

**Schema Di Decreto Legislativo Di Attuazione Della Legge 4 Marzo 2009 N. 15
In Materia Di Ottimizzazione Della Produttività Del Lavoro Pubblico E Di
Efficienza E Trasparenza Delle Pubbliche Amministrazioni**

TITOLO I (art.1)

Il titolo I definisce i principi generali del decreto volti a definire una **ristrutturazione organica della disciplina del lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni** di cui all'art. 1 (per refuso art. 2) comma 2 del D.Lgs. 165/01 mediante interventi nelle seguenti materie:

- contrattazione collettiva
- valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche
- valorizzazione del merito e promozione delle pari opportunità
- azione collettiva a tutela di interessi giuridicamente rilevanti
- dirigenza pubblica e responsabilità disciplinare.

TITOLO II (artt. 2-15)

Il **Capo I** disciplina il **sistema di misurazione e valutazione delle strutture e dei dipendenti** delle amministrazioni pubbliche al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale. In particolare ogni amministrazione pubblica è tenuta:

- a misurare e valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o alle aree di responsabilità e ai singoli dipendenti in conformità alle linee definite dall'Autorità per la valutazione;
- ad adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Il **Capo II** definisce il ciclo di gestione della performance organizzativa ed individuale nell'ottica della definizione di uno stretto legame tra gli obiettivi dell'organizzazione e quelli del personale. In particolare è previsto:

- adozione di un piano programmatico triennale- entro il 31 gennaio- con suo aggiornamento annuale, coerente con il ciclo di programmazione finanziaria (Piano della Performance);
- adozione- entro il 30 aprile - di un consuntivo sui risultati conseguiti (Relazione della performance);
- verifica in itinere dell'andamento della performance da parte degli organi di indirizzo politico-amministrativo con il supporto dei dirigenti con definizione di interventi correttivi in corso di esercizio;
- valutazione annuale della performance organizzativa e individuale previa adozione di un " Sistema di misurazione e valutazione della performance" che è riferito alla performance organizzativa e individuale.

Il **Capo III** prevede l'adozione di un Programma Triennale di Trasparenza e Integrità da parte delle amministrazioni che sono tenute ad adottare politiche di assoluta trasparenza nei confronti del cittadino – cliente anche mediante pubblicazione sui siti istituzionali delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione

e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

In particolare:

- viene prevista l'adozione -sentite le associazioni rappresentate nel consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti- di un Programma triennale per la trasparenza e l'integrità da aggiornare annualmente che indica le iniziative finalizzate a garantire la trasparenza e la legalità e lo sviluppo dell'integrità, con indicazione dei tempi di attuazione, le risorse, le modalità di verifica.
- È disposta la presentazione del Piano e della Relazione sulla Performance alle associazioni di consumatori ed utenti, agli enti di ricerca, a ogni altro osservatore qualificato nell'ambito di apposite giornate di trasparenza.
- È sancito l'obbligo per le p.a. di pubblicare sul proprio sito istituzionale, in una apposita sezione denominata " Trasparenza, valutazione e merito", una serie di documenti e informazioni inerenti l'argomento.

Il **Capo IV** individua gli attori del processo di misurazione e valutazione che sono:

- 1) l'Autorità indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13;
- 2) gli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14;
- 3) l'organo di indirizzo politico di ciascuna amministrazione;
- 4) i dirigenti di ciascuna amministrazione.

Di seguito alcune delle disposizioni più rilevanti:

Art. 13 Autorità indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche: l'autorità opera in piena autonomia e in collaborazione con il MEF- Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato- e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica e ha il compito di indirizzare, coordinare e sovrintendere all'esercizio indipendente della funzione di valutazione, di garantire la trasparenza dei sistemi di valutazione, di assicurare la comparabilità e la visibilità degli indici di andamento gestionale informando annualmente il Ministro per l'attuazione del programma di Governo sull'attività svolta. E' un organo collegiale composto da cinque componenti di elevata professionalità ed esperti nel settore, nominati per un periodo di sei anni e confermabile per una sola volta. Se dipendenti da pubblica amministrazione o magistrati sono collocati fuori ruolo, se professori universitari sono posti in aspettativa senza assegni.

Presso l'Autorità è inoltre istituita la sezione per l'integrità nelle amministrazioni pubbliche con l'obiettivo di promuovere la cultura della legalità e trasparenza nelle amministrazioni. A tal fine fornisce le linee guida per il Piano. I risultati dell'attività dell'Autorità sono pubblici. Dopo 5 anni dalla costituzione l'Autorità commissiona ad un valutatore indipendente un'analisi dei propri risultati e un giudizio sull'efficacia della sua attività.

Art. 14 Organismo indipendente di valutazione della performance: ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata, si dota di un Organismo indipendente di valutazione della performance che sostituisce i servizi di valutazione e controllo strategico di cui all'articolo 6 del decreto legislativo n.286 del 1999, e ne assorbe le relative funzioni. Tale Organismo, su conforme parere dell'Autorità indipendente per la valutazione, è nominato dall'organo di indirizzo politico dell'amministrazione per un periodo di tre anni e l'incarico può essere rinnovato una sola volta.

Oltre alle attività di valutazione e controllo strategico di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo n. 286 del 1999, l'organismo svolge una serie di attività indicate puntualmente nella normativa ed in particolare:

- a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate;
- c) valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi;
- e) è responsabile, sulla base dei principi e delle metodologie adottate dall'amministrazione, della valutazione annuale della dirigenza di vertice e dell'attribuzione ad essa dei premi;
- f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dall'Autorità;
- g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi di trasparenza e integrità.

Sono poi dettate alcune norme sulla costituzione e il funzionamento dell'Organismo ed in particolare:

- è costituito da 3 componenti dotati di requisiti di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche;
- i componenti non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione;
- i membri svolgono le funzioni e i compiti di loro competenza in piena autonomia e devono possedere una specifica professionalità ed esperienza;
- presso l'Organismo è costituita una struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni.

Art. 15 Responsabilità dell'organo di indirizzo politico amministrativo: tale organo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità. In particolare esso:

- a) emana gli indirizzi;
- b) definisce il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10 e i relativi aggiornamenti annuali;
- c) garantisce la veridicità della performance organizzativa ed individuale conseguita;
- d) definisce il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11 nonché gli eventuali aggiornamenti annuali.

TITOLO III (artt. 16-30)

Il titolo III fissa individua gli strumenti di **valorizzazione del merito**. Viene previsto che le amministrazioni pubbliche promuovano il merito e valorizzino i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

Di seguito i principali interventi finalizzati al raggiungimento dell'obiettivo fissato dall'art. 2 lett. c) ed e) della legge delega n. 15/09:

Art. 19 Criteri per la differenziazione delle valutazioni: le Amministrazioni pubbliche promuovono il miglioramento della performance e attribuiscono premi in base alle valutazioni dei sistemi di misurazione. E' pertanto, esplicitamente vietata la distribuzione di incentivi in maniera differenziata o sulla base di automatismi estranei al processo di valutazione della performance.

L'organismo indipendente in ogni Amministrazione formula una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale e del personale non dirigenziale con percentuali rigide:

1. il 25 per cento è collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del 100 per cento del trattamento accessorio collegato alla performance individuale;

2. il 50 per cento è collocato nella fascia di merito intermedia, alla quale corrisponde l'attribuzione del 50 per cento del trattamento accessorio collegato alla performance individuale;
3. il restante 25 per cento è collocato nella fascia di merito bassa, alla quale non corrisponde l'attribuzione di alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

Per i dirigenti la valutazione individuale incide:

- sulla erogazione della retribuzione di risultato;
- sul conferimento e rinnovi degli incarichi;
- sulla risoluzione del rapporto in casi di particolare reiterata inefficienza.

Art. 20 Strumenti: gli strumenti per premiare il merito e le professionalità sono:

- 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.

Art. 21 Bonus annuale delle eccellenze: ad una percentuale non superiore al 5% del personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella fascia di merito alta viene assegnato il bonus annuale delle eccellenze in relazione alle performance eccellenti perseguite. In ogni caso il bonus annuale attribuito al personale non può essere inferiore al 10 per cento né eccedere il 30 per cento della retribuzione complessiva. Il personale a cui viene riconosciuto il bonus annuale può accedere agli strumenti premianti di cui agli articoli 22 e 26 a condizione che rinunci al bonus stesso. La norma prevede poi che, entro il mese di aprile di ogni anno, le amministrazioni pubbliche, dopo aver concluso il processo di valutazione della performance, assegnano al personale il bonus annuale relativo all'esercizio precedente.

Art. 22 Premio annuale per l'innovazione: ogni amministrazione pubblica istituisce un premio annuale per l'innovazione, di valore pari all'ammontare del bonus annuale di eccellenza per ciascun dipendente premiato. Tale premio viene riconosciuto al miglior progetto realizzato nell'anno, in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulla performance dell'organizzazione. L'assegnazione del premio è di competenza dell'Organismo indipendente di valutazione della performance che lo riconoscerà in base ad una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli dirigenti e dipendenti o da gruppi di lavoro. Il progetto premiato è inoltre l'unico candidabile al Premio nazionale per l'innovazione nelle amministrazioni pubbliche, promosso dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.

Art. 23 progressioni economiche: la progressione economica viene riconosciuta ad una quota limitata di dipendenti pubblici in modo selettivo in relazione alle competenze professionali acquisite e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione. In particolare:

- costituisce titolo prioritario la collocazione nella fascia di merito alta per tre anni consecutivi o per cinque anni anche non consecutivi;
- costituisce un criterio rilevante di demerito nonché attestazione di insufficiente rendimento la collocazione nella fascia di merito bassa per tre anni consecutivi.

Art. 24 progressioni di carriera: in linea con l'obiettivo prefissato dall'art. 2 lett. g) della Legge delega n. 15/09 (affermazione del principio di concorsualità per l'accesso al lavoro pubblico e per le progressioni di carriera) tale norma prevede che i posti disponibili nelle amministrazioni pubbliche

siano coperti attraverso concorsi pubblici con possibilità di riservare una quota non superiore al 50% al personale interno. Vengono delineati poi i seguenti criteri:

- l'attribuzione dei posti riservati al personale interno è volta a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate in relazione alle specifiche esigenze dell'amministrazione;
- costituisce titolo prioritario la collocazione nella fascia di merito alta per tre anni consecutivi o per cinque anni anche non consecutivi;
- costituisce un criterio rilevante di demerito nonché attestazione di insufficiente rendimento la collocazione nella fascia di merito bassa per tre anni consecutivi.

Art. 26 Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale: la norma prevede che il contributo individuale e le professionalità sviluppate dai dipendenti pubblici sono riconosciuti e valorizzati dalle amministrazioni di appartenenza. A tali fini esse:

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

L'accesso a tali percorsi formativi e di crescita viene riservato al personale che si è collocato nella fascia di merito alta.

Art. 27 Premio di efficienza: una quota fino al 30 per cento 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.

Art. 30 Inderogabilità: la norma sancisce l'inderogabilità delle disposizioni del titolo III che hanno carattere imperativo e non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva. E' poi previsto l'inserimento di diritto di tali norme nei contratti collettivi ai sensi degli artt. 1339 (le clausole, i prezzi di beni o di servizi, imposti dalla legge sono di diritto inseriti nel contratto) e 1419 II comma (la nullità di singole clausole non importa la nullità del contratto, quando le clausole nulle sono sostituite di diritto da norme imperative) del codice civile.

TITOLO IV (artt. 31-36)

Viene introdotta la cosiddetta **azione collettiva** promossa contro le inefficienze delle amministrazioni e dei concessionari di servizi pubblici da ogni interessato il quale ravvisi la lesione di interessi giuridicamente rilevanti per una pluralità di utenti e consumatori derivante dalla violazione di standard qualitativi ed economici stabiliti dalle autorità preposte alla regolazione e al controllo del settore, o degli obblighi contenuti nelle Carte dei servizi, dall'omesso esercizio di poteri di vigilanza, di controllo o sanzionatori da parte di un'amministrazione, dalla violazione dei termini o dalla mancata emanazione di atti amministrativi generali.

L'azione collettiva viene introdotta nell'ordinamento da un lato come mezzo di tutela in forma specifica del cittadino e dall'altro come strumento di pressione per garantire una più efficiente prestazione da parte delle pubbliche amministrazioni. Come rilevato dal Consiglio di Stato, nel parere 9.06.2009, la logica sottesa a tale azione si differenzia da quella della "class action" introdotta con l'art. 2 comma 446 della Finanziaria 2008 e recentemente differita al 2010: l'azione collettiva, infatti, riguarda il rapporto cittadino-amministrazione ed interviene direttamente sul processo di produzione del servizio; la class action riguarda invece la specifica lesione da parte di

imprese private di diritti di consumatori e utenti proteggendoli da squilibri di mercato con effetti limitati alla fase del contatto.

Dal punto di vista processuale, sul quale peraltro lo stesso consiglio di stato ha rilevato alcune problematiche tra cui la genericità dei criteri di delega:

- il ricorso per promuovere l'azione collettiva deve essere preceduto da una diffida notificata all'amministrazione o al concessionario;
- con la sentenza il giudice ordina all'amministrazione o al concessionario di adottare idonee misure per porre rimedio alle violazioni, omissioni o mancati adempimenti riscontrati;
- nei casi di perdurante inottemperanza è previsto che il giudice possa nominare un commissario al quale viene affidato il compito di porre in essere le misure idonee e eliminare le violazioni.

TITOLO V (artt. 37-81)

Il **CAPO I** definisce la ripartizione tra le materie sottoposte alla legge e quelle oggetto di contrattazione collettiva.

Di seguito alcune delle disposizioni più interessanti:

Art. 38 modifiche all'articolo 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165: attraverso tale modifica in particolare viene:

- definito il carattere imperativo delle disposizioni del D.lgs. 165/01 in materia di rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici;
- introdotto il comma 3 bis in cui viene previsto che, nel caso di nullità delle disposizioni contrattuali per violazione di norme imperative o dei limiti fissati alla contrattazione collettiva, si applicano gli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del Codice civile.

Art. 39 modifica all'articolo 5 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165: viene previsto che le determinazioni organizzative degli uffici e quelle inerenti la gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità ed i poteri del datore di lavoro privato ferma restando l'informazione ai sindacati. La gestione delle risorse umane, la direzione e l'organizzazione del lavoro sono attribuite alle figure dirigenziali.

Art. 40 modifica all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165: introduce all'art. 6 il comma 4 bis ai sensi del quale il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti.

Art. 41 modifica all'articolo 9 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165: con tale modifica viene previsto che i contratti collettivi nazionali disciplinano i rapporti sindacali e gli istituti della partecipazione eliminando il riferimento, per quest'ultimo istituto, agli atti interni di organizzazione aventi riflesso sul rapporto di lavoro.

Il **CAPO II** modifica la disciplina della dirigenza pubblica ed in particolare:

Art. 42 oggetto, ambito di applicazione e finalità: definisce gli obiettivi della modifica della dirigenza pubblica contenuta nel decreto. Tra essi qualità delle prestazioni erogate al pubblico, elevamento dei livelli di produttività del lavoro pubblico, riconoscimento di meriti e demeriti, e rafforzamento del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione amministrativa spettanti alla dirigenza in modo da garantire la piena e coerente attuazione dell'indirizzo politico degli organi di governo in ambito amministrativo.

Art. 43 modifica all'articolo 16 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165: la norma sui compiti dei dirigenti di uffici dirigenziali generali introduce un compito di proposta sui profili

professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio e una attività di concorso nella definizione delle misure contro i fenomeni di corruzione.

Nell'**art. 44** è inserito tra le funzioni dei dirigenti il loro concorso per l'individuazione delle risorse necessarie per lo svolgimento dei compiti di ufficio e il compito di effettuare la valutazione del personale. Il loro compito di gestione del personale è, poi, finalizzato anche alla prevenzione e al contrasto dei fenomeni di corruzione nonché al loro controllo.

L'**art. 45** modifica l'art. 19 del D.Lgs. 165/01 relativo agli incarichi di funzione dirigenziale. In particolare è previsto:

- un rafforzamento sulle valutazioni di merito nel conferimento dell'incarico e la non applicabilità per il conferimento dell'incarico e al passaggio ad incarichi diversi dell'art. 2103 c.c. relativo alla tutela civilistica in materia di mansioni cui può essere adibito il lavoratore;
- la pubblicità dei posti di funzione disponibile e i criteri di scelta;
- la possibilità di revoca degli incarichi dirigenziali come disciplinato dall'art. 21 di cui in seguito;
- la possibilità di non confermare l'incarico previa motivata comunicazione con un preavviso di tre mesi e indicazione delle posizioni disponibili per un nuovo incarico;
- riduce per le amministrazioni statali la percentuale per il conferimento di incarichi dirigenziali ad esterni dipendenti dalle amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del D.Lgs. 165/01 ovvero di organi costituzionali al 8% (contro il 10%) e al 4% (contro il 5%) delle dotazioni organiche dei dirigenti rispettivamente di prima e seconda fascia;
- tali percentuali sono analogamente ridotte per il conferimento di incarichi dirigenziali ad esterni all'8% (contro il 10%) e al 5% (contro l'8%); riduce per essi la durata degli incarichi a tre anni e prevede la loro rinnovabilità per una sola volta nella stessa amministrazione.

Art. 46 modifica l'art. 21 del D.Lgs. 165/01 prevedendo in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente:

- alla scadenza dell'incarico l'impossibilità di rinnovo, previa contestazione e ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare, dello stesso incarico dirigenziale;
- prima della scadenza dell'incarico possibilità di revoca o recesso in relazione alla gravità della fattispecie.

Viene poi prevista la possibilità, sentito il Comitato dei garanti, della decurtazione della retribuzione di risultato fino all'80% in caso di inosservanza del dovere di vigilanza sulla performance dei propri dipendenti.

Art. 47 modifica l'art. 22 del D.Lgs. 165/01 istitutivo del Comitato dei Garanti.

Art. 48 modifica l'art. 23 aumentando a 5 anni (da 3) il termine per il passaggio dei dirigenti dal ruolo della seconda alla prima nel caso in cui abbiano ricoperto incarichi di direzione di uffici generali.

Art. 49 prevede modifiche all'art. 23 bis in tema di aspettativa senza assegni in caso di svolgimento di attività presso soggetti pubblici o privato da parte di dirigenti, magistrati, etc. disponendo un collocamento vincolato salvo motivato diniego dell'amministrazione.

Art. 50 modifica l'art 24 in tema di trattamento economico dei dirigenti prevedendo che:

- il trattamento accessorio è collegato anche ai risultati conseguiti che deve essere almeno pari al 30 per cento della retribuzione complessiva del dirigente;
- i contratti collettivi nazionali si adeguano anche progressivamente, nel termine massimo di cinque anni, alla disposizione di cui al comma 1;
- l'impossibilità di corrispondere la parte della retribuzione collegata al raggiungimento dei risultati della prestazione qualora l'amministrazione di appartenenza, decorso il periodo transitorio di sei mesi dall'entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della delega, non abbia predisposto il sistema di valutazione.

Art. 52 introduce l'art. 28 bis che disciplina l'accesso alla qualifica di dirigente di prima fascia mediante concorso pubblico.

Con riferimento a tutto il capo della dirigenza si deve ricordare che l'art 27 del D.lgs. 165/01 dispone che le regioni e le altre pubbliche amministrazioni adeguano ai principi del capo sulla dirigenza i propri ordinamenti tenendo conto delle proprie peculiarità.

Il **CAPO III** in linea con i principi dettati dalla legge delega all'art. 3 lett. n) ed o) detta disposizioni volte a favorire i processi di mobilità tra i comparti di contrattazione.

Il **CAPO IV** detta le disposizioni volte a riformare la disciplina della Contrattazione collettiva nazionale e integrativa. In particolare:

Art. 58 modifiche all'art. 40 del D.Lgs. 165/01: la norma riscrive l'art. 40 ed in particolare:

- precisa che la contrattazione collettiva disciplina i diritti e gli obblighi inerenti il rapporto di lavoro nonché le materie relative alle relazioni sindacali indicando le materie escluse dalla contrattazione tra cui l'organizzazione degli uffici, il conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali etc.
- disciplina la contrattazione di II livello prevedendo che le p.a. redigano, per ogni contratto integrativo, una relazione tecnico finanziaria ed una illustrativa certificate dagli organi di controllo. Il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata viene previsto dai contratti nazionali e, alla scadenza del termine, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa ed adesione.
- prevede che per assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si perfezioni l'accordo per la stipulazione di un contratto nazionale o integrativo, fino alla successiva sottoscrizione, l'amministrazione provvede provvisoriamente sulle materie oggetto del mancato accordo.
- costituisce due comparti di contrattazione collettiva nazionale cui corrispondono due separate aree per la dirigenza.

Art. 59 Modifica all'articolo 40-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165:

- attribuisce al collegio dei revisori il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.
- Prevede l'invio di specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo, al fine di consentire l'esercizio delle funzioni di controllo a MEF, DFP e Corte dei Conti.
- Dispone l'obbligo di pubblicare in modo permanente sul proprio sito i contratti integrativi e la trasmissione all'ARAN del testo contrattuale, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con allegata relazione tecnica e indicazione delle modalità di copertura dei costi.
- Il mancato adempimento di tali prescrizioni viene sanzionato con il divieto di procedere all'adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.

Art. 60 Modifica all'articolo 41 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165: riformando l'art. 41 del D.Lgs. 165/01 prevede la costituzione di un comitato di settore per regione, comuni, province ed Unioncamere e l'operatività del Presidente del Consiglio dei Ministri, tramite Ministro della pubblica amministrazione e Ministro dell'economia e finanze, quale comitato di settore per tutte le altre amministrazioni, tra cui le università. Per esse, al fine di assicurare la salvaguardia delle specificità delle diverse amministrazioni e delle categorie di personale, è previsto che gli indirizzi siano emanati sentita la CRUI.

Art. 62 modifiche all'articolo 46 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165: riscrivendo l'art. 46 detta una nuova disciplina dell'ARAN in linea con il principio sancito nella legge delega di riforma dell'agenzia volta al rafforzamento dell'indipendenza dalle organizzazioni sindacali.

Art. 63 mediante la novella dell'art. 47 **ridisciplina il procedimento della contrattazione collettiva** su cui era già intervenuto l'art. 67 del D.L. 112/08 convertito con L. 133/08. Con l'introduzione dell'art. 47 bis è previsto che:

- decorsi 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge finanziaria che dispone il finanziamento dei contratti collettivi per il periodo di riferimento, le somme stanziare per il trattamento stipendiale possono in ogni caso essere erogate previa deliberazione del comitato di settore, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative, salvo conguaglio all'atto della stipulazione dei contratti collettivi nazionali.

- in ogni caso, a decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta la predetta erogazione, è riconosciuta ai dipendenti dei rispettivi comparti, con le procedure e nella misura definita dai contratti nazionali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale.

Art. 74 Adeguamento ed efficacia dei contratti collettivi vigenti: la norma sancisce l'obbligo per le parti di adeguare, entro il 31.12.2010, i contratti integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del decreto alle disposizioni riguardanti: a) la definizione degli ambiti riservati alla contrattazione collettiva ed alla legge; b) quanto previsto dalle disposizioni del titolo III e cioè il sistema di valorizzazione del merito. E' inoltre previsto che in ogni caso i contratti integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del decreto cessano di avere efficacia dal 1.01.2010 e non sono ulteriormente applicabili.

Il **CAPO V (per un refuso capo IV)** reca modifiche in materia di sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

L'**art. 77** ridefinisce il procedimento disciplinare ed in particolare prevede diverse modalità di svolgimento dello stesso a seconda della gravità dell'infrazione.

Prevede poi che la contrattazione collettiva non possa istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari ed introduce la procedura conciliativa non obbligatoria fuori dei casi in cui è prevista la sanzione del licenziamento.

Con l'introduzione dell'art. 55 *ter*, definisce il principio per cui il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale, salvo poi prevedere la ripresa o la riapertura del procedimento disciplinare all'esito dell'azione penale.

Fatta salva la disciplina del codice penale, introduce specifiche sanzioni penali per il dipendente pubblico che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia. La pena si applica anche al medico.

Art.79 introduce un'importante previsione che consente alla pubblica amministrazione, anche in virtù della nuova disciplina in tema di procedimento disciplinare, di avere conoscenza, direttamente dalla cancelleria del giudice che ha pronunciato sentenza penale nei confronti del lavoratore, del dispositivo e, su richiesta della p.a., di ottenere copia integrale del provvedimento.

Art. 80 istituisce presso la Presidenza del Consiglio l'Ispettorato per la funzione pubblica che, avvalendosi anche della guardia di finanza, vigila e svolge verifiche sulla conformità dell'azione amministrativa ai principi di imparzialità e buon andamento, sull'efficacia della sua attività con

particolare riferimento alle riforme volte alla semplificazione delle procedure, sul corretto conferimento degli incarichi, sull'esercizio dei poteri disciplinari, sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di controllo dei costi, dei rendimenti, dei risultati, di verifica dei carichi di lavoro. Può, inoltre, chiedere, al fine di rispondere a segnalazioni da parte di cittadini o pubblici dipendenti, chiarimenti e riscontri in relazione ai quali l'amministrazione interessata ha l'obbligo di rispondere, anche per via telematica, entro quindici giorni. Gli ispettori, nell'esercizio delle loro funzioni, hanno piena autonomia funzionale ed hanno l'obbligo, ove ne ricorrano le condizioni, di denunciare alla Procura generale della Corte dei conti le irregolarità riscontrate.