia: si applicano a regioni ed enti locali solo le disposizioni espressamente previste come tali
- Le norme di legge valgono come principi
- Le disposizioni di modifica al DLgs n. 165/2001 si applicano interamente a regioni ed enti locali



Gli effetti della manovra estiva

- L'applicazione del provvedimento non è messa in discussione
- Rinvio delle parti legate alla stipula dei nuovi contratti collettivi nazionali
- Effetti da verificare sulla concreta applicazione degli istituti meritocratici
- Abrogazione delle nuove disposizioni sulla revoca in caso di mutamento organizzativo e/o di mancata conferma



I tempi di applicazione

- Applicazione dal 15.11.2009 in termini generali
- Applicazione delle disposizioni sulle progressioni verticali dallo 1.1.2010 (Corte dei Conti sez. autonomie delibera n. 10/2010)
- Adeguamento delle norme sulla valutazione entro il 31.12.2010
- Adeguamento delle disposizioni contrattuali nelle regioni ed enti locali entro il 31.12.2011 (dal 31.12.2012 cessa la validità degli attuali CCNL): adeguamento progressivo per l'Anci
- Effetti immediati sui contratti nazionali
- Immediata applicazione delle norme sulle relazioni sindacali
- La sentenza del giudice del lavoro di Torino



Il regolamento

- Modifica entro l'anno
- Linee guida del consiglio
- Principali temi: le fasce di merito, l'organismo indipendente di valutazione, le metodologie di valutazione, il conferimento e la revoca degli incarichi ai dirigenti, le assunzioni a tempo determinato dei dirigenti, la mobilità



Le principali novità sulla valutazione

- Valutazione come strumento di sviluppo organizzativo
- Misurazione
- Performance organizzativa (singole articolazioni organizzative e/o intero ente)
- Il giudizio degli utenti
- L'accresciuto peso della valutazione



La performance organizzativa

- attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività
- attuazione di piani e programmi, ovvero misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse
- rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive
- modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e capacità di attuazione di piani e programmi
- sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi
- qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati
- raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità



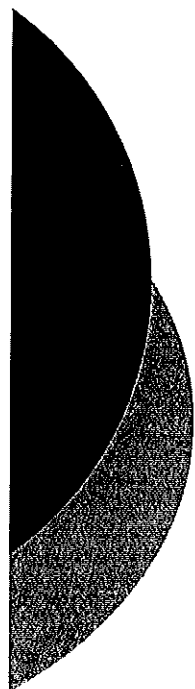
Il ciclo della performance

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- 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
- SUPERAMENTO DELLE NORME POSTE A TUTELA DELLA PRIVACY



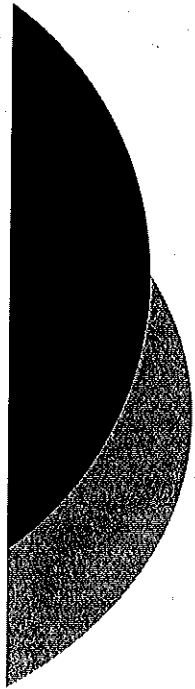
Il carattere degli obiettivi

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da *standard* definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili



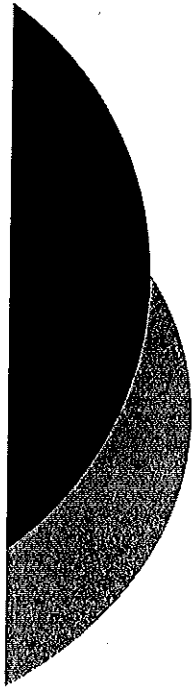
Sistema di misurazione della performance

- La valutazione come elemento di sviluppo organizzativo
- La necessità della misurazione
- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del presente decreto;
- le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio



Misurazione della performance individuale

- Dirigenti e posizioni org.ve: indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità; raggiungimento degli obiettivi individuali; qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali; capacità di valutazione dei collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi
- Personale: raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali; qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi
- Valutazione degli utenti



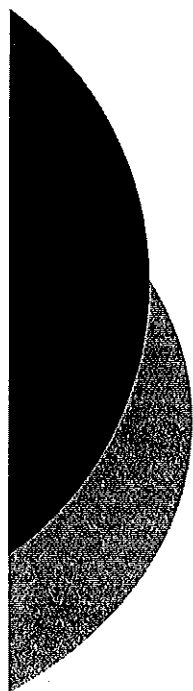
La trasparenza

- Livello minimo essenziale di prestazioni relative a diritti civili e sociali
- Accessibilità totale
- Pubblicazione sul sito di: informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.
- FFPP: applicazione delle norme dettate per le amministrazioni statali
- Entrata in vigore delle nuove regole: 15/11/2009



La meritocrazia

- Divieto di erogazione di compensi legati alla performance in assenza della valutazione effettuata sulla base delle regole previste dallo stesso Decreto Legislativo
- Vincolo per le amministrazioni statali alla suddivisione in tre fasce, con indicazione del numero di dipendenti e della quantità di risorse. La non applicabilità agli enti di ridotte dimensioni
- Applicazione a regioni ed enti locali: almeno 3 fasce e quantità prevalente da destinare ai dipendenti e dirigenti collocati nella fascia più alta



Gli strumenti meritocratici/1

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



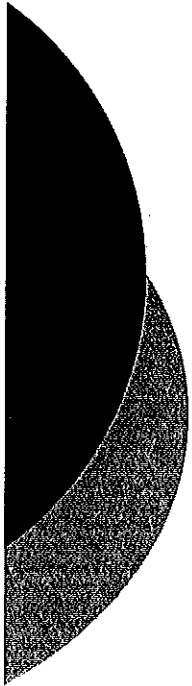
Gli strumenti meritocratici/2

- Progressioni economiche erogate con metodi selettivi e ad una quota limitata di personale (titolo di merito il giudizio positivo per almeno 3 anni) (vedi anche articolo 62): impatto immediato
- Limiti alle progressioni di carriera (concorsi pubblici con riserva non superiore al 50%, possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno) (titolo di merito il giudizio positivo per almeno 3 anni). Nuove regole dallo 1.1.2010. Dubbi sulla sorte delle progressioni verticali in itinere (vedi anche articolo 62) Concorsi interni



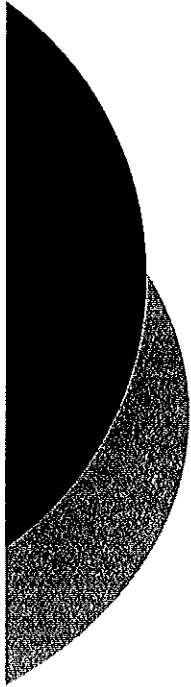
Gli strumenti meritocratici/3

- Il premio di efficienza: fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa
- Condizione: risparmi documentati nel rapporto di performance e validati dall'organismo di valutazione



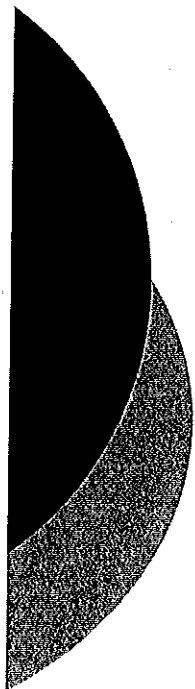
Le finalità delle norme sulla dirigenza

- Conseguire la migliore organizzazione del lavoro
- assicurare il progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico, utilizzando anche i criteri di gestione e di valutazione del settore privato
- realizzare adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico
- favorire il riconoscimento di meriti e demeriti
- rafforzare il principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione amministrativa spettanti alla dirigenza, nel rispetto della giurisprudenza costituzionale in materia, regolando il rapporto tra organi di vertice e dirigenti titolari di incarichi apicali in modo da garantire la piena e coerente attuazione dell'indirizzo politico degli organi di governo in ambito amministrativo



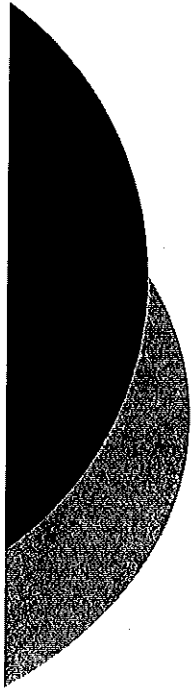
I compiti dei dirigenti

- La programmazione del fabbisogno del personale deriva dalla proposta dei dirigenti, che devono individuare i profili necessari per i singoli uffici
- Concorso alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione ed a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti
- effettuano la valutazione del personale, nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica e tra le aree, e della corresponsione di indennità e premi
- Altra competenza: i pareri sulla mobilità volontaria



Il conferimento degli incarichi

- “In relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati ed alla complessità della struttura interessata, delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente, dei risultati conseguiti in precedenza nell’amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative possedute nonché delle esperienze di direzione eventualmente maturate all’estero, presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purché attinenti al conferimento dell’incarico”
- Pubblicazione del numero e della tipologia dei posti, acquisizione e valutazione delle domande: regola in vigore per le assunzioni a tempo determinato *Applicazione anche ai dirigenti a tempo indeterminato ?*
- Mancato raccordo con le norme del DLgs n. 267/2000
- Divieto di conferimento di incarichi relativi al personale a coloro che hanno incarichi politici e/o sindacali ovvero li hanno avuti negli ultimi 2 anni



La revoca degli incarichi

- Mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione
- Inosservanza delle direttive (non rinnovo e nei casi più gravi revoca)
- Per mutamenti organizzativi ed in caso di mancata conferma alla scadenza: "idonea e motivata comunicazione al dirigente stesso con un preavviso congruo, prospettando i posti disponibili per un nuovo incarico" (*norma abrogata dalla manovra estiva*)



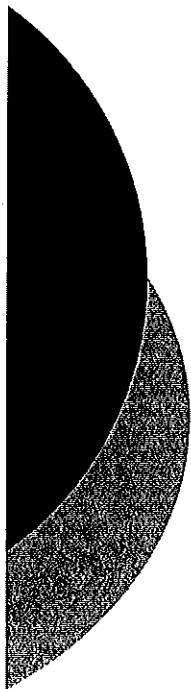
La responsabilità dirigenziale

- Decurtazione fino allo 80% della indennità di risultato al dirigente "colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione"
- Modifiche al comitato dei garanti
- Responsabilità anche erariale per la mancata individuazione degli esuberi



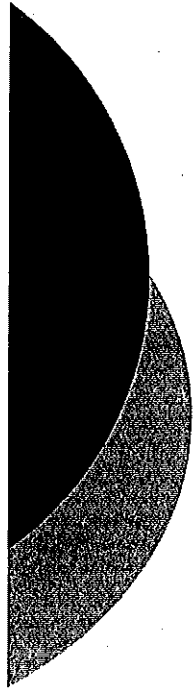
I dirigenti

- Durata degli incarichi confermata da 3 a 5 anni
- Possibilità di conferire incarichi a tempo determinato solo a seguito di accertamento della inesistenza della professionalità all'interno dell'ente
- Arrotondamento alla unità inferiore per la fissazione del numero massimo dei dirigenti a tempo determinato
- *Applicazione a regioni ed enti locali del tetto fissato per lo Stato per le assunzioni a tempo determinato di dirigenti?*
- Non applicazione agli incarichi di responsabile
- Norme da recepire nei regolamenti



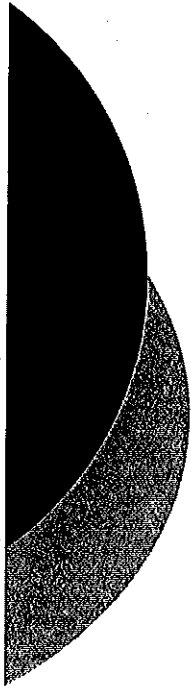
Il trattamento economico dei dirigenti

- Il trattamento accessorio collegato ai risultati deve costituire almeno il 30 % della retribuzione complessiva del dirigente considerata al netto della retribuzione individuale di anzianità e degli incarichi aggiuntivi soggetti al regime dell'onnicomprensività: a tal fine tutti gli aumenti del salario accessorio vanno sulla indennità di risultato
- Obbligo di adozione entro 6 mesi del sistema di valutazione



Norme organizzative

- Delega alla adozione di una tabella delle corrispondenze per le mobilità intercompartimentali
- *Natura obbligatoria del vincolo della mobilità volontaria (tesi della Funzione Pubblica)?* Obblighi di pubblicità. Nuovi compiti dei dirigenti. L'abrogazione del nullaosta



Le novità sulla contrattazione/1

- Le leggi sul rapporto di lavoro nella PA hanno carattere imperativo
- I contratti collettivi possono derogare le norme di legge solo se vi è una espressa previsione
- Applicazione delle norme del codice civile sulla inserzione automatica di clausole e sulla nullità parziale



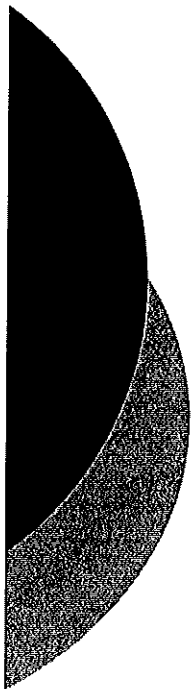
Le novità sulla contrattazione/2

- Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati. Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici.
- Riforma dell'art. 9 del DLgs n. 165/2001: la partecipazione sindacale non si riferisce alle norme di organizzazione che hanno riflesso sul rapporto di lavoro
- *Stop alla cogestione*
- *Norme immediatamente applicabili*



Gli ambiti della contrattazione

- Diritti ed obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro (in precedenza "la contrattazione collettiva si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro), relazioni sindacali e trattamento economico
- Sono escluse, in particolare, le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali, il conferimento e la revoca degli incarichi, quelle già escluse dalla legge n. 421/1992
- 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



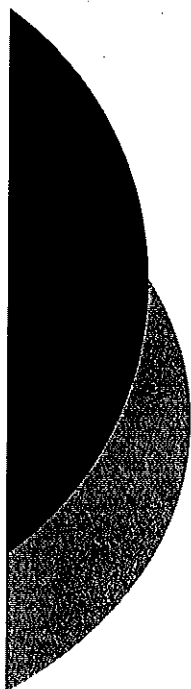
I costi della contrattazione

- Le risorse per gli incrementi nelle regioni ed enti locali sono definite dal Governo, nel rispetto dei vincoli di bilancio, del patto di stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa, previa consultazione con le rispettive rappresentanze istituzionali del sistema delle autonomie



I costi della contrattazione integrativa

- Le regioni 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 del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi
- Applicazione dalla stipula del nuovo contratto nazionale



La contrattazione integrativa/1

- 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 (la pubblicità) .
- Destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato
- 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
- Può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni.
- I CCNL 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 contrattazione integrativa/2

- “Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l’accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l’amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione” (fermo restando il rispetto anche del vincolo ad evitare comportamenti antisindacali).
- Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria



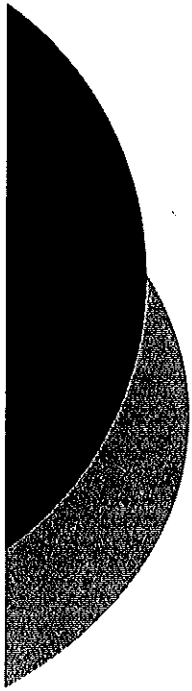
Le sanzioni per le illegittimità nella contrattazione integrativa

- Le PA non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge 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. Accertamento da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti, della FFPP, della RGS o dei revisori
- Queste disposizioni trovano applicazione a decorrere dai contratti sottoscritti successivamente all'entrata in vigore del presente decreto.
- Non vi è alcuna sanatoria.



I controlli sulla contrattazione integrativa

- Redazione di una relazione illustrativa e di una economico finanziaria sulla base dello specifico modello predisposto a livello nazionale
- Rafforzamento del ruolo dei revisori dei conti (di fatto controllo di legittimità)
- Trasmissione delle informazioni alla RGS tramite il conto annuale
- Invio all'Aran ed al Cnel (in forma telematica, entro 5 giorni, con le relazioni e la indicazione della copertura dei costi)



La pubblicità

- Pubblicazione delle informazioni sul sito: contratto decentrato, informazioni inviate alla RGS, relazione illustrativa (con effetti attesi sulla qualità dei servizi), relazione economico finanziaria, modello di valutazione da parte dei cittadini ed esiti della valutazione effettuata da parte dei cittadini
- Responsabilizzazione dei revisori
- Sanzioni in caso di inosservanza: impossibilità di adeguare il fondo
- Norma già in vigore (vedi DL 112/2008)



Contratti nazionali

- 4 comparti di contrattazione nel pubblico impiego, anche per la dirigenza
- Modifica del ruolo dei comitati di settore, in particolare nel comparto regioni ed enti locali
- Modifica del ruolo e delle regole di funzionamento dell'Aran
- Durata triennale dei contratti (aspetti economici e normativi)
- Erogazione degli aumenti previsti dalle leggi finanziarie dopo 60 giorni dalla entrata in vigore
- Aumenti da corrispondere comunque decorso il mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del contratto



Trattamento accessorio/1

- I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:
 - a) alla performance individuale;
 - b) alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;
 - c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute



Trattamento accessorio/2

- Per premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, sono destinate, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro



Sanzioni disciplinare

- Spetta ai contratti collettivi la definizione della tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni
- L'entrata in vigore (circolare FFPP 9/2009)
- Possibilità per i CCNL di prevedere forme di conciliazione non obbligatoria, salvo che per i licenziamenti
- Abrogazione della norma sul "patteggiamento"
- La pubblicazione sul sito sostituisce tutte le altre forme di pubblicità



Procedimento disciplinare

- Per le sanzioni inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, competenza del dirigente (differenza con il titolare di posizione organizzativa)
- Non sospensione automatica del procedimento disciplinare in caso di procedimento penale
- Effetti delle sentenze sulle conclusioni dei procedimenti disciplinari
- I termini
- Il divieto dell'arbitrato



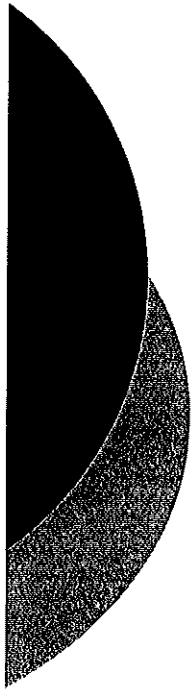
Licenziamento

- Giusta causa, giustificato motivo, previsioni dei CCNL
- falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
- assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;
- ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
- falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- condanna penale definitiva in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua, dai pubblici uffici, ovvero l'estinzione, comunque denominata del rapporto di lavoro



La responsabilità

- Reato della falsa attestazione o certificazione con risarcimento del danno patrimoniale e di immagine
- Radiazione e/o licenziamento del medico
- Collocamento in disponibilità del dipendente che cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale
- Possibilità di risoluzione in caso di ripetute valutazioni gravemente negative



Altre disposizioni

- Sanzione della sospensione fino a 3 mesi e del taglio della retribuzione di risultato fino al doppio di quella spettante per il dirigente ed il responsabile in caso di mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate
- Invio telematico della certificazione per malattia
- Nuove disposizioni sulle dichiarazioni di inidoneità
- Obbligo di uso dei cartellini
- Nuove regole sulla assenza per malattia
- Obbligo di comunicare alle PA le condanne penali irrogate ai dipendenti pubblici