

La P.A. è una risorsa primaria del Sistema Paese, è anche un volano dell'economia in ottica di sussidiarietà: la sua riforma è una necessità imprescindibile per esigenze di ammodernamento ed in tale direzione procede il percorso avviato dall'attuale Governo e dal Ministro Brunetta in concreta continuità rispetto ai recenti interventi normativi

Ogni riforma organizzativa non può più prescindere dall'innovazione tecnologica: è un processo culturale ineluttabile che deve vincere ogni possibile resistenza interna e che comporta onerosi investimenti iniziali sia in infrastrutture sia in formazione ma è l'unica via per vincere la scommessa dell'efficienza e dell'economicità per il futuro. Da qui bisogna partire.

Breve storia dello sviluppo informatico nella Pubblica Amministrazione

La I Fase: gli strumenti informatici a supporto dell'attività amministrativa tradizionale: l'informatica amministrativa. Maggiore snellezza dei processi, razionalizzazione e sistematizzazione dei dati. Informatica di archivio e di back office.

La II Fase: Internet e PA. La risultanza informatica dell'attività amministrativa con il riconoscimento giuridico del documento informatico, della firma digitale, della trasmissione informatica degli atti amministrativi.

La III Fase, già in atto : lo strumento informatico telematico che si fa esso stesso attività amministrativa con la prevalenza delle caratterizzazioni informatiche sulle normative ed i processi giuridici "tradizionali", aprendo la via alla dematerializzazione ed all'accesso degli atti on-line. Una vera semplificazione

La rivoluzione informatica offre semplicità delle procedure poiché conduce ad opzioni chiuse di compilazione, help desk e front office virtuali.

(Ciò già accade da più di 20 anni nelle banche con la diffusione dei bancomat che non manca dalle tasche di alcun italiano).

L'informatica è trasversale, pervade di se ogni aspetto della vita sociale, processi informatici uguali favoriscono un virtuoso incontro del pubblico e del privato grazie alla standardizzazione informatica dei procedimenti

Le conseguenze di ciò sono ovviamente

- 1) **giuridiche:** con la necessità di far accedere vocaboli “tecnici” nelle norme giuridiche rimodulando le attività di esegesi ed interpretazione tradizionali; si pensi alla mole di lavoro dei G.A. su esclusioni da concorsi per difetto dei requisiti o per scadenza termini o per difetti di notifica o per altre vicende legate alla forma sulle quali nessun ricorso potrà insistere a causa della perfezione dei modelli informatici.
- 2) **Strutturali all'Amministrazione:** perché attengono all'organizzazione ed al significato stesso del lavoro all'interno della PA.

Assistiamo al passaggio da una Amministrazione delle procedure ad una dell'impulso nella quale in attività amministrative routinarie ed a bassa discrezionalità, una volta dati gli input, i parametri di riferimento, l'intervento umano nei passaggi infraprocedurali viene abbattuto e comporta una riqualificazione imprescindibile e permanente di tutte le risorse.

Questo vuol significare, dal lato della P.A., una razionalizzazione dell'impiego di Risorse Umane, valorizzando il ruolo dei cosiddetti "gestori" dei sistemi, coloro i quali con profili tecnici di elevata specializzazione sappiano impostare e mantenere i "sistemi" con i quali l'attività amministrativa si svolge.

Dal lato sistematico, a fronte di procedure interamente automatizzate rimane imprescindibile il fattore umano al momento della progettazione e dell'avvio dell'impulso, momento in cui sono stabiliti gli elementi sostanziali sulla base dei quali il sistema informatico precostituito risponde alle procedure standardizzate.

Di qui il dualismo Amministrazione della forma burocratica - Amministrazione dell'impulso e la fine di un'Amministrazione prigioniera dei lacci formali della sua mera esecuzione

La gestione dei dati informatici, le modalità burocratico-esecutive rese automaticamente attraverso sistemi di gestione telematici, rende in pratica assente la possibilità di errore rispetto agli adempimenti della procedura standard.

Per le attività che non richiedono un prevalente ricorso al fattore umano, la tipizzazione informatica dell'attività amministrativa di carattere esecutivo non lascia più spazio a margini di errore; l'attività umana assume rilievo nella fase iniziale di impostazione del sistema e nella fase finale di formalizzazione dei risultati.

Anche nella Pubblica Amministrazione occorre affrontare quel processo di terza rivoluzione industriale che pone in esubero, secondo le tesi di Rifkin nel suo “La fine del lavoro”, un crescente numero di lavoratori a causa dello straordinario potenziale degli elaboratori.

La conseguente fine del modello organizzativo burocratico unita alla scomparsa dell'idea della Pubblica Amministrazione come “ammortizzatore sociale” conducono sempre più a scelte specialistiche.

Le professionalità, i livelli e le mansioni si distinguono per “abilitazioni all'accesso ai sistemi”.

***Tutto ciò non si traduce in un futuro di PA
Orwelliana robotizzata, meccanica, priva
di prospettive lavorative per i giovani, ma
impone alla P.A. di non vivere più di se
stessa e per se stessa con le sue
procedure farraginose ed autoreferenziali,
ma dedicare le sue Risorse Umane ai
Servizi alla Persona ed alla Società, a quel
ruolo cui la Costituzione la delega
sostanzialmente.***

La metafora del Palazzo di vetro, costante dell'applicazione del principio di trasparenza e bandiera della digitalizzazione, si precisa in quella del “Palazzo di vetro semivuoto” ove a fronte della automazione interna si produce una riconversione delle Risorse Umane “amministrative”, con un Dipendente Pubblico le cui funzioni sono rivolte all'esterno, alla società civile, ai servizi sociali, alla sicurezza, allo sviluppo economico, alla tutela dell'ambiente e del territorio. Una PA al servizio del cittadino-cliente

Il cittadino “cliente anomalo”

La “Riforma” mette al centro dell’interesse pubblico un utente della P.A. con le caratteristiche di **cliente anomalo**, cui mancano (per dirla con l’immagine vincente coniata da Albert Hirschman negli anni ’70) le potestà di exit, voice, loyalty; mentre, solo parzialmente e grazie all’attuazione della sussidiarietà orizzontale, ha la potestà di entry, ovvero favorire l’ingresso di nuovi operatori nella P.A. (privato sociale)

Tramite la massima trasparenza dell’azione amministrativa promossa dalla Riforma, sarà possibile avvicinarsi ad una “realtà di mercato” nella quale il potere sociale dei cittadini, “controparte informata”, potrà :

- condizionare l’erogazione di beni e servizi pubblici, incidendo sulle scelte a seconda del variare delle condizioni (exit);
- sollecitare gli operatori pubblici manifestando le proprie ragioni con proteste legittime (voice);
- mitigare gli effetti distorsivi di una concorrenza non rispettosa della qualità ed affidabilità del servizio o del prodotto prestati (loyalty)
- favorire l’ingresso di nuovi operatori che si sostituiscano ai precedenti dimostratisi inefficienti (entry).

La perdita del senso “sociale” e “morale” del lavorare nella Pubblica Amministrazione: una vera e propria crisi di identità del Dipendente Pubblico

Le responsabilità, stratificatesi nel tempo, della Politica e della Dirigenza, con la legge ridotta in un limbo e la contrattazione collettiva al centro.

Il reclutamento senza la programmazione: dalle “infortunate” degli anni 70/80 al precariato odierno, tutto svilendo la PA ad ammortizzatore sociale.

La carenza di politiche di aggiornamento e formazione anche legate alle progressioni in spregio di vincoli e previsioni normative. Quando le esigenze economiche mortificano l'istanza formativa.

La radicalizzazione delle trasformazioni amministrative nell'avvicinarsi delle compagini governative: lo spoil system selvaggio che nell'alta dirigenza ha prodotto una moltiplicazione di costi condannata anche dalla Consulta.

Le conseguenze devastanti a livello di efficienza e di mantenimento dei livelli minimi di produttività sono apparse evidenti al legislatore

Quale Stato allora?

Non il vecchio “Stato imprenditore”, che mortificava il mercato, ma uno Stato riformato in una nuova chiave autorevole con al centro del suo interesse il cittadino – cliente che intende servire con:

- 1. poteri di regolamentazione,**
- 2. poteri di controllo,**
- 3. certezza delle regole e punizione di chi non le rispetta,**

una Repubblica la cui PA sia in grado di:

- erogare servizi efficaci ai cittadini ed alle imprese,**
- garantire livelli minimi di efficienza dei servizi, aiutando i più deboli a recuperare i ritardi,**
- far sentire gli italiani a pieno titolo cittadini di un unico paese, che possa integrarsi in Europa sfruttando le opportunità del grande mercato unico e che sia parimenti in grado di promuovere nello scenario europeo e mondiale l'interesse nazionale.**

Il cantiere delle riforme della Repubblica si basa su 6 pilastri:

1. il Federalismo fiscale;

2. il funzionamento della Pubblica Amministrazione;

3. la Carta delle autonomie;

4. la riforma Costituzionale;

a) competenze legislative

b) sistema bicamerale perfetto

c) Forma di Governo

5. la Riforma tributaria, necessario corollario del Federalismo fiscale

6. i Regolamenti parlamentari

Volontà di d'introdurre una nuova cultura della PA fondandola su un ambizioso obiettivo: **la massima trasparenza di ogni attività della pubblica amministrazione, la *total disclosure* che tanto ha segnato la Svezia ed il mondo anglosassone. Accessibilità totale di tutti i dati e le informazioni sull'andamento della Pubblica Amministrazione.**

I pubblici uffici immaginati con delle pareti di vetro, procedimenti corretti – la Corte costituzionale ha più volte parlato della disciplina del “giusto procedimento” – e comunicazione diretta al cittadino, con l'intento di rimuovere ogni residuo di quel segreto di Stato che, sceso per i rami, era diventato mero strumento di ostruzione verso i cittadini come un morbo per coprire inefficienze ed imporre dazi iniqui ai cittadini stessi.

Si tratta di dare completa applicazione all'insegnamento di **Immanuel Kant** che, nel 1795 definì formula trascendente di diritto pubblico la seguente: **“tutte le azioni relative al diritto di altri uomini la cui massima non è conciliabile con la pubblicità, sono ingiuste”**; nella democrazia l'esercizio del potere deve essere sempre massimamente visibile e la pubblicità degli atti, soprattutto quelli quotidiani ed ordinari che nulla hanno a che spartire con gli *arcana imperii*, ne è alle fondamenta.

- ❑ I principi di efficienza, risultato e soddisfazione dell'utenza, caratterizzanti il fare Impresa, si estendono anche alle Pubbliche Amministrazioni che pur perseguono finalità diverse dal profitto.**
- ❑ La terzietà della P.A. rispetto ai soggetti sociali ed economici si traduce nella conferma della sua sottoposizione ai principi giuridici di legalità dell'azione, imparzialità, partecipazione e trasparenza.**
- ❑ il miglioramento dell'Organizzazione interna fondata su norme di legge e sul rapporto con il Cittadino .**

- **Un nuovo approccio ed una nuova metodologia nel fissare gli indirizzi programmatici del Governo: il Piano industriale della P.A. quale road map dell'estensione della garanzia di imparzialità, trasparenza, efficienza e celerità dell'azione amministrativa.**
- **Una nuova dimensione del lavoro pubblico, fondata sul merito; tra rigore, premialità, riduzione dei costi, responsabilità dirigenziale e ruolo della contrattazione .**

Il quadro normativo vigente di riferimento:

Legge n. 42 del 5 Maggio 2009 sul Federalismo Fiscale

La Finanziaria triennale 2009 decreto legge n. 112 giugno 2008 convertito nella Legge 133/2008 «Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria»

La Legge Brunetta n. 15 del marzo 2009 di riforma della PA "Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti"

Il quadro normativo vigente di riferimento:

LEGGE 18 giugno 2009 , n. 69

“Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile” (riforma procedimento amministrativo, stipendi on-line dei dirigenti, delega riforma CNIPA e Formez, ecc.)

il DECRETO LEGGE n. 78 del 1 luglio 2009 “ANTICRISI” convertito in LEGGE 3 agosto 2009, n. 102 Provvedimenti anticrisi, nonché proroga di termini e della partecipazione italiana a missioni internazionali (stabilizzazioni, riordino enti controllati, contenimento spesa, ecc.)

DECRETO LEGISLATIVO 27 ottobre 2009 , n. 150 “DECRETONE”

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

DECRETO LEGISLATIVO N. 198/2009 sulla cd. AZIONE COLLETTIVA

Le normative che dovranno essere approvate

Il disegno di legge n. 1441 Delega al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, nonché misure contro il lavoro sommerso e norme in tema di lavoro pubblico, di controversie di lavoro e di ammortizzatori sociali

Il disegno di legge taglia-burocrazia collegato alla Finanziaria varato a Novembre 2009

Il Decreto Legislativo attuativo della Legge n. 15 sulla riforma del Codice della P.A. digitale

Le altre fonti rilevanti in generale per la Pubblica Amministrazione

Il decreto Calderoli “taglialeggi” n. 200/2008 convertito in Legge n. 9/2009 “misure urgenti in materia di semplificazione normativa”

Il “milleproroghe” 2009 di cui al Decreto-legge 30 dicembre 2008, n. 207 Proroga di termini previsti da disposizioni legislative e disposizioni finanziarie urgenti convertito in Legge 27 febbraio 2009, n. 14

Il “milleproroghe” 2010 di cui al DECRETO-LEGGE 30 dicembre 2009, n. 194 "Proroga di termini previsti da disposizioni legislative"

Legge sul Federalismo Fiscale: gli effetti per le P.A.

❑ la Pubblica Amministrazione rappresenta un volano inespresso per l'economia italiana e, grazie alla legge di delega sul federalismo fiscale e ai diversi decreti che sulla base di questa saranno emanati, potrà finalmente raggiungere livelli di eccellenza in termini di efficienza, qualità, trasparenza e produttività, che sono obbiettivi perseguiti dalla “Riforma Brunetta”

❑ Si tratta di un federalismo della responsabilità, nel quale gioca un ruolo fondamentale l'accountability, al fine di promuovere, da un lato, l'interesse pubblico e, dall'altro, la modifica, con eventuali sanzioni per chi le ha poste erroneamente in essere, delle politiche condotte in maniera sbagliata o illegittima.

❑ Il federalismo fiscale può permettere di misurare la temperatura della soddisfazione costantemente. Il luogo del riscontro sarà ogni ufficio pubblico, spetterà alle amministrazioni fornire ogni strumento utile per verificare lo stato di gradimento dei cittadini che devono essere considerati sempre più dei veri e propri clienti. Ciò ancor più quando s'investono le somme dell'erario per realizzare beni e servizi pubblici.

Finanziaria Triennale - Decreto legge 112/2008

art.25

“Taglia-oneri amministrativi”

Tutte le PA devono misurare e ridurre del 25%, entro il 2012, gli oneri amministrativi.

Il coordinamento è affidato al Dipartimento della Funzione Pubblica in raccordo con l'unità per la semplificazione e la qualità della regolazione che definiranno altresì le linee guida.

Ciascun Ministro adotta un piano di riduzione degli oneri amministrativi, che definisce le misure normative, organizzative e tecnologiche per il raggiungimento dell'obiettivo.

- l'insieme di questi piani costituirà il piano d'azione per la semplificazione e la qualità della regolazione.**
- lo stato di avanzamento e i risultati raggiunti, consultabili on line, saranno utilizzati per la valutazione dei dirigenti responsabili**

Riduzione delle collaborazioni e consulenze nella pubblica amministrazione

Le PA possono conferire ad esperti di comprovata specializzazione anche universitaria incarichi individuali, di lavoro autonomo o occasionale ovvero coordinato e continuativo solo quando sussistono i seguenti presupposti:

- impossibilità di fronteggiare determinate esigenze con il proprio personale in servizio;
- qualora l'oggetto della collaborazione corrisponda alle competenze proprie dell'amministrazione con obiettivi specifici, determinati e coerenti con le esigenze di funzionalità della stessa;
- la prestazione deve essere temporanea e altamente qualificata;
- Il titolo di studio dei collaboratori deve essere la Laurea
- **Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria** in caso di stipulazione di contratti di collaborazione di natura occasionale o coordinata e continuativa per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo dei mestieri artigianali o dell'attività informatica nonché a supporto dell'attività didattica e di ricerca, per i servizi di orientamento, compreso il collocamento, e di certificazione dei contratti di lavoro di cui al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (capoverso così modificato dall'articolo 22, comma 2, legge n. 69 del 2009, poi dall'articolo 17, comma 27, legge n. 102 del 2009)
- devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.
- Il ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei collaboratori come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa

Il Dipartimento della Funzione Pubblica può disporre verifiche sul rispetto della disciplina dell'incompatibilità, sul cumulo di impieghi e sugli incarichi del personale della PA attraverso l'ispettorato della funzione pubblica, mediante:

- convenzioni con i servizi ispettivi delle diverse amministrazioni e con la guardia di finanza;
- collaborazioni con il Ministero dell'Economia e delle Finanze nell'accertamento delle violazioni.²⁵

Decreto legge 112/2008 art.49

Lavoro flessibile nelle pubbliche amministrazioni

Le PA DEBBONO assumere personale esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato (modifica dell'art. 36 d.lgs 165/01)

- Solo per ESIGENZE TEMPORANEE ed ECCEZIONALI individuate dalle singole amministrazioni, le stesse POSSONO avvalersi di forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego nelle forme che verranno previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro.**
- Le funzioni direttive e dirigenziali NON POTRANNO essere assegnate tramite forme flessibili di assunzione. E' vietata l'utilizzazione di uno stesso lavoratore in più tipologie contrattuali e per periodi di servizio superiori a tre anni in un quinquennio.**
- Non sarà possibile TRASFORMARE rapporti di lavoro flessibili in rapporti di lavoro a tempo indeterminato.**
- Eventuali violazioni della normativa comporteranno: a) il diritto al risarcimento del lavoratore danneggiato; b) l'obbligo per le amministrazioni di recuperare, in caso di dolo o colpa grave, le somme corrisposte a carico dei dirigenti responsabili**

Decreto legge 112/2008 art.27

“Taglia-carta”

Le PA DEVONONO RIDURRE rispetto al 2007

L'UTILIZZO DELLA CARTA

- **RIDURRE DEL 50% la SPESA PER LA STAMPA delle relazioni e di ogni altra pubblicazione prevista da leggi e regolamenti, distribuita gratuitamente od inviata ad altre amministrazioni.**
- **Dal 1° gennaio 2009 la diffusione della Gazzetta Ufficiale inviata a organi costituzionali OVVERO ad amministrazioni o enti pubblici o locali è sostituita dall'ABBONAMENTO TELEMATICO ad un costo che verrà rideterminato entro 60 giorni dalla conversione del decreto legge .**

Decreto Calderoli n. 200/2008

“Taglialeggi”

Vanno in pensione 29.095 norme antecedenti al 1948. eliminate una serie di leggi superate o svuotate dalla legislazione sopravvenuta nel corso degli anni. contemporaneamente è avviata la realizzazione del sito “normattiva”, l'archivio on line gratuito con i testi delle leggi vigenti

Decreto legge 112/2008 art.71 – Norma modificata dalla L. 102/09

Assenze per malattia e per permesso retribuito dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni

Quadro sinottico delle modifiche (in evoluzione sulla base delle dichiarazioni del Ministro)

FASCE DI REPERIBILITA' IN CASO DI ASSENZA PER MALATTIA

Legge n. 133/2008

art. 71 orari 8.00 - 13.00 14.00 - 20.00

Legge n. 102/2009 att. 17, comma 23, lett. c) orari 10.00 - 12.00 17.00 - 19.00 equiparazione alle fasce di reperibilità in caso di malattia previste per i lavoratori privati.

DPCM 18 dicembre 2009, n. 206: 9-13 15-18

CERTIFICAZIONE MEDICA IN CASO DI MALATTIA

Legge n. 133/2008 art. 71

Per malattia superiore a 10 giorni e in ogni caso dopo il secondo evento nell'anno solare l'assenza è giustificata solo con certificazione rilasciata da struttura sanitaria pubblica

Legge n. 102/2009 att. 17, comma 23, lett. c) Per malattia superiore a 10 giorni e in ogni caso dopo il secondo evento nell'anno solare l'assenza viene giustificata con certificazione rilasciata da struttura sanitaria pubblica o da medico convenzionato con il Servizio sanitario naz.

ASSENZE DAL SERVIZIO E FONDI PER LA PRODUTTIVITA

Legge n. 133/2008 art. 71 Tutte le assenze dal servizio non sono equiparate alle presenze ai fini della distribuzione dei fondi per la contrattazione integrativa (incentivi e produttività dei dipendenti) ad eccezione di quelle per : - congedo di maternità compresa l'interdizione anticipata dal lavoro ; - congedo di paternità ; - permessi per lutto ; - citazione a testimoniare ; - espletamento funzione giudice popolare ; - permessi legge 104 per i soli portatori di handicap grave. - permessi per donazione di sangue e midollo osseo

Legge n. 102/2009 att. 17, comma 23, lett. c) è abrogata tale disposizione restituendo ai tavoli negoziali i criteri di per la distribuzione dei fondi per la contrattazione integr. con parametri collegati ai reali incrementi dei livelli di qualità dei servizi erogati all'utenza.

La Legge Brunetta n. 15 del marzo 2009

La natura di Legge Delega rinviante a decreti delegati

Coordinamento funzionale fra l'attività di indirizzo e determinazione dei fini, propria della politica, e l'attività di gestione della Pubblica amministrazione. Garanzia di quel principio costituzionale che è la continuità dell'attività dell'Amministrazione oltre alla concretizzazione dei principi di “buon andamento ed imparzialità” fissati dall'art. 97 della Costituzione.

Non più “pubblico impiego” ma “lavoro pubblico”, indicando con questa immagine l'obiettivo di realizzare un concreto allineamento fra i due diversi mondi del lavoro nella PA e del lavoro nel mondo privato concludendo un lungo percorso di “privatizzazione” del pubblico impiego.

Ciò posto, è necessaria una normativa attenta e delle procedure volte a garantire la modernizzazione della PA, che pongano al centro il cittadino che ora, oltre la visione di massimo Severo Giannini che in lui vedeva un “utente”, è apprezzato, secondo le intenzioni del Ministro Brunetta, quale vero e proprio “cliente” dei servizi pubblici nell'ottica dell'anglosassone customer satisfaction.

Articolo 2 OBIETTIVI

- CONVERGENZA DEGLI ASSETTI REGOLATIVI DEL LAVORO PUBBLICO CON QUELLI DEL LAVORO PRIVATO, con particolare riferimento al sistema delle relazioni sindacali; miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle procedure della contrattazione collettiva;**
- INTRODUZIONE DI SISTEMI INTERNI ED ESTERNI DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE E DELLE STRUTTURE AMMINISTRATIVE, finalizzati ad assicurare l'offerta di servizi conformi agli standard internazionali di qualità; valorizzazione del merito e conseguente riconoscimento di meccanismi premiali; definizione di un sistema più rigoroso di responsabilità dei dipendenti pubblici;**
- introduzione di strumenti che assicurino una più efficace organizzazione delle procedure concorsuali su base territoriale;**
- valorizzazione del requisito della residenza dei partecipanti ai concorsi pubblici, qualora ciò sia strumentale al migliore svolgimento del servizio.**

Art. 3 Delega alla riforma in materia di contrattazione

PREVEDE:

DECRETI LEGISLATIVI ATTUATIVI IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E INTEGRATIVA. Prevede una nuova divisione per **COMPETENZA: PRECISATI GLI AMBITI DELLA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO PUBBLICO RISERVATI RISPETTIVAMENTE ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E ALLA LEGGE**, ferma restando la riserva in favore della contrattazione collettiva sulla determinazione dei diritti e delle obbligazioni direttamente pertinenti al rapporto di lavoro; che saranno riordinate le procedure di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa, in coerenza con il settore privato e nella salvaguardia delle specificità sussistenti nel settore pubblico;

che sarà **RIFORMATA L'AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI (ARAN)**, con particolare riguardo alle competenze, alla struttura ed agli organi della medesima Agenzia;

che sarà semplificato il procedimento di contrattazione anche attraverso l'eliminazione di quei controlli che non sono strettamente funzionali a verificare la compatibilità dei costi degli accordi collettivi. Inoltre, al fine di **RIDURRE IL RICORSO A CONTRATTI DI LAVORO A TERMINE**, a consulenze e a collaborazioni, i decreti delegati dovranno contenere disposizioni dirette ad **AGEVOLARE I PROCESSI DI MOBILITÀ, ANCHE VOLONTARIA**, finalizzati a garantire lo svolgimento delle funzioni pubbliche di competenza da parte delle amministrazioni che presentino carenza di organico.

Art. 4 Valutazione delle strutture e del personale

Si prevede:

PREDISPOSIZIONE PREVENTIVA DEGLI OBIETTIVI DELL'AMMINISTRAZIONE PER CIASCUN ANNO con rilevazione consuntiva della parte degli obiettivi effettivamente conseguita, assicurandone la pubblicità ai cittadini;

ORGANIZZAZIONE DI CONFRONTI PUBBLICI ANNUALI SUL FUNZIONAMENTO E SUGLI OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DI CIASCUNA AMMINISTRAZIONE, con associazioni di consumatori e utenti, organizzazioni sindacali, studiosi e organi di informazione;

istituzione, nell'ambito dell'ARAN e in posizione autonoma e indipendente, di un ORGANISMO CENTRALE DI VALUTAZIONE con il compito di: a) indirizzare, coordinare e sovrintendere all'esercizio indipendente delle funzioni di valutazione; b) garantire la trasparenza dei sistemi di valutazione; c) 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.

Istituzione DELL'AZIONE COLLETTIVA NEI CONFRONTI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI e dei concessionari di servizi pubblici, per il ripristino del servizio e il rispetto degli standard, con esclusione del risarcimento del danno;

Realizzazione di progetti volti a diffondere e raccordare le metodologie della valutazione tra le amministrazioni centrali e gli enti territoriali mediante lo sviluppo di un apposito sito web.

Articolo 5 merito, incentivi e premi

Normativa assolutamente innovativa

introduzione nell'organizzazione delle PA di STRUMENTI DI VALORIZZAZIONE DEL MERITO E METODI DI INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ E DELLA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA, secondo le modalità attuative stabilite dalla contrattazione collettiva

saranno stabilite PERCENTUALI MINIME DI RISORSE DA DESTINARE AL MERITO E ALLA PRODUTTIVITÀ, previa misurazione, secondo criteri oggettivi, del contributo e del rendimento del singolo dipendente pubblico

Articolo 6 RIFORMA DELLA DIRIGENZA PUBBLICA

DIVIETO DI CORRISPONDERE IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO nell'ipotesi di responsabilità del dirigente che abbia omesso di vigilare sulla effettiva produttività delle risorse umane assegnate .

CONCORSI PER L'ACCESSO ALLA PRIMA FASCIA DIRIGENZIALE riduzione degli incarichi conferiti ai dirigenti non appartenenti ai ruoli e ai soggetti estranei alla pubblica amministrazione.

MOBILITÀ NAZIONALE anche tra comparti amministrativi diversi - e internazionale dei dirigenti.

LA RETRIBUZIONE DEI DIRIGENTI LEGATA AL RISULTATO non dovrà essere inferiore al 30 per cento della retribuzione complessiva.

CONFERIMENTO DELL'INCARICO DIRIGENZIALE GENERALE AI VINCITORI DI CONCORSO SUBORDINATO A UN PERIODO DI FORMAZIONE, non inferiore a sei mesi, presso uffici amministrativi di uno Stato dell'Unione europea o di un organismo comunitario o internazionale.

Articolo 7 SANZIONI DISCIPLINARI E RESPONSABILITA' DEI PUBBLICI DIPENDENTI

Razionalizzati i tempi di conclusione dei procedimenti disciplinari.

Meccanismi rigorosi per l'esercizio dei controlli medici durante il periodo di assenza per malattia del dipendente.

Equipollenza tra la affissione del codice disciplinare all'ingresso della sede di lavoro e la sua pubblicazione nel sito web dell'amministrazione".

Definizione della tipologia delle infrazioni più gravi che comportano la sanzione del licenziamento.

Il dipendente pubblico, ad eccezione di determinate categorie, in relazione alla specificità di compiti ad esse attribuiti, sarà identificabile tramite un cartellino di riconoscimento; ciò garantirà maggiore trasparenza nei rapporti fra amministrazione e cittadino-utente.

Articolo 8 VICEDIRIGENZA

Riconoscimento della vicedirigenza istituita e disciplinata esclusivamente dalla contrattazione collettiva nazionale del comparto di riferimento.

ULTERIORI ATTRIBUZIONI AL CNEL

la predisposizione di una Relazione annuale al Parlamento e al Governo sui livelli e la qualità dei servizi erogati dalle pubbliche amministrazioni centrali e locali alle imprese e ai cittadini;

la Relazione annuale sullo stato della contrattazione collettiva nelle pubbliche amministrazioni con riferimento alle esigenze della vita economica e sociale;

una Conferenza annuale sull'attività compiuta dalle amministrazioni pubbliche, con la partecipazione di rappresentanti delle categorie economiche e sociali, delle associazioni dei consumatori e degli utenti, di studiosi qualificati e di organi di informazione.

ULTERIORI POTERI DI CONTROLLO ATTRIBUITI ALLA CORTE DEI CONTI

CONTROLLO CONCOMITANTE, a richiesta delle competenti commissioni parlamentari, controlli su gestioni pubbliche statali in corso di svolgimento

individuazione di gravi irregolarità gestionali, deviazioni da obiettivi, procedure o tempi di attuazione, in contraddittorio con l'amministrazione, comunicazione, anche con strumenti telematici idonei allo scopo, al Ministro competente. Questi, con decreto da comunicare al Parlamento e alla presidenza della Corte, sulla base delle proprie valutazioni, può disporre la sospensione dell'impegno di somme stanziare sui pertinenti capitoli di spesa.

composizione delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti integrate da due componenti designati rispettivamente dal Consiglio regionale e dal Consiglio delle autonomie locali.

presentazione annuale al Parlamento, e comunicazione al Governo, della relazione per la riorganizzazione.

Riduzione del Consiglio di presidenza della Corte composto dal Presidente della Corte che lo presiede, dal Presidente aggiunto, dal Procuratore generale e da 4 rappresentanti del Parlamento e da 4 magistrati eletti dai magistrati della Corte medesima.

MONITORAGGIO DELLA SPESA PER LE PREROGATIVE SINDACALI NEL SETTORE PUBBLICO

Il nuovo articolo 12, introdotto dalla Camera dei deputati, stabilisce che il Governo trasmetta annualmente al Parlamento e alla Corte dei conti una relazione sull'andamento della spesa relativa all'applicazione degli istituti connessi alle prerogative sindacali in favore dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

LEGGE DI SEMPLIFICAZIONE

la possibilità di adottare disposizioni integrative, di riassetto o correttive dei decreti legislativi già adottati.

DECRETO LEGISLATIVO 27 ottobre 2009 , n. 150 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

TRADUCE IN NORME GIURIDICHE VINCOLANTI I PRINCIPI CONTENUTI NELLA LEGGE DELEGA 4 MARZO 2009 N. 15.

disposizioni attuative delle deleghe contenute negli articoli da 3 a 7 della citata legge 15 del 2009.

- TITOLO I un solo articolo, circoscrive l'oggetto e le finalità del decreto.
- TITOLO II riguarda i temi della misurazione, valutazione e trasparenza della performance.
- TITOLO III concerne la valorizzazione del merito e gli strumenti per premiarlo.
- TITOLO IV reca significative innovazioni nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sia riguardo ai principi generali, sia con riferimento alle specifiche discipline della contrattazione collettiva, della dirigenza e dei procedimenti disciplinari.
- TITOLO V, infine, contiene le norme concernenti l'applicazione del decreto, transitorie e finali.

Decreto Legislativo 150 e Titolo V della Costituzione: l'applicabilità della Riforma ai vari livelli amministrativi

LE NUOVE NORME RIENTRANO IN PARTE RILEVANTE NELLA COMPETENZA ESCLUSIVA DELLO STATO AI SENSI DELL'ARTICOLO 117, COMMA 2, LETT. L) ED M) DELLA COSTITUZIONE in quanto attinenti alla giurisdizione, all'ordinamento civile e penale, alla giustizia amministrativa, o ai livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale. Tra queste le disposizioni concernenti gli incentivi e la valorizzazione del merito.

Le norme sul ciclo della performance, sui sistemi di valutazione delle amministrazioni e dei dipendenti e sugli organi che sovrintendono alla costruzione e all'esercizio di tali sistemi "hanno carattere IMPERATIVO" e sono comprese - come quelle in materia di dirigenza- fra I PRINCIPI GENERALI DELL'ORDINAMENTO DEL LAVORO PUBBLICO AI QUALI SI ADEGUANO LE REGIONI E GLI ENTI LOCALI NEGLI AMBITI DI RISPETTIVA COMPETENZA, AI SENSI DELL'ARTICOLO 2 COMMA 4, DELLA LEGGE DELEGA E DELL'ARTICOLO 27 DEL DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001, N.165.

L'asse della riforma è la forte accentuazione della selettività nell'attribuzione degli incentivi economici e di carriera, in modo da premiare i capaci e i meritevoli

L'Italia aveva già affrontato questo tema nel passato, in particolare con i decreti legislativi n. 29/93 e n. 286/99, ma è emersa, dopo più di quindici anni, la necessità di completare il quadro e soprattutto di rimuovere gli ostacoli che hanno impedito a questi decreti di produrre un effettivo salto di qualità. In realtà non si è avuta la percezione della loro effettività.

Obiettivi principali

- aiutare le amministrazioni ad assimilare la nuova logica fatta di Piano e relazione di performance, sistemi di valutazione, Autorità ed Organismi indipendenti di valutazione;
- mettere il cittadino al centro della programmazione (*customer satisfaction*) e della rendicontazione (trasparenza);
- rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance (premialità selettiva).

I nuovi soggetti di questo ciclo di gestione (artt. 12-14) sono:

LA COMMISSIONE PER LA VALUTAZIONE, LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ, che agisce come accompagnatore e catalizzatore della riforma, fornendo, in fase discendente, il *know-how* necessario attraverso linee guide e requisiti minimi, e garantendo, in fase ascendente, la qualità delle risorse umane, un livello di trasparenza elevato (portale della trasparenza) ed una comparabilità delle *performance* (indicatori di andamento gestionale).

5 componenti

Pubblicazione dei dati www.civit.it

Valutazione dopo 5 anni dell'operato della Commissione

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE, IN SENO AD OGNI AMMINISTRAZIONE, che garantisce dall'interno la definizione e l'implementazione dei sistemi di valutazione, nel rispetto dei modelli definiti dall'Autorità. L'organismo indipendente sostituisce i servizi di controllo interno (SECIN), di cui al decreto legislativo n. 286 del 1999, ed esercita, in piena autonomia, le attività inerenti alla misurazione e alla valutazione della performance. Subentra, altresì, ai servizi di controllo interno nell'esercizio delle attività di controllo strategico di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo n. 286 del 1999 e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico - amministrativo.

I caratteri dell'Organismo Indipendente di valutazione della performance

La nomina da parte dell'Organo di vertice Politico dell'Ente (il Sindaco nei Comuni): 3 componenti

La professionalità ed i requisiti dei Componenti l'Organismo (la delibera n. 4 2010 della Commissione Centrale)

Età media 50 anni; laurea ingegneria o economia oppure titolo di studio postuniversitario sul management delle PA; oppure ancora esperienza nel settore del management della pianificazione e della valutazione del personale per 7 anni

La pubblicità delle selezioni dei componenti

Organismo e vecchi strumenti (nuclei di valutazione)

Organismo e peculiarità istituzionali (esempio il consiglio di indirizzo e vigilanza degli enti previdenziali)

PER QUANTO RIGUARDA IL PERSONALE

il decreto fissa le modalità generali di erogazione degli
STRUMENTI DI VALORIZZAZIONE DEL MERITO,
strumenti accessori che sono:

- ❑ 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 (artt. 20- 26).

Spetta alla contrattazione collettiva definire le modalità attuative dell'erogazione dei premi, nel rispetto della legge, che garantisce il principio di selettività.

Principi nuovi e non derogabili dai contratti collettivi:

- non più di un quarto dei dipendenti di ciascuna amministrazione potrà beneficiare del trattamento accessorio nella misura massima prevista dal contratto,
 - non più della metà potrà goderne in misura ridotta al cinquanta per cento, mentre ai lavoratori meno meritevoli non sarà corrisposto alcun incentivo (art.19).
 - Fine erogazioni a pioggia
 - trattamenti economici accessori collegati alla performance individuale, alla performance organizzativa (con riferimento sia all'amministrazione nel suo complesso sia alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui essa si articola) e all'effettivo svolgimento di attività obiettivamente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute (art. 57).
- ... non si applicano al personale dipendente se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 8 e ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5. In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance a un percentuale limitata del personale dipendente e dirigente*

Piano Triennale e Relazione di Performance

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Differenza tra performance organizzativa e individuale

La performance organizzativa misura:

- l'impatto delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- l'attuazione di piani e programmi, ovvero la 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 finanziarie;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- lo 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;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

Performance individuale

la performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate.

La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono collegate:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Le *performances* di eccellenza e per i progetti innovativi, si legano strettamente alle progressioni economiche con un'innovativa previsione normativa.

Accesso dei dipendenti migliori a percorsi di alta formazione che ne favoriscano la crescita professionale e lo sviluppo della carriera

Customer satisfaction come dimensione di valutazione e, quindi, dimensione di programmazione: rapporto con l'utente come criterio e strumento di miglioramento della performance.

PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA: ogni amministrazione consolida il dialogo con i cittadini ed i principali soggetti interessati sia in fase di programmazione sia di rendicontazione (art. 11).

Ogni amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione, e denominata: «**Trasparenza, valutazione e merito**»:

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

I Primi rilievi delle possibili criticità

L'attuazione della Riforma nei vari livelli di Governo, in particolare Regioni ed Enti Locali

L'adattabilità del modello valutativo nelle diverse realtà istituzionali

- **Le differenze tra realtà piccole ove tutti gli uffici rappresentano un unicum e realtà grandi con ampia ripartizione settoriale, estesa diffusione territoriale degli uffici e numero elevato dei dipendenti**
- **La necessità di sottocommissioni valutative e di personale specializzato dell'organismo indipendente**

Il peso della performance individuale ed organizzativa nella valutazione

- **Gli uffici con poco personale e con scarse dotazioni materiali rispetto ad uffici e realtà istituzionali “modello”**
- **Il peso della valutazione organizzativa verso il dipendente bravo in un ufficio pieno di fannulloni**
- **La valutazione personale ed il mobbing**

La funzione degli uffici e la customer satisfaction: es. gli emoticons per l'ufficio esazione e riscossione tributi

Concorsi e progressioni interne nel “decretone”

Il principio della territorialità nei concorsi art. 51

«Il principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici è garantito, mediante specifiche disposizioni del bando, con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, quando tale requisito sia strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato.».

Art. 62 La riserva non superiore del 50% dei posti disponibili per gli interni nei concorsi esterni

Il principio della concorsualità nelle progressioni verticali (a conferma di c. Cost. n. 373/2002 pareri DFP e C. Conti)

La necessità del titolo di studio valido per l'accesso dall'esterno

La valutazione positiva triennale come titolo di valutazione

La necessità dell'adeguamento alla normativa da parte degli EELL

La (supposta) prevalenza della mobilità rispetto ai concorsi

Riforma Brunetta ed Enti Locali

Art. 74 portata della riforma

- ❑ **Norme riconducibili alla potestà legislativa dello Stato quindi applicabili direttamente agli EELL** trasparenza, merito, performance Articoli 11, commi 1 e 3, da 28 a 30, da 33 a 36, 54, 57, 61, 62, comma 1, 64, 65, 66, 68, 69 e 73, commi 1 e 3
- ❑ **Principi generali ai quali le Regioni e gli EELL devono adeguarsi attraverso regolamenti e contratti decentrati (esempio fasce valutazione)** Articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9, 15, comma 1, 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26, 27, comma 1, e l'articolo 62, commi 1- *bis* e 1- *ter* recano norme di diretta attuazione dell'articolo 97 della Costituzione
- ❑ **Norme di modifica del TUPI applicabili quindi per tutti i livelli amministrativi come norme di principio** Titolo IV nuove norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

Norme sui tempi di applicazione

- ❑ **Norme di immediata applicazione (principi e riforma TUPI)**
- ❑ **Norme che decorrono dal 1 gennaio 2010 (modifica disciplina concorsi interni)**
- ❑ **Norme a cui adeguarsi entro il 31 dicembre 2010 (tutto l'impianto della riforma)**
- ❑ **Adeguamento della contrattazione decentrata entro il 31 dic. 2011**

Disciplina della contrattazione collettiva nazionale e integrativa

Al fine di un rafforzamento della convergenza sostanziale con il settore privato, le norme rispondono alla necessità di costituire IL DIRIGENTE COME RAPPRESENTANTE DEL DATORE DI LAVORO PUBBLICO

PRINCIPIO DELLA INDEROGABILITÀ DELLA LEGGE DA PARTE DELLA CONTRATTAZIONE, a meno di specifica indicazione, posto dal legislatore in apertura della legge 4 marzo 2009, n.15 con un ribaltamento della precedente previsione contenuta nel DLgs 165 del 2001, a tutela dell'impianto normativo più generale

facoltà delle amministrazioni, al fine di incentivare la conclusione tempestiva degli accordi e di TUTELARE IL PROFILO RETRIBUTIVO DEI DIPENDENTI IN CASO DI MANCATO ACCORDO, di erogare ai dipendenti le somme stanziare dalla legge finanziaria per i rinnovi contrattuali (per le sole voci stipendiali); come pure, in alternativa a questa, la copertura economica del periodo di vacanza contrattuale secondo misure e modalità stabilite dalla contrattazione nazionale (art. 59) .

LA REVISIONE DEGLI ASPETTI SIA GIURIDICI SIA ECONOMICI DEL RAPPORTO CONTRATTUALE AVRÀ CADENZA TRIENNALE

Ogni accordo decentrato deve essere accompagnato da una RELAZIONE TECNICA E DA UNA RELAZIONE ILLUSTRATIVA, entrambe rese accessibili tanto agli organi di controllo quanto al pubblico.

La relazione illustrativa deve essere redatta in modo tale da consentire al pubblico di valutare quanto la contrattazione decentrata sia effettivamente improntata al principio di premiare la produttività e l'efficienza nell'offerta di servizi pubblici.

Modelli di rilevazione standardizzati e tecniche di rilevazione della qualità dei servizi pubblici - *customer satisfaction* - (art. 28).

LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA SARÀ COMUNQUE SOTTOPOSTA A VINCOLI DI SPESA COGENTI, DEFINITI DALLA CONTRATTAZIONE NAZIONALE SULLA BASE DEGLI OBIETTIVI E DELLE COMPATIBILITÀ DI FINANZA PUBBLICA.

PER LE AMMINISTRAZIONI DELLE AUTONOMIE LOCALI, SONO PREVISTI VINCOLI DI APPROVAZIONE PREVENTIVA MENO STRINGENTI che per le amministrazioni centrali, ma comunque nel rispetto dei patti di stabilità e dei limiti fissati dai bilanci pluriennali.

LE AMMINISTRAZIONI LOCALI, PERALTRO, POSSONO EVENTUALMENTE AGGIUNGERE RISORSE PROPRIE A QUELLE DEFINITE DALLA CONTRATTAZIONE NAZIONALE A FAVORE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA, SEMPRE NEL RISPETTO DEI LIMITI INDICATI (ART. 54)

È potenziato il sistema dei controlli sulla spesa, che richiede alle amministrazioni centrali di inviare annualmente e pubblicare su proprio sito informazioni certificate sul costo degli accordi integrativi al Ministero dell'economia, e da questo alla Corte dei conti (artt. 54,55)

Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le parti contraenti sono soggette a sanzione, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli artt.1339 e 1419, IIc, del c.c.. È fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva delle spese eccedenti i limiti (artt. 54,55)

DUE COMPARTI DI CONTRATTAZIONE (ART. 56).

Gli atti di indirizzo all'ARAN e le altre competenze relative alla contrattazione collettiva sono esercitate da DUE COMITATI DI SETTORE.

PER TUTTE LE AMMINISTRAZIONI CENTRALI opera come comitato di settore, il Presidente del Consiglio dei ministri tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e finanze, nel rispetto delle specificità dei singoli comparti. A tale fine sono promosse forme di coinvolgimento delle varie istanze rappresentative che operano nei diversi settori della pubblica amministrazione.

PER LE AMMINISTRAZIONI REGIONALI E IL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE, nonché per gli enti locali e i segretari comunali e provinciali, è costituito un secondo comitato di settore. Rappresentati designati dai comitati di settore possono assistere l'ARAN nello svolgimento delle trattative.

Il Presidente ARAN è nominato con decreto del Presidente della Repubblica, previo favorevole parere della Conferenza Unificata

Il Presidente è coadiuvato da un Collegio di indirizzo e controllo costituito da quattro componenti. Due di essi sono designati su proposta, rispettivamente, del ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del ministro dell'economia e finanze, e gli altri due, rispettivamente, dall'anci e dall'upi e dalla conferenza dei presidenti delle regioni (art. 58).

LA COMMISSIONE PER LA VALUTAZIONE FORNISCE ANNUALMENTE ALL'ARAN UNA GRADUATORIA DI *PERFORMANCE* DELLE SINGOLE AMMINISTRAZIONI STATALI PER COMPARTO CONTRATTUALE, DISPONENDOLE SU ALMENO TRE DIVERSI LIVELLI DI MERITO, E LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DEFINISCE LE MODALITÀ DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA TRA TALI LIVELLI DI MERITO, IN ACCORDO CON UN PRINCIPIO DI PREMIALITÀ E DI RICONOSCIMENTO ECONOMICO DEI RISULTATI DELLE SINGOLE AMMINISTRAZIONI (ART. 54).

Riforma della dirigenza pubblica (art. 37-47)

migliore organizzazione del lavoro

- **progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico**
- **realizzazione di adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico, favorendo il riconoscimento di meriti e demeriti.**

Si ampliano le competenze dei dirigenti, sia nei processi di valutazione del personale ai fini della progressione economica e tra le aree e della corresponsione di indennità e premi incentivanti, sia nelle procedure di mobilità con riguardo al personale appartenente a ruoli che presentano situazioni di esubero, al fine di promuovere il riequilibrio e il più efficiente impiego delle risorse umane;

Riordino della disciplina del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, 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;

Nuove procedure per l'accesso alla dirigenza

Accesso alla qualifica di dirigente di prima fascia per concorso pubblico per titoli ed esami nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti pubblici non economici indetto dalle singole amministrazioni per il 50 per cento dei posti calcolati con riferimento a quelli che si rendono disponibili ogni anno per la cessazione dal servizio dei soggetti incaricati (art.47).

Requisiti: almeno cinque anni di servizio nei ruoli dirigenziali e possesso di titoli di studio e professionali individuati nei bandi di concorso, con riferimento alle specifiche esigenze dell'Amministrazione.

Periodo di formazione post concorso presso uffici amministrativi di uno Stato dell'Unione europea o di un organismo comunitario o internazionale (art.47)

Facoltà per l'amministrazione - nei casi in cui lo svolgimento dei relativi incarichi richieda specifica esperienza e peculiare professionalità - di copertura di una quota non superiore al 10% della dotaz. organica dei dirigenti di I fascia e dell'8% della d.o. dei dirigenti di II fascia anche con **contratto di diritto privato a tempo determinato**, stipulato a seguito dell'espletamento di una apposita procedura selettiva, preceduta da avviso pubblico. Contratti per un periodo non superiore a tre anni e possono essere rinnovati una sola volta.

L'estensioni di tali limiti per la dirigenza esterna agli EE.LL.

è promossa la mobilità, sia nazionale sia internazionale, dei dirigenti e si prevede che i periodi lavorativi svolti saranno valorizzati ai fini del conferimento degli incarichi dirigenziali (art.40);

sono introdotte nuove forme di responsabilità dei dirigenti legate sia al raggiungimento degli obiettivi assegnati sia al controllo sulla produttività del proprio personale (artt.40-41);

sono riorganizzate le competenze e la struttura del Comitato dei Garanti, al fine di esercitare la verifica del rispetto dei criteri di conferimento o di revoca degli incarichi dirigenziali (art.42);

si stabiliscono le modalità per l'assegnazione del trattamento economico accessorio, la cui erogazione avviene secondo criteri prefissati sul base del principio della valorizzazione del merito (art.45)

il potere propositivo nella redazione ed approvazione della programmazione triennale del fabbisogno del personale

La valutazione inversa del Dirigente superiore gerarchico da parte dei Dipendenti in termini di benessere organizzativo verso l'OIV

Primato delle Legge, più Dirigenza meno contrattazione: le nuove relazioni tra fonti e poteri datoriali nel Decreto Brunetta

Competenza generale della legge con competenza contrattuale solo delegata dalla legge medesima e quindi non più residuale

La differenza tra

- 1. l'organizzazione e la programmazione del potere datoriale, riservata alla legge.**
- 2. la modalità corretta per il suo esercizio esercizio, riservata alla contrattazione.**

L'importanza dei Regolamenti negli EE.LL. per l'organizzazione e l'assetto generale dei compiti e funzioni dei Dirigenti

Le fasce di valutazione come materia riservata alla legge o ai Regolamenti degli Enti

Possibilità di modifica delle fasce per la loro composizione percentuale e il finanziamento ad opera della contrattazione di secondo livello (solo per le Amm. Centrali e non per gli EE.LL. per i quali le fasce sono previste dai Regolamenti)

Quadro delle materie di competenza della legge o dei Regolamenti degli Enti (macrorganizzazione pubblicistica)

- **La disciplina della contrattazione nazionale ed integrativa**
- **L'individuazione degli uffici di maggiore rilevanza e le modalità di conferimento dei relativi incarichi**
- **La determinazione e la variazione delle dotazioni organiche**
- **La distribuzione delle competenze tra organi di governo e dirigenza**
- **Le direttive generali per l'attuazione degli strumenti di organizzazione generale**
- **La programmazione triennale del fabbisogno di personale**
- **La disciplina del conferimento degli incarichi di collaborazione**
- **I controlli interni**
- **La responsabilità dirigenziale**
- **La mobilità**
- **Le progressioni verticali**
- **Le incompatibilità**

Quadro delle materie di competenza del potere datoriale dei Dirigenti

- Le determinazioni per l'organizzazione degli Uffici
- La proposizione qualiquantitativa dei dipendenti necessari ai compiti degli Uffici
- La valutazione del Personale
- La definizione del procedimento di mobilità volontaria
- L'individuazione delle eccedenze di personale
- L'adbizione del lavoratore alle mansioni
- Le autorizzazioni per gli incarichi
- L'attivazione del procedimento disciplinare
- L'assegnazione degli incarichi
- La concessione del part time
- L'adozione del sistema di valutazione

Quadro delle materie di competenza del Contratto collettivo

- Per i poteri datoriali come regola generale non c'è più la concertazione ma la mera informazione ai Sindacati
- Concertazione ancora permanente per Articolazione dell'orario di servizio, mobilità interna, trasferimento di attività distacchi etc
- La ripartizione delle risorse economiche per la valutazione e la premialità
- La ripartizione del fondo delle risorse decentrate nonché di fondi per la remunerazione di particolari responsabilità
- La concertazione delle politiche di formazione e riqualificazione
- Linee di indirizzo e garanzie per la qualità del lavoro e per la sicurezza
- Criteri per le progressioni economiche e ripartizione dei relativi fondi

Materie sicuramente escluse dai contratti e dalla concertazione

- ✓ Progressioni verticali
- ✓ Attribuzione responsabilità (P.O.)
- ✓ Metodologia di valutazione
- ✓ Incarichi dirigenziali

Sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici (artt. 67-73)

- estensione dei poteri del dirigente della struttura in cui il dipendente lavora
- riduzione e perentorietà dei termini
- potenziamento dell'istruttoria
- abolizione dei collegi arbitrali di impugnazione e previsione della validità della pubblicazione del codice disciplinare sul sito telematico dell'amministrazione.

Nuovo rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale, limitando ai soli procedimenti disciplinari più complessi la possibilità che siano sospesi in attesa del giudizio penale e prevedendo, peraltro, che i procedimenti disciplinari non sospesi siano riaperti, se vi è incompatibilità con il sopravvenuto giudicato penale.

Controllo delle assenze: confermate le misure recentemente introdotte dal decreto-legge 112/08 e successive modificazioni.

- Per i casi di false attestazioni di presenze o di falsi certificati medici sono introdotte sanzioni molto incisive, anche di carattere penale, non soltanto nei confronti del dipendente, ma altresì del medico eventualmente corresponsabile.

Elenco infrazioni particolarmente gravi assoggettate al licenziamento, che potrà essere ampliato, ma non diminuito dalla contrattazione collettiva

- ✓ **protrazione o ripetizione di assenze ingiustificate;**
- ✓ **ingiustificato rifiuto di trasferimento;**
- ✓ **falsità documentali o dichiarative per l'assunzione o per la progressione in carriera;**
- ✓ **reiterazione di condotte aggressive, moleste o offensive;**
- ✓ **condanna per reati contro la PA o per altri reati gravi;**
- ✓ **prolungato insufficiente rendimento.**

varie ipotesi di responsabilità per condotte che arrecano danno all'amministrazione pubblica.

i dipendenti che svolgono attività a contatto con il pubblico debbono essere identificabili mediante cartellini o targhe

Procedimenti disciplinari

- Art. 68 d.lgs n. 150/09
- Ambito di applicazione della legge:
- La contrattazione collettiva non può istituire procedure d'impugnazione dei provvedimenti disciplinari.

Procedimenti disciplinari

- Art. 68 d.lgs n. 150/09
- Ambito di applicazione del contratto:
- Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione;
- Art. 69 citato d.lgs 150 c. 1, ult. parte “ Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina prevista dal contratto collettivo.”

Procedimenti disciplinari- procedure

- Il dirigente quando ha notizia di comportamenti punibili con sanzioni superiori al rimprovero verbale e inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di 10 g. non oltre 20 g. contesta per iscritto l'addebito al dipendente e lo convoca per il contraddittorio dandogli un preavviso di almeno 10 g. (art. 69, c. 2)

Procedimenti disciplinari- procedure

- Chiusura del procedimento disciplinare dopo eventuale attività istruttoria, con atto di archiviazione o d'irrogazione della sanzione dopo 60 g. dalla contestazione dell'addebito.
- Differimento termini una sola volta (e adeguamento dei termini).
- Decadenza dell'azione disciplinare per l'amministrazione in caso di violazione dei termini del procedimento;decadenza dell'esercizio del diritto di difesa per il dipendente per la stessa violazione

Procedimenti disciplinari- procedure

- Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari.
- Per le sanzioni più gravi i termini si raddoppiano e restano salve le disposizioni in materia di decadenza dell'azione nel caso d'inosservanza dei termini.

Procedimenti disciplinari- procedure

- Per il dipendente o dirigente che abbiano conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio d'informazioni rilevanti per il proc. disciplinare in corso e rifiutano di collaborare o rendono dichiarazioni false o reticenti, sono soggette all'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 g.

Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale

- Per le infrazioni di minore gravità non è ammessa la sospensione del procedimento;
- Per le infrazioni più gravi è ammessa la sospensione del procedimento disciplinare all'esito di quello penale

Licenziamento disciplinare per medici e struttura sanitaria convenzionata

- Nel caso in cui non osservano l'obbligo di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernenti assenze per malattia dei lavoratori (di cui all' art. 55 septies c. 2 d.lgs n. 165/01) all'INPS illecito disciplinare e nel caso di reiterazione della condotta sanzione del licenziamento e per i medici convenzionati decadenza dalla convenzione.

False attestazioni o certificazioni- responsabilità penale e disciplinare

- Nel caso in cui si alterano i sistemi di rilevamento della presenza o si usano altre modalità fraudolente, ovvero si giustifica l'assenza dal servizio mediante certificazione medica falsa o attestante falsamente uno stato di malattia è prevista la reclusione da 1 a 5 anni e la multa da € 400 ad € 1.600 (applicabile anche al medico).

Art. 55- octies (*Permanente inidoneità psicofisica*).

Nel caso di accertata permanente inidoneità psicofisica al servizio dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche , l'amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro.

regolamento per il personale delle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, nonché degli enti pubblici non economici finalizzato a disciplinare:

- a) la procedura da adottare per la verifica dell'idoneità al servizio, anche ad iniziativa dell'Amministrazione;
- b) la possibilità per l'amministrazione nel caso di pericolo per l'incolumità del dipendente interessato nonché per la sicurezza degli altri dipendenti e degli utenti, di adottare provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio in attesa dell'effettuazione della visita di idoneità, nonché nel caso di mancata presentazione del dipendente alla visita di idoneità, in assenza di giustificato motivo;
- c) gli effetti sul trattamento giuridico ed economico della sospensione di cui alla lettera b) , nonché il contenuto e gli effetti dei provvedimenti definitivi adottati dall'amministrazione in seguito all'effettuazione della visita di idoneità;
- d) la possibilità, per l'amministrazione, di risolvere il rapporto di lavoro nel caso di reiterato rifiuto, da parte del dipendente, di sottoporsi alla visita di idoneità.

Responsabilità civile del dirigente

- La responsabilità civile del dirigente in relazione a profili d'illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento dei procedimenti disciplinari è limitata ai casi di dolo e colpa grave.

Collegi arbitrali

- Dalla data di entrata in vigore del presente decreto non è ammessa, a pena di nullità, l'impugnazione di sanzioni disciplinari dinanzi ai collegi arbitrali di disciplina. I procedimenti pendenti sono definiti a pena di nullità entro 60.giorni.

Il disegno di legge n. 1441 Delega al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, nonché misure contro il lavoro sommerso e norme in tema di lavoro pubblico, di controversie di lavoro e di ammortizzatori sociali

Art. 6.

(Territorializzazione delle procedure concorsuali)

Nelle procedure di progressione verticale, la permanenza nelle sedi carenti di organico, individuate dalle amministrazioni e comunicate alla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica, è considerata titolo di preferenza

Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un periodo di quattro anni dalla data di pubblicazione.

Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali.

Il principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici è garantito, mediante specifiche disposizioni del bando, con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, quando tale requisito sia strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato».

Art. 8.

(Mobilità del personale delle pubbliche amministrazioni)

Il personale che oppone un reiterato rifiuto, pari a due volte in cinque anni, al trasferimento per giustificate e obiettive esigenze di organizzazione dell'amministrazione si considera in posizione di esubero,

Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni,

Art. 13.

(Aspettativa)

1. I dipendenti pubblici possono essere collocati in aspettativa, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianita` di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi, anche per avviare attivita` professionali e imprenditoriali. L'aspettativa e` concessa dall'amministrazione, tenuto conto delle esigenze organizzative, previo esame della documentazione prodotta dall'interessato.

Art. 17.

(Delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi)

Art. 19.

(Certificati di malattia)

in tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica e` inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale e all'Amministrazione

Art. 18.

(Modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravita`)

**“Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività
nonché in materia di processo civile”**

Articolo 7

(Certezza dei tempi di conclusione del procedimento)

apporta delle novelle alla L. 241/1990, recante le norme generali che regolano l'attività amministrativa, al fine principale di ridurre e conferire maggiore certezza ai tempi di conclusione del procedimento amministrativo (30 gg invece di 90 – necessità provvedimento espresso).

Le pubbliche amministrazioni sono tenute al risarcimento del danno ingiusto cagionato in conseguenza dell'inosservanza dolosa o colposa del termine di conclusione del procedimento.

Le controversie relative all'applicazione del presente articolo sono attribuite alla giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo. Il diritto al risarcimento del danno si prescrive in cinque anni»;

Articolo 8

(Certezza dei tempi in caso di attività consultiva e valutazioni tecniche)

modifiche alla disciplina generale relativa all'acquisizione di pareri nell'ambito dell'istruttoria del procedimento amministrativo, al fine di abbreviare e dare maggiore certezza ai tempi di conclusione della fase consultiva. Inoltre, reca una modifica in tema di rimedi amministrativi al diniego di accesso agli atti.

Articolo 9

(Conferenza di servizi e silenzio-assenso)

novelle agli artt. 14-ter, 19 e 20 della L. 241/1990, in materia di conferenza di servizi, dichiarazione di inizio attività e silenzio assenso.

Articolo 10

(Tutela degli interessati nei procedimenti amministrativi di competenza di regioni ed enti locali)

interviene sull'ambito di applicazione della legge 241/1990. In particolare, le disposizioni della legge sono estese alle società con totale o prevalente capitale pubblico, limitatamente all'esercizio delle funzioni amministrative e sono ridefinite le disposizioni della legge la cui applicazione è estesa a tutte le pubbliche amministrazioni, comprese quelle regionali e locali, in quanto afferenti ad esigenze di disciplina unitaria e di tutela dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, ex art. 117, co. 2, lett. m), della Costituzione.

Articolo 11

(Disposizioni concernenti i comuni con popolazione sino a 5.000 abitanti)

disposizioni volte a semplificare la disciplina contabile per i comuni di piccole dimensioni. In particolare, il **comma 3** novella alcuni articoli del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali (TUEL), di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e successive modificazioni, relativi all'ordinamento contabile e finanziario degli enti locali, esonerando gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti dall'obbligo di presentare, a corredo del bilancio di previsione, la relazione previsionale e programmatica, il bilancio pluriennale nonché altri documenti previsti dall'art. 172 del TUEL o da altre norme di legge.

Delega al Governo per la razionalizzazione del ruolo del segretario comunale nei comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti attraverso l'unificazione delle sedi di segreteria comunale e il riordino delle funzioni dei segretari comunali in servizio presso le sedi di segreteria unificate.

Articolo 21 (*Trasparenza sulle retribuzioni dei dirigenti e sui tassi di assenza e di maggiore presenza del personale*)

Pubblicazione on line delle retribuzioni dei curricula dei dirigenti e delle assenze/presenze del Personale

Articolo 23 (*Diffusione delle buone prassi nelle pubbliche amministrazioni e tempi per l'adozione dei provvedimenti o per l'erogazione dei servizi al pubblico*)

individuazione e diffusione delle buone prassi in uso presso gli uffici delle pubbliche amministrazioni pubbliche statali e obbligo per le medesime amministrazioni di pubblicare, sul proprio sito *web* o con idonee modalità, un indicatore dei tempi medi di pagamento dei beni, dei servizi e delle forniture acquistate nonché dei tempi medi di definizione dei procedimenti e di erogazione dei servizi resi all'utenza.

Articolo 24 (*Riorganizzazione del Centro nazionale per l'informatica nella pubblica amministrazione, del Centro di formazione studi e della Scuola superiore della pubblica amministrazione*)

delega al Governo di adottare uno o più decreti legislativi di riassetto normativo di tre agenzie pubbliche operanti nel settore dell'innovazione tecnologica e dell'alta formazione, ossia il Centro nazionale per l'informatica nella pubblica amministrazione (CNIPA), il Centro di formazione studi (Formez) e la Scuola superiore della pubblica amministrazione (SSPA).

Articolo 32 (*Eliminazione degli sprechi relativi al mantenimento di documenti in forma cartacea*)
effetto di pubblicazione legale agli atti e provvedimenti amministrativi pubblicati sui siti informatici dalle amministrazioni e dai soggetti obbligati, prevedendo altresì la realizzazione e gestione da parte del CNIPA di un portale di accesso a tali siti. **A decorrere dal 1° gennaio 2011, le pubblicazioni effettuate in forma cartacea, non avranno effetto di pubblicazione legale.**

Articolo 33 (*Delega al Governo per la modifica del codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82*)

forme sanzionatorie per le pubbliche amministrazioni che non ottemperino alle prescrizioni in materia di trasparenza e di utilizzo delle nuove tecnologie, modifica delle norme in materia di firma digitale e previsione dell'utilizzazione delle reti telematiche nelle comunicazioni tra le amministrazioni pubbliche e i propri dipendenti.

Articolo 36 (*VOIP e Sistema pubblico di connettività*)

Uso del VOIP ("Voce tramite protocollo Internet") da parte delle pubbliche amministrazioni nel contesto del Sistema pubblico di connettività (SPC). Il CNIPA realizza e gestisce un nodo di interconnessione VOIP per il triennio 2009-2011.

programma triennale in grado di assicurare, al 31 gennaio 2011, l'adesione al SPC di tutte le amministrazioni pubbliche, nonché la realizzazione di progetti di cooperazione tra rispettivi sistemi operativi.

le norme del *Codice dell'amministrazione digitale* si applicano anche ai soggetti privati preposti all'esercizio di attività amministrative.

Decreto “milleproroghe” 2009 Decreto-legge 30 dicembre 2008 , n. 207 Proroga di termini previsti da disposizioni legislative e disposizioni finanziarie urgenti convertito in Legge 27 febbraio 2009, n. 14

Validità graduatorie concorsi pubblici (articolo 5). Per risparmiare su tempi e costi di una nuova procedura concorsuale, è prorogata al 1° gennaio 2010 la validità delle graduatorie per le assunzioni a tempo indeterminato approvate successivamente al 1° gennaio 2001, ma solo di quelle relative alle amministrazioni pubbliche soggette a limiti di assunzioni.

Accesso on line ai servizi della pubblica amministrazione (articoli 3 e 42, comma 1). Slitta al 31 dicembre 2009 il termine a decorrere dal quale è consentito l'accesso ai servizi in rete delle amministrazioni pubbliche unicamente tramite carta d'identità elettronica e carta nazionale dei servizi, restando precluso ogni altro diverso accesso.

Concorsi pubblici riservati (articolo 6). E' consentito alle amministrazioni pubbliche di bandire concorsi pubblici riservati nella misura del 20% al personale in possesso dei requisiti per la stabilizzazione fino al 30 giugno 2009 e non più fino al 31 dicembre 2008.

Decreto “milleproroghe” 2010 di cui al DECRETO-LEGGE 30 dicembre 2009, n. 194 "Proroga di termini previsti da disposizioni legislative"

Servizi in wi-fi (articolo 3, comma 4). Slitta al 31 dicembre 2010 il termine a decorrere dalla quale non è più consentito l'accesso ai servizi erogati in rete dalle pubbliche amministrazioni con strumenti diversi dalla carta d'identità elettronica e dalla carta nazionale dei servizi. La proroga è necessaria per evitare una disparità di trattamento tra i cittadini possessori di carta d'identità elettronica o di carta nazionale dei servizi e quelli in possesso di strumenti diversi, che, allo stato, consentono l'accesso ai servizi erogati dalle pubbliche amministrazioni.

Pubblicità atti Pubblica amministrazione (articolo 2, comma 5). Prorogato al 1° luglio 2010 il termine per far partire definitivamente la pubblicità legale degli atti pubblici in via informatica (il cosiddetto albo pretorio virtuale).

Carta d'identità (articolo 3, comma 3). Proroga al 1° gennaio 2011 per l'inserimento delle impronte digitali nel documento in formato cartaceo. Facoltatività espianto organi in caso di morte

Concorsi (articolo 2, comma 8). Prorogata al 31 dicembre 2010, la validità delle graduatorie delle amministrazioni pubbliche soggette a limitazioni delle assunzioni.

D.L. 1-7-2009 n. 78 provvedimenti anticrisi, nonché proroga di termini e della partecipazione italiana a missioni internazionali, convertito con modifiche nella Legge 3 agosto 2009, n. 102

Riordino degli enti controllati da parte dei Ministeri Vigilanti sulla base dei parametri MEF e DFP

Le amministrazioni vigilanti competenti trasmettono tempestivamente al MEF e al DFP i rispettivi piani di razionalizzazione con indicazione degli enti assoggettati a riordino

interventi di contenimento strutturale della spesa

sino al conseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa assegnati a ciascuna amministrazione, le amministrazioni e gli enti non possono procedere a nuove assunzioni di personale a tempo determinato e indeterminato, ivi comprese quelle già autorizzate e quelle previste da disposizioni di carattere speciale

per i lavoratori a tempo determinato in possesso dei requisiti sopra indicati, unitamente ai titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa con un'attività lavorativa di almeno tre anni, anche non continuativi, nel quinquennio antecedente al 28 settembre 2007 le Amministrazioni *“possono bandire concorsi pubblici per titoli ed esami, finalizzati a valorizzare con apposito punteggio l'esperienza professionale maturata”*.

Nel triennio 2010-2012, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono bandire concorsi per le assunzioni a tempo indeterminato con una riserva di posti, non superiore al 40 per cento dei posti messi a concorso, per il personale non dirigenziale in possesso dei requisiti di cui all'articolo 1, commi 519 e 558, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e all'articolo 3, comma 90, della legge 24 dicembre 2007, n. 244.

Tale percentuale puo' essere innalzata fino al 50 per cento dei posti messi a concorso per i comuni che, allo scopo di assicurare un'efficace esercizio delle funzioni e di tutti i servizi generali comunali in ambiti territoriali adeguati, si costituiscono in un'unione fino al raggiungimento di ventimila abitanti.

Nel triennio 2010-2012, le amministrazioni, possono altresì bandire concorsi pubblici per titoli ed esami, finalizzati a valorizzare con apposito punteggio l'esperienza professionale maturata dal personale di cui al comma 10 del presente articolo nonché dal personale di cui all'articolo 3, comma 94, lettera b), della legge 24 dicembre 2007, n. 244.

Per il triennio 2010-2012, le amministrazioni , possono assumere, limitatamente alle qualifiche di cui all'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, e successive modificazioni, il personale in possesso dei requisiti di anzianità maturati nelle medesime qualifiche e nella stessa amministrazione. Sono a tal fine predisposte da ciascuna amministrazione apposite graduatorie, previa prova di idoneità ove non già svolta all'atto dell'assunzione. Le predette graduatorie hanno efficacia non oltre il 31 dicembre 2012.

Il termine per procedere alle stabilizzazioni di personale relative alle cessazioni verificatesi nell'anno 2007, di cui all'articolo 1, comma 526 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni, e' prorogato al 31 dicembre 2010 e le relative autorizzazioni possono essere concesse entro il 31 dicembre 2009.

Il termine per procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato di cui all'articolo 1, comma 527 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni, e' prorogato al 31 dicembre 2010 e le relative autorizzazioni possono essere concesse entro il 31 dicembre 2009.

Il termine per procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato relative alle cessazioni verificatesi nell'anno 2008, di cui all'articolo 66, commi 3, 5 e 14 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni, e' prorogato al 31 dicembre 2010 e le relative autorizzazioni possono essere concesse entro il 31 marzo 2010.

Il termine per procedere alle assunzioni di personale relative alle cessazioni verificatesi nell'anno 2008, di cui all'articolo 66, *comma 13, del decreto-legge* 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni, e' prorogato al 31 dicembre 2010.

L'efficacia delle graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato, relative alle amministrazioni pubbliche soggette a limitazioni delle assunzioni, approvate successivamente al 30 settembre 2003, e' prorogata fino al 31 dicembre 2010.

DECRETO LEGISLATIVO N. 198/2009 sulla cd. AZIONE COLLETTIVA entrato in vigore il 15 Gennaio scorso

L'Azione

- 1. proponibile per violazione dell'obbligo di rispettare termini e standard nell'esercizio di una funzione pubblica o nell'erogazione di un servizio pubblico**
- 2. proponibile da singoli e da associazioni**
- 3. coordinato con gli altri rimedi di legge alle carenze della PA e dei concessionari**
- 4. oggetto di ampia pubblicità**
- 5. assicura il rapido accertamento delle pretese davanti al giudice amministrativo**

AZIONE COLLETTIVA: Quadro sinottico

Entrata in vigore Dal 2010, non retroattiva ... necessità emanazione dpcm....

Soggetti legittimati attivi Associazioni e comitati di consumatori o utenti e singoli cittadini

Soggetti legittimati passivi Pubbliche amministrazioni e concessionari di pubblici servizi

Giudice Giudice amministrativo

Oggetto dell'azione Ripristinare il corretto svolgimento della funzione o la corretta erogazione di un servizio in una serie di ipotesi patologiche

No Filtri giurisdizionali all'azione

Misure di accelerazione contenute nell'art. 1 per la sollecita fissazione dell'udienza

No Procedure preventive non obbligatorie

Procedure preventive obbligatorie Diffida all'amministrazione o al concessionario (90 gg.ii. Per adempieria) ovvero promozione della risoluzione extragiurisdizionale ai sensi dell'art. 30 della legge n. 69/2009

Rapporti con azioni simili L'azione non può essere proposta ed eventualmente si sospende se viene instaurato: a) un giudizio ai sensi dell'art. 140 cod. consumo;
b) un giudizio ex art. 140-bis cod. consumo; c) un procedimento promosso per gli stessi fatti da 92 un'autorità di regolazione e controllo

La Sentenza

- 1. accerta la violazione, l'omissione o l'inadempimento** Il giudice accerta la violazione, l'omissione o l'inadempimento e ordina di porvi rimedio entro un congruo termine, nei limiti delle risorse già assegnate in via ordinaria
- 2. è pubblicata e comunicata ai nuovi organi di valutazione istituiti dalla riforma Brunetta, alla Corte dei conti, agli organi del giudizio disciplinare**
- 3. l'amministrazione accerta le singole responsabilità nell'inefficienza**
- 4. se occorre, si può chiedere al giudice di dare attuazione alla sentenza anche nominando un commissario**

Disegno di legge taglia-burocrazia collegato alla Finanziaria 2010

I dipendenti pubblici, al momento dell'assunzione, dovranno prestare un Giuramento di fedeltà alla Repubblica. Il rifiuto si trasformerà in un licenziamento senza preavviso. Le nuove norme, che non potranno essere derogate da contratti o accordi collettivi, si applicano ai neo-assunti.

“Giuro di essere fedele alla Repubblica, di osservarne lealmente la Costituzione e le leggi, di adempiere ai doveri del mio ufficio nell'interesse dell'amministrazione per il pubblico bene”.

ASSENZE PER MALATTIA: le amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di rilevare e comunicare al Dipartimento della funzione pubblica i dati mensili concernenti le assenze per malattie e la violazione per un tempo superiore a tre mesi sarà valutata ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato dei dirigenti e dei responsabili degli uffici competenti.

Carta d'identità a partire da 10 anni, cambi di residenza online e arrivo anche della pagella elettronica, che avrà valore giuridico

RICETTA MEDICA ELETTRONICA: entro il 31 dicembre 2012 tutte le prescrizioni farmaceutiche e specialistiche saranno scritte su un supporto elettronico, fermo restando il diritto del cittadino ad ottenere copia cartacea del contenuto della prescrizione.

DIGITALIZZAZIONE DELLA GIUSTIZIA: si stabilisce l'adozione delle nuove tecnologie nel processo civile ed in quello penale; l'amministrazione della giustizia conseguirà rilevanti risparmi nelle spese correnti, mediante l'anticipazione dell'entrata in vigore del processo telematico. Sarà immediatamente applicabile la previsione delle comunicazioni e notificazioni telematiche tra uffici giudiziari e avvocati. Si incentiva la riduzione dell'uso della carta per il rilascio delle copie, prevedendo che le stesse costino il 50 per cento in più rispetto a quelle rilasciate in formato elettronico. Si introducono disposizioni per la attuazione dei pagamenti telematici nel settore

CARTELLE CLINICHE: saranno conservate esclusivamente in forma digitale. La presente disposizione entra in vigore il 1° luglio 2010.

La “Carta dei doveri delle amministrazioni pubbliche”

- **Trasparenza**
- **Eliminazione delle molestie amministrative, l'Amministrazione deve astenersi da qualsiasi azione che determini inutile molestia per i cittadini: si prevederanno sanzioni per chi avanza richieste di pagamenti già adempiuti.**
- **Tempi ragionevoli di adozione dei provvedimenti, e progressiva riduzione dei tempi di risposta delle amministrazioni.**
- **Cortesia e disponibilità.**
- **Chiarezza e semplicità del linguaggio,**
- **Accesso ai servizi, le amministrazioni pubbliche e i gestori dei servizi pubblici devono garantire agli utenti l'accesso più facile e rapido alle informazioni e ai servizi offerti tramite l'utilizzo delle tecnologie telematiche.**
- **Documentazione amministrativa, si vieta alle amministrazioni di richiedere al cittadino e alle imprese informazioni, dati e documenti in possesso della stessa o di altre amministrazioni pubbliche, stabilendo il principio dell'acquisizione diretta, anche tramite l'accesso per via telematica alle banche dati delle amministrazioni certificanti.**
- **Strumenti e poteri sostitutivi, si regolerà il ricorso agli strumenti sostitutivi, da attivare in caso di omissioni, inadempienze e ritardi.**

II NUOVO CODICE DELLA PA DIGITALE VARATO NEL FEBBRAIO 2010

- **Le principali novità riguardano:**
- la **riorganizzazione** delle pubbliche amministrazioni attraverso l'istituzione di un ufficio unico responsabile delle attività ICT, la razionalizzazione organizzativa e informatica dei procedimenti, l'introduzione del protocollo informatico e del fascicolo elettronico;
- la **semplificazione** dei rapporti con i cittadini e con le imprese attraverso l'introduzione di forme di pagamenti informatici, lo scambio di dati tra imprese e PA, la diffusione e l'uso della PEC, l'accesso ai servizi in rete, l'utilizzo della firma digitale, la dematerializzazione dei documenti e l'arricchimento dei contenuti dei siti istituzionali in termini di trasparenza;
- la **sicurezza** e lo scambio dei dati attraverso la predisposizione, in caso di eventi disastrosi, di piani di emergenza per garantire la continuità operativa nella fornitura di servizi e lo scambio di dati tra PA e cittadini. 97

- riduzione dei **tempi** fino all'80% per le pratiche amministrative;
- riduzioni dei **costi** della giustizia: nei sei mesi di sperimentazione delle notifiche telematiche relative al processo civile presso il Tribunale di Milano sono state effettuate 100.000 notifiche telematiche per un risparmio di circa 1 milione di euro;
- riduzione di circa 1 milione di pagine l'anno per l'effetto dell'avvio della **dematerializzazione**, con l'obiettivo al 2012 di ridurre di 3 milioni le pagine;
- risparmio del **90% dei costi di carta** e del relativo impatto ecologico (uso e smaltimento) per circa 6 milioni di euro l'anno (solo acquisto senza smaltimento);
- utilizzo diffuso della **Posta Elettronica Certificata (PEC)**, che produrrà un risparmio a regime di 200 milioni di euro per la riduzione delle raccomandate della Pubblica Amministrazione ai cittadini, senza contare la riduzione dei tempi e degli spazi di archiviazione.
- Una volta completato l'iter di approvazione, il decreto legislativo avvierà un processo che consentirà di avere entro i prossimi 3 anni (in coerenza quindi con il Piano e-Gov 2012) un'amministrazione nuova, digitale e sburocratizzata:

- - Entro 3 mesi le pubbliche amministrazioni utilizzeranno **soltanto la Posta elettronica certificata (PEC)** per tutte le comunicazioni che richiedono una ricevuta di consegna ai soggetti che hanno preventivamente dichiarato il proprio indirizzo;
- - Entro 4 mesi le amministrazioni individueranno un **unico ufficio responsabile dell'attività ICT**;
- - Entro 6 mesi le pubbliche amministrazioni centrali pubblicheranno i **bandi di concorso sui propri siti istituzionali**;
- - Entro 12 mesi saranno emanate le regole tecniche che consentiranno di dare **piena validità alle copie cartacee** e soprattutto a quelle digitali dei documenti informatici, dando così piena effettività al processo di dematerializzazione dei documenti della PA. Le pubbliche amministrazioni non potranno richiedere l'uso di moduli e formulari che non siano stati pubblicati sui propri siti istituzionali. Il cittadino fornirà una sola volta i propri dati alla Pubblica Amministrazione: sarà onere delle amministrazioni in possesso di tali dati assicurare, tramite convenzioni, l'accessibilità delle informazioni alle altre amministrazioni richiedenti;
- - Entro 15 mesi le pubbliche amministrazioni predisporranno **appositi piani di emergenza** idonei ad assicurare, in caso di eventi disastrosi, la continuità delle operazioni indispensabili a fornire servizi e il ritorno alla normale operatività.

WWW. RIFORMABRUNETTA.IT

- Il Portale per conoscere e seguire la Riforma e partecipare alla sua attuazione, accessibile a tutte le tipologie di pubblico: cittadini, dipendenti, professionisti
- E' un ulteriore passo verso la piena attuazione del principio di trasparenza dell'azione amministrativa previsto dal D.lgs 150/09

Significativo, all'interno della sezione “seguire”, il panorama della riforma chiamato “colpo d'occhio”, un diagramma interattivo che raccoglie le tappe fondamentali dell'attuazione della riforma stessa.