



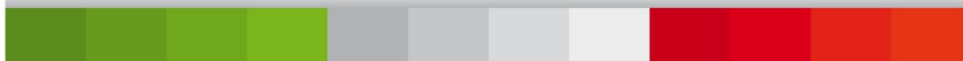
Governo italiano

Presidenza del Consiglio dei Ministri

DECRETO LEGISLATIVO DI ATTUAZIONE
DELLA RIFORMA BRUNETTA
SUL LAVORO PUBBLICO E PER
L'EFFICIENZA E LA TRASPARENZA
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

9 ottobre 2009

Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione



GLI OBIETTIVI DELLA RIFORMA BRUNETTA

1. conseguire una migliore organizzazione del lavoro
2. assicurare il progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico
3. ottenere adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico e favorire il riconoscimento di meriti e demeriti dei dirigenti pubblici e del personale



LE PAROLE CHIAVE DELLA RIFORMA

- TRASPARENZA E INTEGRITÀ DELLA PA
- VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
- MERITO-PREMIALITÀ



TRASPARENZA

- ogni amministrazione adotta un programma triennale per la trasparenza della performance e sulla integrità
- ogni amministrazione prevede un'apposita pagina web sul programma di trasparenza e integrità



AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA RIFORMA BRUNETTA 1/7

Riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 2, comma 2, del d.lgs. 165/2001

Adattamento della disciplina relativa alla valutazione, alla dirigenza e alla contrattazione alle singole specifiche realtà costituite in particolare dalle amministrazioni territoriali



AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA RIFORMA BRUNETTA 2/7

Le disposizioni del decreto delegato si applicano alle Regioni ad **autonomia speciale** e alle province di Trento e Bolzano **compatibilmente** con i rispettivi **Statuti** e le norme di attuazione

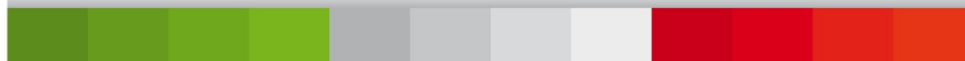


AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA RIFORMA BRUNETTA 3/7

ART. 72

Distinzione tra:

1. norme rientranti nella **potestà legislativa esclusiva** dello Stato e **direttamente applicabili** alle Regioni
2. norme che costituiscono **principi fondamentali** dell'ordinamento cui **si adeguano le amministrazioni territoriali**



AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA RIFORMA BRUNETTA 4/7

Rientrano nella **potestà legislativa esclusiva** dello Stato le norme:

- sulla trasparenza intesa come accessibilità totale delle informazioni sull'organizzazione e la vita delle pp.aa.
- sulla qualità dei servizi pubblici e sulla tutela degli utenti;
- sulla inderogabilità da parte della contrattazione collettiva delle disposizioni su merito e premi;
- sul potere di organizzazione degli uffici;
- sulla disciplina dei rapporti sindacali e degli istituti della partecipazione da parte dei CCNL;
- sulla disciplina della contrattazione collettiva e integrativa;
- sul collegamento alla performance del trattamento economico accessorio;
- sul procedimento disciplinare;



AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA RIFORMA BRUNETTA 5/7

Costituiscono **principi fondamentali** dell'ordinamento cui **si adeguano le amministrazioni territoriali** le disposizioni:

- sul sistema di misurazione e valutazione della performance;
- su merito e premi;
- sulla selettività delle progressioni economiche;
- sulle progressioni in carriera con riserva massima del 50% per il personale interno;
- sull'accesso ai percorsi di alta formazione;
- sul premio di efficienza (quota fino al 30% dei risparmi derivanti dalla riorganizzazione destinata a premiare coloro che hanno partecipato attivamente alla stessa);
- sulle aree funzionali.



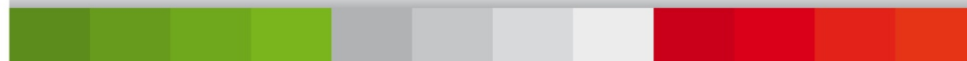
AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA RIFORMA BRUNETTA 6/7

Con successivi DD.P.C.M. sono determinati i limiti e le modalità di applicazione delle disposizioni del decreto delegato alla **Presidenza del Consiglio dei Ministri**, con specifico riferimento alla definizione del **comparto di contrattazione** collettiva e in Ragione delle caratteristiche dell'**ordinamento** della Presidenza stessa



AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA RIFORMA BRUNETTA 7/7

Con DPCM adottato di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e il Ministro dell'economia e delle finanze, sono determinati i **limiti** e le modalità di applicazione dei titoli relativi alla misurazione e valutazione della performance e su merito e premi al **personale docente della scuola**, delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale e ai tecnologi degli enti di ricerca.



LE PRINCIPALI NOVITA' DELLA RIFORMA BRUNETTA

RIDISEGNO

1. della VALUTAZIONE
1. della RESPONSABILITA'
DIRIGENZIALE
3. della CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA



OBIETTIVI

- implementare la disciplina esistente inserendo opportuni correttivi
- adottare le best practice di alcuni Paesi (UK, Spagna e Portogallo)



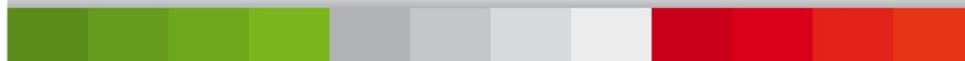
CICLO DELLA PERFORMANCE

- Definizione degli obiettivi (rilevanti, specifici, misurabili, sfidanti, tempificati, condivisi e realizzabili)
- Misurazione e valutazione (misurazione delle performance individuale e organizzativa attraverso la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi)
- Rendicontazione (Performance report) ai fini del controllo interno e esterno (compresi i cittadini)



Soggetti

- **Commissione** emana le linee guida per adottare i modelli di valutazione sulla base dei requisiti minimi e accredita gli organismi indipendenti di valutazione
- **Organismo indipendente** di valutazione all'interno delle singole pp.aa. verifica l'adozione del sistema di valutazione e certifica il performance report
- **Dirigenti** sono responsabili della valutazione del personale



MERITO E PREMI 1/3

**Attribuzione selettiva degli incentivi
mediante logica comparativa
basata su sistemi di valutazione
accreditati/certificati**

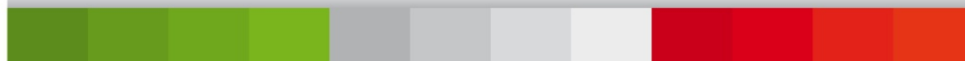
Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione



MERITO E PREMI 2/3

STRUMENTI (economici e non):

- **Trattamento accessorio** collegato alla performance individuale e organizzativa
- **Bonus annuale** delle eccellenze
- **Premio annuale** per l'innovazione
- **Progressioni** economiche
- **Progressioni** di carriera
- Attribuzione di **incarichi** di responsabilità
- Accesso a **percorsi di alta formazione** e crescita professionale



MERITO E PREMI 3/3

Non più di un quarto dei dipendenti di ciascuna amministrazione potrà beneficiare del trattamento accessorio nella misura massima prevista dal contratto, e che non più della metà potrà goderne in misura ridotta al cinquanta per cento, mentre ai lavoratori meno meritevoli non sarà corrisposto alcun incentivo. Tali principi sono derogabili dai contratti collettivi integrativi nei limiti previsti dallo stesso decreto (non più di 5 punti percentuali in aumento o in diminuzione). Inoltre, la contrattazione può altresì prevedere deroghe alla composizione percentuale delle fasce media e bassa e alla distribuzione tra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale.

Il dipendente che si è collocato nella fascia di merito alta concorre per l'assegnazione del bonus annuale delle eccellenze, assegnato alle performance eccellenti individuate in non più del 5 per cento del personale dirigenziale collocatosi nella predetta fascia di merito alta.

Il dirigente presenta la propria candidatura per il premio annuale per l'innovazione.



RESPONSABILITA' DIRIGENZIALE 1/4

Piena autonomia e responsabilità del **dirigente**, quale **datore di lavoro pubblico**, nella gestione delle risorse umane e nella individuazione dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali e al raggiungimento degli obiettivi



RESPONSABILITA' DIRIGENZIALE 2/4

Responsabilità del dirigente per **omessa vigilanza sulla effettiva produttività** delle risorse umane assegnate e sull'efficienza della struttura. Ove accertata, **decurtazione** di una parte del trattamento economico accessorio



RESPONSABILITA' DIRIGENZIALE 3/4

Potere del dirigente di **valutare** i dipendenti (sulla base degli indicatori di efficienza e di efficacia predisposti dall'Organismo indipendente di valutazione della performance) e di riconoscere loro premi incentivanti.

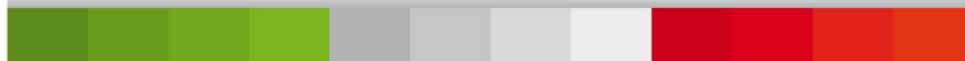
Divieto per il dirigente di **distribuire i premi** in mancanza delle verifiche e attestazioni. L'assenza delle verifiche e attestazioni configura responsabilità dirigenziale qualora sia determinata da dolo o colpa grave.



RESPONSABILITA' DIRIGENZIALE 4/4

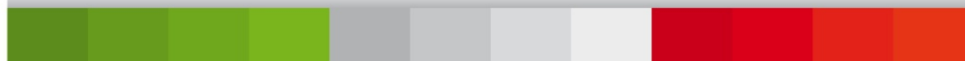
Si valorizzano i dirigenti che dimostrano maggiori capacità individuali nel raggiungimento degli obiettivi fissati, attraverso la leva del trattamento economico accessorio.

Divieto di corrispondere l'indennità di risultato ai dirigenti in assenza del sistema di valutazione.



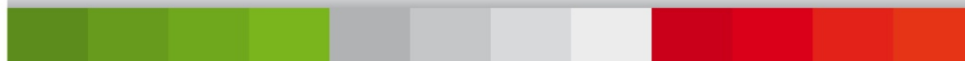
IL NUOVO MODELLO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 1/10

- Convergenza con il privato degli assetti regolativi del lavoro pubblico e del sistema delle relazioni sindacali
- Inderogabilità delle disposizioni di legge, regolamento o statuto sulla disciplina dei rapporti di lavoro dei dipendenti pubblici da parte della contrattazione (eccetto nel caso di esplicita indicazione delle norme stesse)



IL NUOVO MODELLO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 2/10

- I contratti collettivi nazionali di lavoro disciplinano i rapporti sindacali e gli istituti della partecipazione.
- La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi.
- I contratti nazionali hanno durata triennale, con coincidenza fra la vigenza delle norme giuridiche e quella delle norme economiche.

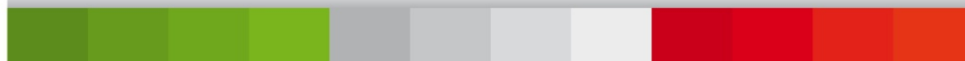


IL NUOVO MODELLO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 3/10

TEMPI

Incentivi alla riduzione dei tempi di rinnovo e tutela salariale: decorsi 60 giorni dall'entrata in vigore della legge finanziaria, le somme stanziare per i contratti possono essere erogate, previa deliberazione dei rispettivi comitati di settore, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative e salvo conguaglio all'atto della stipulazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

In ogni caso, a decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza, qualora il CCNL non sia stato ancora rinnovato, è riconosciuta ai dipendenti dei rispettivi comparti di contrattazione una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale.



IL NUOVO MODELLO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 4/10

OGGETTO

I contratti collettivi definiscono, sulla base della legge, trattamenti economici accessori, collegati:

- alla performance individuale;
- alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;
- all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.



IL NUOVO MODELLO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 5/10

Collegamento tra performance amministrativa e contratti nazionali:

- L'Agenzia per la valutazione fornisce all'Aran una graduatoria di performance delle singole amministrazioni statali per comparto contrattuale.
- La contrattazione nazionale definisce le modalità di ripartizione delle risorse per la contrattazione decentrata tra i diversi livelli di merito delle amministrazioni, in accordo con un principio di premialità e di riconoscimento economico dei risultati ottenuti.

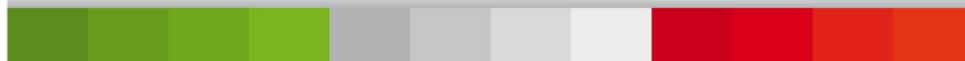
Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione



IL NUOVO MODELLO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 6/10

MATERIE

Individuazione delle materie rientranti nei poteri dirigenziali e non soggette a contrattazione quali la gestione delle risorse umane, la direzione e l'organizzazione del lavoro, il potere disciplinare, l'individuazione delle competenze e delle professionalità necessarie allo svolgimento dei compiti dell'ufficio, la mobilità all'interno degli uffici, nel rispetto di criteri oggettivi e di trasparenza delle scelte effettuate.



IL NUOVO MODELLO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 7/10

Contrattazione integrativa (di amministrazione o anche territoriale):

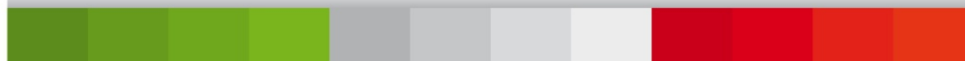
- le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione integrativa nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- la contrattazione integrativa mira ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando la qualità delle prestazioni attraverso l'attribuzione di trattamenti economici accessori, anche temporanei, legati al raggiungimento di risultati ovvero allo svolgimento di attività che richiedono particolare impegno e responsabilità;
- la contrattazione integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti nazionali.

Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione



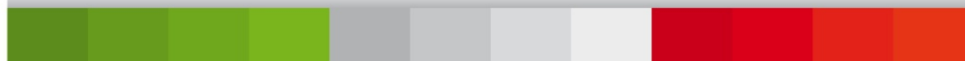
IL NUOVO MODELLO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 8/10

Per **Regioni, Sanità ed Autonomie Locali**, si prende atto del nuovo regime di finanziamento (risorse proprie e non trasferite): il controllo governativo verrà meno con la piena attuazione del **federalismo fiscale**.



IL NUOVO MODELLO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 9/10

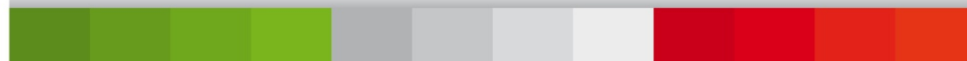
- Le amministrazioni regionali e gli enti locali esercitano il potere di indirizzo nei confronti dell'ARAN e le altre competenze relative alla contrattazione collettiva nazionale.
- Per le amministrazioni regionali, il Servizio sanitario nazionale e gli enti locali viene costituito un secondo comitato di settore nell'ambito della Conferenza dei presidenti delle Regioni, dell'Associazione Nazionale dei Comuni d'Italia (ANCI), dell'Unione delle Province d'Italia (UPI) e dell'Unioncamere.
- Rappresentati designati dai comitati di settore possono assistere l'ARAN nello svolgimento delle trattative.



IL NUOVO MODELLO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 10/10

Sono costituiti quattro comparti.

- Mediante appositi accordi tra l'ARAN e le confederazioni rappresentative, sono definite le modalità in cui sono articolati i comparti e le aree di contrattazione collettiva, al fine di garantire la specificità delle pubbliche amministrazioni e delle categorie dei dipendenti pubblici ivi compresi.



PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Autonomia e coordinamento

fra procedimento disciplinare e procedimento penale:

- i procedimenti disciplinari per le infrazioni meno gravi non possono essere sospesi in attesa della conclusione del procedimento penale;
- gli altri procedimenti disciplinari possono essere sospesi solo per particolare complessità degli accertamenti e per insufficienza di elementi ai fini dell'irrogazione della sanzione;
- il procedimento disciplinare, che non sia stato sospeso, deve essere riaperto se vi è incompatibilità con il sopravvenuto giudicato penale;
- le sentenze penali sono tempestivamente comunicate, con modalità telematiche, all'amministrazione interessata.



SANZIONI 1/3

Strumenti di contrasto all'assenteismo:

- A) Sono previsti vari tipi di sanzioni per i casi di false attestazioni di presenze o di falsi certificati medici:
- per il dipendente, licenziamento disciplinare e obbligo del risarcimento del danno;
 - specifica fattispecie di reato per il dipendente stesso e per gli eventuali "complici", compreso il medico;
 - per il medico, inoltre, radiazione dall'albo professionale e, se dipendente o convenzionato con il SSN, licenziamento o decadenza dalla convenzione.
- B) Sono confermate le misure relative al controllo delle assenze:
- obbligo di certificazione da parte di un medico del SSN;
 - invio telematico della certificazione dal medico all'INPS;
 - controlli a domicilio anche per un solo giorno di assenza.



SANZIONI 2/3

Definizione di ulteriori infrazioni che comportano il licenziamento:

- 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 p.a. o per altri reati gravi;
- prolungato insufficiente rendimento.



SANZIONI 3/3

- **Ipotesi di responsabilità nei confronti dell'amministrazione:**
 - il dipendente è assoggettato a sanzione disciplinare se determina la condanna della p.a. al risarcimento del danno;
 - il dipendente è collocato in disponibilità se cagiona grave danno all'ufficio di appartenenza per inefficienza o incompetenza professionale;
 - il dirigente o il funzionario che determina per colpa la decadenza dell'azione disciplinare è assoggettato a sanzione disciplinare.

- **Limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare:**
 - in relazione all'esercizio dell'azione disciplinare, la responsabilità civile del dirigente è limitata ai casi di dolo o colpa grave.

