

LO SCHEMA DEL DECRETO LEGISLATIVO BRUNETTA IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 15 DEL 4 MARZO 2009

La
contrattazione
con le
modifiche agli
articoli del
DLgs.165/01

**Richiamo al modello contrattuale previsto dall'accordo
separato del 30 aprile 09**
(ccnl triennale e aumenti in base alle disponibilità finanziarie)

Il ccnl non ha più l'esclusiva sulla definizione dei trattamenti economici
*(il Governo e le singole Amministrazioni possono erogare aumenti in attesa
del contratto) Depotenziamento della contrattazione*

Blocco del processo di delegificazione da parte dei contratti collettivi
(gli accordi già sottoscritti non sono più applicabili se non sono previsti dalla legge)

Riduzione degli ambiti normativi della contrattazione
*(sono escluse le materie relative all'organizzazione degli uffici e quelle delegate ai
dirigenti, mentre sono consentite le materie relative al salario accessorio e alle
progressioni economiche e di carriera entro ambiti già definiti dalla legge)*

Riduzione dei comparti di contrattazione
(sono previsti 2 comparti :le amministrazioni centrali e quelle delle locali)

**Contrattazione decentrata. Le risorse sono definite dal contratto nazionale sulla base di
una graduatoria su tre livelli di merito.**
(predefinite a livello nazionale i tempi, le materie, i limiti e i controlli)

**ARAN e procedura di certificazione dei contratti. Scompare il riferimento al 55° giorno
per considerare approvata l'ipotesi di accordo.**
*(sono previsti complessivamente 45 gg lavorativi - circa 2 mesi- per l'approvazione
dell'ipotesi. Se non c'è parere positivo della Corte dei Conti riparte la trattativa e ripartono
altri 45 gg per l'approvazione della nuova ipotesi. Non ci sono termini. La procedura può
andare avanti all'infinito)*

Adeguamento dei contratti integrativi vigenti entro il 31 dicembre 2010
*(se non vengono adeguati alle nuove norme sul merito e sulla premialità - incentivi e progressioni,
le amministrazioni li possono disdire e comunque cessano di avere efficacia dal 1 gennaio 2011)*

Proroga delle Rappresentante Sindacali Unitarie (RSU)
*(Le RSU sono prorogate per 3 anni anche se l'art.42 comma 4 del D.Lgs. 165/01, cui fa
riferimento Brunetta, dice "con esclusione della prorogabilità".*

**Valutazione e
misurazione
delle
performance
nelle pubbliche
amministrazioni**

Definizione e comunicazione degli obiettivi (*doc. progr. triennale*)
Collegamento tra obiettivi e risorse
Monitoraggio
Misurazione e valutazione della performance organiz. e individuale
Sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito
Rendiconti dei risultati agli organi esterni (*cittadini, utenti ecc*)

SOGGETTI:

- **Autorità centrale per la valutazione** (*con DPCM*)
- **In ogni Amministrazione Organismo indipendente di Valutazione**
- **Organo di indirizzo politico amministrativo**
- **Dirigenti che valutano e sono valutati**
- **Dipendenti che sono valutati**

Salario accessorio e premio di merito 3 fasce:

1^ fascia Medio Alta: al 25% del personale: *il 50% del salario accessorio + il bonus di eccellenza al 5% del personale + le progressioni economiche e di carriera + percorsi di alta formazione*

2^ fascia Intermedia: al 50% del personale: *l'altro 50% del salario accessorio*

3^ fascia Bassa: al 25% del personale: *niente salario accessorio e niente progressioni economiche e di carriera; dopo due anni di demerito può essere licenziato*

Ruolo della contrattazione integrativa:

Sulla fascia Medio Alta relativa al 25% del personale: *può derogare fino al 5% con corrispondente variazione delle percentuali delle altre due fasce.*

Sulle fasce Intermedia e Bassa: *deroghe alla composizione percentuale e alla distribuzione delle risorse;*

Voci del salario accessorio legate al merito:

Bonus annuale delle eccellenze, stabilito dal ccnl: *è assegnato al 5% di quanti sono inseriti nella fascia alta*

Premio annuale per l'innovazione: *assegnato ad un solo progetto realizzato e parteciperà al premio nazionale per l'innovazione*

Progressioni economiche: *attribuite selettivamente ad una quota limitata di dipendenti a seguito di valutazione;*

Attribuzione di incarichi e responsabilità: *attribuite a seguito di valutazione;*

Progressioni di carriera: **attraverso il concorso pubblico:** *viene riservato agli interni il 50% dei posti messi a concorso e bisogna possedere il titolo di studio per l'accesso dall'esterno.*

Premio di efficienza: *una quota del 30% dei risparmi derivanti dai processi di ristrutturazione è destinata per i 2/3 al personale direttamente coinvolto e per 1/3 ad incrementare il salario accessorio.*

DIRIGENZA PUBBLICA

POTENZIATA L'AUTONOMIA E LA RESPONSABILITA':

- **Esercita i poteri del datore di lavoro pubblico nella gestione delle risorse umane**
- **Individua i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti di Istituto cui è preposto**
- **Esprime il parere sulla richiesta di mobilità individuale**
- **Valuta il personale dipendente in tutte le occasioni relative alla progressione di carriera, ai premi incentivanti, alla corresponsione di alcune indennità ecc.**

ACCENTUATI I CONTROLLI SULL'OPERATO DEL DIRIGENTE

- **Valutazione annuale degli obiettivi raggiunti a livello individuale e di struttura**
- **Il trattamento accessorio deve essere pari almeno al 30% della retribuzione tabellare**
- **Il 25% dei dirigenti non percepiranno la retribuzione di risultato anche se hanno raggiunto gli obiettivi**
- **La retribuzione di risultato non può essere corrisposta se l'amministrazione non ha predisposto il sistema di valutazione**
- **La retribuzione di risultato verrà decurtata se il dirigente non vigila sul raggiungimento degli standard qualitativi da parte del personale**
- **L'incarico non è rinnovato se gli obiettivi non sono stati raggiunti**
- **La mancata individuazione delle eccedenze di personale è valutabile ai fini della responsabilità per danno erariale**
- **Sono sospesi dal servizio e dalla retribuzione se non esercitano o lasciano scadere i termini per l'azione disciplinare nei confronti di un proprio dipendente**

**SANZIONI
DISCIPLINARI
E
RESPONSABILITA'
DEI DIPENDENTI
PUBBLICI**

Intento fortemente punitivo nei confronti dei dipendenti pubblici
Viene modificato radicalmente l'art.55 del D.Lgs.165/01 sostituendolo con otto articoli 55 (art 55-octies)

- **Il sistema sanzionatorio e le procedure disciplinari son sottratte alla contrattazione nazionale**
- **Il contratto si applica solo per le sanzioni fino al richiamo verbale**
- **Vengono soppressi i collegi arbitrali di conciliazione**
- **Si riducono fortemente le possibilità di impugnare i provvedimenti disciplinari**
- **I dirigenti possono disporre direttamente provvedimenti disciplinari che prevedono pene inferiori alla sospensione dal servizio e dallo stipendio per più di 10 giorni**

Obbligatorietà dell'azione disciplinare:

- **Anche in caso di dimissioni del dipendente**
- **In caso di trasferimento il procedimento è concluso e la sanzione è applicata dall'amministrazione ricevente**
- **Anche nel caso in cui l'infrazione sia oggetto in tutto o in parte di un procedimento penale**
- **In caso di assoluzione in sede penale, il procedimento non si estingue; deve essere riaperto su richiesta del dipendente per modificare la sanzione**

Alcune sanzioni disciplinari introdotte da Brunetta:

- **Licenziamento senza preavviso per falsa attestazione di presenza in servizio o falsa giustificazione di assenza dal servizio, attestazione di documentazione falsa per assunzione o progressione di carriera, assenza non giustificata per più di tre giorni nel biennio o 7 giorni nel quinquennio (anche non continuativi)**
- **Licenziamento con preavviso per rifiuto di trasferimento in altra sede, valutazione insufficiente della prestazione resa nel biennio.**
- **Licenziamento per accertata inidoneità psicofisica permanente: la verifica sulla idoneità al servizio può essere richiesta dall'Amministrazione.**
- **Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni ad una massimo di 3 mesi: in caso di condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno derivante da violazione del lavoratore**
- **Arresto da 1 a 5 anni con multa da 400 a 1600 €: in caso di falsa attestazione di presenza in servizio e di falsa certificazione medica. In tale ultimo caso la sanzione si applica anche al medico, oltre alla radiazione dall'albo e al licenziamento, se è dipendente pubblico.**

ARTICOLI E TITOLI DELLA PROPOSTA DI D.LGS BRUNETTA DEL MAGGIO 2009

TITOLO I - PRINCIPI GENERALI

Art. 1 (Oggetto e finalità)

TITOLO II - MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

CAPO I

Disposizioni generali

Art. 2 (Oggetto e finalità)

Art. 3 (Principi generali)

CAPO II

Il ciclo di gestione della performance

Art. 4 (Ciclo di gestione della performance)

Art. 5 (Obiettivi e indicatori)

Art. 6 (Monitoraggio della performance)

Art. 7 (Sistema di misurazione e valutazione della performance)

Art. 8 (Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa)

Art. 9 (Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale)

Art. 10 (Piano della performance e Relazione sulla performance)

CAPO III

Trasparenza e rendicontazione della performance

Art. 11 (Trasparenza della performance)

CAPO IV

Soggetti del processo di misurazione e valutazione della performance

Art. 12 (Soggetti)

Art. 13 (Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche)

Art. 14 (Organismo indipendente di valutazione della performance)

Art. 15 (Responsabilità dell'organo di indirizzo politico amministrativo)

TITOLO III - MERITO E PREMI

CAPO I

Disposizioni generali

Art. 16 (Oggetto e finalità)

Art. 17 (Valorizzazione del merito ed incentivazione della performance)

Art. 18 (Criteri e modalità per il riconoscimento del merito)

Art. 19 (Criteri per la differenziazione delle valutazioni)

CAPO II

Premi

Art. 20 (Strumenti)

Art. 21 (Bonus annuale delle eccellenze)

Art. 22 (Premio annuale per l'innovazione)

Art. 23 (Progressioni economiche)

Art. 24 (Progressioni di carriera)

Art. 25 (Attribuzione di incarichi e responsabilità)

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

Art. 27 (Premio di efficienza)

Art. 28 (Qualità dei servizi pubblici)

CAPO III

Norme finali, transitorie e abrogazioni

Art. 29 (Inderogabilità)

Art. 30 (Norme transitorie e abrogazioni)

TITOLO IV - NUOVE NORME GENERALI SULL'ORDINAMENTO DEL LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

CAPO I

Principi generali

Art. 31 (Oggetto, ambito e finalità).

Art. 32 (Modifiche all'articolo 2 del d.lgs. 165/2001)

Art. 33 (Modifica all'articolo 5 del d.lgs. 165/2001)

Art. 34 (Modifica all'articolo 6 del d.lgs. 165/2001)

Art. 35 (Modifica all'articolo 9 del d.lgs. 165/2001)

CAPO II

Dirigenza pubblica

Art. 36 (Oggetto, ambito di applicazione e finalità)

Art. 37 (Modifica all'articolo 16 del d.lgs. 165/2001)

Art. 38 (Modifica all'articolo 17 del d.lgs. 165/2001)

Art. 39 (Modifica all'articolo 19 del d.lgs. 165/2001)

Art. 40 (Modifica all'articolo 21 del d.lgs. 165/2001)

Art. 41 (Modifica all'articolo 22 del d.lgs. 165/2001)

Art. 42 (Modifiche all'articolo 23 del d.lgs. 165/2001)

Art. 43 (Modifica all'articolo 23-bis del d.lgs. 165/2001)

Art. 44 (Modifica all'articolo 24 del d.lgs. 165/2001)

Art. 45 (Modifiche all'articolo 28 del d.lgs. 165/2001)

Art. 46 (Modifica all'articolo 28 del d.lgs. 165/2001)

CAPO III

Uffici, piante organiche, mobilità e accessi

Art. 47 (Mobilità intercompartimentale)

1. Dopo l'articolo 29 del d.lgs. 165/2001, è inserito il seguente:

Art. 48 (Modifiche all'articolo 30 del d.lgs. 165/2001)

Art. 49 (Modifica all'articolo 33 del d.lgs. 165/2001)

Art. 50 (Modifiche all'articolo 53 del d.lgs. 165/2001)

CAPO IV

Contrattazione collettiva nazionale e integrativa

Art. 51 (Oggetto, ambito di applicazione e finalità)

Art. 52 (Modifiche all'articolo 40 del d.lgs. 165/2001)

Art. 53 (Modifica all'articolo 40-bis del d.lgs. 165/2001)

Art. 54 (Modifica all'articolo 41 del d.lgs. 165/2001)

Art. 55 (Modifica all'articolo 45 del d.lgs. 165/2001)

Art. 56 (Modifiche all'articolo 46 del d.lgs. 165/2001)

Art. 57 (Modifiche all'articolo 47 del d.lgs. 165/2001)

Art. 58 (Modifiche all'articolo 48 del d.lgs. 165/2001)

Art. 59 (Modifica all'articolo 49 del d.lgs. 165/2001)

Art. 60 (Modifiche all'articolo 52 del d.lgs. 165/2001)

Art. 61 (Procedimenti negoziali per il personale ad ordinamento pubblicistico)

Art. 62 (Modifiche all'articolo 43 del d.lgs. 165/2001)

Art. 63 (Adeguamento ed efficacia dei contratti collettivi vigenti)

Art. 64 (Abrogazioni)

CAPO IV

Sanzioni disciplinari

e responsabilità dei dipendenti pubblici

Art. 65 (Oggetto e finalità)

Art. 66 (Ambito di applicazione, codice disciplinare, procedure di conciliazione)

1. L'articolo 55 del d.lgs. 165/2001, è sostituito dal seguente:

Art. 67 (Disposizioni relative al procedimento disciplinare)

Art. 68 (Comunicazione della sentenza)

Art. 69 (Ampliamento dei poteri ispettivi)

1. All'articolo 60 del decreto legislativo n. 165 del 2001, il comma 6 è sostituito dal seguente:

Art. 70 (Abrogazioni)

Art. 71 (Norme transitorie)

TITOLO V - NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 72 (Ambito di applicazione)