

## 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)