



***Le disposizioni del
Decreto Legge n.
78/2009 in materia di
lavoro pubblico locale***

Marcella Castronovo

Art. 17.
(Enti pubblici: economie, controlli, Corte dei conti)

Nell'art. 17 sono contenute alcune rilevanti novità in materia di ordinamento del personale alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni:

- stabilizzazione del personale precario
- i termini di validità delle graduatorie,
- il regime delle assenze per malattia
- la disciplina del lavoro flessibile.

Stabilizzazione del personale precario - comma 10

Dal concorso riservato alla riserva di posti....

per il triennio 2010 - 2012, tutte le PA, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno nonché dei vincoli finanziari previsti dalla normativa vigente in materia di assunzioni e di contenimento della spesa di personale, possono bandire concorsi per le assunzioni a tempo indeterminato **con una riserva di posti, non superiore al 40% 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 (Finanziaria 2007)
- all'articolo 3, comma 90, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Finanziaria 2008).

Stabilizzazione del personale precario - comma 10

Il personale non dirigenziale avente i requisiti:

- in servizio al 1° gennaio 2007 a tempo determinato da almeno 3 anni, anche non continuativi;
- in servizio al 1° gennaio 2007 a tempo determinato che maturi 3 anni di servizio, anche non continuativi, in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 29 settembre 2006;
- che sia stato in servizio per almeno 3 anni, anche non continuativi, nel quinquennio anteriore alla data di entrata in vigore della legge Finanziaria 2007, ossia il personale che è stato in servizio nel periodo compreso fra il 2002 ed il 2006;
- che consegua i requisiti di anzianità di servizio triennale in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 28 settembre 2007.

Stabilizzazione del personale precario - comma 11

Per il triennio 2010- 2012, le PA, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno nonché dei vincoli finanziari previsti dalla normativa vigente in materia di assunzioni e di contenimento della spesa di personale, 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 e dal personale di cui all'art. 3, c. 94, lett. b), della legge n. 244/2007;



il personale già utilizzato con contratti di co.co.co., in essere alla data di entrata in vigore della legge finanziaria 2008, e che alla stessa data abbia già espletato attività lavorativa per almeno 3 anni, anche non continuativi, nel quinquennio antecedente al 28 settembre 2007.

Stabilizzazione del personale precario - comma 12

Il concorso riservato per il personale con bassa qualifica:

Per il triennio 2010-2012, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti in materia di assunzioni e di contenimento della spesa di personale, secondo i rispettivi regimi limitativi fissati dai documenti di finanza pubblica, le Pa possono assumere:

il personale appartenente alle qualifiche di cui all'art. 16 della l. n. 56/87, e successive m., vale a dire il personale per il quale non è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo, in possesso del requisito di anzianita' di servizio pari a 3 anni maturati nelle medesime qualifiche e nella stessa amministrazione.

Sono a tal fine predisposte da ciascuna amministrazione apposite graduatorie, previa prova di idoneita' ove non già svolta all'atto dell'assunzione.

Le predette graduatorie hanno efficacia non oltre il 31 dicembre 2012.

Stabilizzazione del personale precario - comma 13

Per il triennio 2010-2012 le Pa possono destinare il 40% delle risorse finanziarie disponibili ai sensi della normativa vigente in materia di assunzioni ovvero di contenimento della spesa di personale, secondo i rispettivi regimi limitativi fissati dai documenti di finanza pubblica, per le assunzioni dei vincitori delle procedure concorsuali bandite ai sensi dei commi 10 e 11.

Un ulteriore vincolo di natura finanziaria?????

La norma appare di difficile comprensione; la stessa, infatti, sembrerebbe imporre un ulteriore vincolo in capo alle amministrazioni pubbliche relativamente alla possibilità di effettuare assunzioni del personale precario.

Stabilizzazione del personale precario

ATTENZIONE!!!!

Sono ancora vigenti le disposizioni di cui:

- all'articolo 1, commi 519 e 558, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria 2007)
- all'articolo 3, comma 90, 92 e 94 della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Finanziaria 2008).

Possono quindi essere portate a compimento le procedure riservate previste ai sensi delle citate disposizioni nel piano di programmazione triennale per la stabilizzazione del personale avente i requisiti.

TERMINI VALIDITÀ DELLE GRADUATORIE - COMMA 19

Comma 19

Le graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato, relative alle Pa soggette a limitazioni delle assunzioni, approvate successivamente al 1° gennaio 2004, sono prorogate al 31 dicembre 2010.

- ➔ Si rammenta che l'art. 5 della legge, n. 14/ 2009, di conversione del d.l. n. 207/2008(c.d. milleproroghe), aveva prorogato al 31 dicembre 2009 il termine delle graduatorie per le assunzioni a tempo indeterminato approvate successivamente al 1° gennaio 1999 relative alle PA soggette a limitazioni delle assunzioni.

TERMINI VALIDITÀ DELLE GRADUATORIE - COMMA 19

Quali sono gli Enti soggetti a limitazioni alle assunzioni?

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha chiarito che negli enti soggetti al Patto di stabilità i termini di validità delle graduatorie concorsuali sono ripresi a maturare dall'1 gennaio 2007, poiché a partire da tale data non vi sono più specifici vincoli alle assunzioni a tempo indeterminato (parere n. 3/2008).

TRATTAMENTO DELLE ASSENZE PER MALATTIA E CONTROLLI - COMMA 23

Modifiche all'articolo 71 del d.l. n. 112/2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133/2008.

Certificazione medica:

la lett. b) del c. 23, modifica al c. 2 dell'art. 71, la certificazione medica da presentare come giustificativo nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare, può essere rilasciata da struttura sanitaria pubblica o anche da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale.

TRATTAMENTO DELLE ASSENZE PER MALATTIA E CONTROLLI - COMMA 23

Oneri derivanti dagli accertamenti medico-legali sui dipendenti in malattia effettuati dalle ASL su richiesta delle PA.,



rientrano nei compiti istituzionali del SSN e i relativi oneri restano comunque a carico delle ASL.

Pertanto, a decorrere dall'anno 2010 in sede di riparto delle risorse per il finanziamento del Servizio sanitario nazionale e' individuata una quota di finanziamento destinata a tali scopi, ripartita fra le regioni tenendo conto dell'incidenza sui propri territori di dipendenti pubblici; gli accertamenti di cui medico - legali sono effettuati nei limiti delle ordinarie risorse disponibili a tale scopo.

TRATTAMENTO DELLE ASSENZE PER MALATTIA E CONTROLLI - COMMA 23

Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore

Al comma 3 dell'art. 71 e' soppressa la disposizione che prevede che "Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono dalle ore 8.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14.00 alle ore 20.00 di tutti i giorni, compresi i non lavorativi e i festivi".

Si torna, dunque, al regime antecedente all'entrata in vigore dell'art. 71.



Art. 21, c. 12 CCNL 6.7.95 " Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19".

TRATTAMENTO DELLE ASSENZE PER MALATTIA E CONTROLLI - COMMA 23

Produttività

Viene abrogato il comma 5 che prevedeva che le assenze dal servizio dei dipendenti non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa.

Gli effetti di tale disposizione decorrono successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto (1 luglio 2009).

Circolare DFP n. 7/2008

“In buona sostanza, la norma - che ha una forte valenza di principio - vincola le amministrazioni in sede negoziale e, in particolare, in sede di contrattazione integrativa impedendo di considerare allo stesso modo la presenza e l'assenza dal servizio ai fini dell'assegnazione di premi di produttività o altri incentivi comunque denominati.....”

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO FLESSIBILE
COMMA 26 : MODIFICHE ALL'ART. 36 DEL D. LGS N. 165/2001

Art. 36 (*Utilizzo di contratti di lavoro flessibile.*)

Comma 1

“Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'art. 35”.

Invariato

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO FLESSIBILE

Comma 2: **integrato**

Per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali le pa possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal c.c. e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti.

Ferma restando la competenza delle amministrazioni in ordine alla individuazione delle necessità organizzative in coerenza con quanto stabilito dalla vigenti disposizioni di legge, i CCNL provvedono a disciplinare la materia dei contratti di lavoro a tempo determinato, dei CFL, degli altri rapporti formativi e della somministrazione di lavoro, in applicazione di quanto previsto dal dlgs n. 368/2001, dall'art. 3 del dl n. 726/ 1984, convertito, con m., dalla l. n. 863/ 1984, dall'art. 16 del dl n. 299 /1994, convertito dalla l. n. 451/1994, dal d.lgs n. 276/2003 per quanto riguarda la somministrazione di lavoro **ed il lavoro accessorio di cui alla lettera d), del co. 1, dell'art. 70 del d.lgs n. 276/2003, e s.m.i** , nonché da ogni successiva m. o i. della relativa disciplina con riferimento alla individuazione dei contingenti di personale utilizzabile.

Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO FLESSIBILE

Comma 3

3. Al fine di evitare abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, le amministrazioni, nell'ambito delle rispettive procedure, rispettano principi di imparzialità e trasparenza e non possono ricorrere all'utilizzo del medesimo lavoratore con più tipologie contrattuali per periodi di servizio superiori al triennio nell'arco dell'ultimo quinquennio.

Comma così sostituito

Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, entro il 31 dicembre di ogni anno, sulla base di apposite istruzioni fornite con Direttiva del Ministro per la Pa e l'innovazione, le Pa redigono un rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione o ai servizi di controllo interno di cui al dlgs n. 286/1999, nonché alla Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento.

Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato;



DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO FLESSIBILE

Scompare il divieto di utilizzo del lavoratore per un periodo superiore a tre anni nel quinquennio: si applicano quindi le previsioni contenute nel D. lgs n. 368/2001;

Vengono inasprite le **sanzioni a carico del dirigente** che opera in violazione delle disposizioni in materia di lavoro flessibile: in tal caso infatti **non può essere erogata la retribuzione di risultato.**

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO FLESSIBILE

Comma 4

Le amministrazioni pubbliche trasmettono alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato le convenzioni concernenti l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili.

è **così sostituito:**

«4. Le amministrazioni pubbliche comunicano, nell'ambito del rapporto di cui al precedente comma 3, anche le informazioni concernenti l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili.»;

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO FLESSIBILE

Restano ferme le previsioni di cui al comma 5, concernenti le sanzioni in caso di violazione delle disposizioni concernenti l'utilizzo del lavoro flessibile, per cui:

In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle p.a., non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ferma restando ogni responsabilità e sanzione.

Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative.

Le Pa hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave.

I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente art. sono responsabili anche ai sensi dell'art. 21 del presente decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione del dirigente ai sensi dell'art. 5 del d.lgs n. 286/1999".

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO FLESSIBILE

Dopo il comma 5 è aggiunto il seguente comma:

«6. Le disposizioni previste dall'articolo 5, commi 4-quater, 4-quinquies e 4-sexies del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 si applicano esclusivamente al personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 36, comma 1, lettera b).».

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO FLESSIBILE

I commi 4-quater, 4-quinquies e 4-sexies dell'art. 5 del decreto n. 368/2001 disciplinano il diritto di precedenza dei lavoratori assunti a termine.

Comma 4- quater: il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi ha diritto di precedenza, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le OO. SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO FLESSIBILE

C. 4- quinquies: il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

C. 4-sexies: Il diritto di precedenza di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente 6 mesi e 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro

Resta da chiarire la precisazione secondo cui tali commi si applicano solo al personale reclutato secondo le procedure di cui all'art. 36, c. 1, lettera b), posto che il comma 1 dell'art. 36 non contiene nessuna lett. b). Probabilmente si tratta di un refuso, e il riferimento è da intendersi al c. 1 dell'art. 35 e non dell'art. 36.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO FLESSIBILE

Il lavoro flessibile nella pubblica amministrazione: l'introduzione del **lavoro accessorio**

- Legge n. 33 2009 di conversione del D.L. n. 5 / 2009: modifiche all'art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003
- D. L. n. 78/2009: modifiche all'articolo 36 del dlgs n. 165/2001

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO FLESSIBILE

Che cos'è:

E' una particolare modalità di prestazione lavorativa, di natura occasionale inizialmente prevista dalla Legge n. 30 del 2002.

La sua finalità è quella di regolamentare quelle prestazioni occasionali, definite appunto 'accessorie', che non sono riconducibili a contratti di lavoro in quanto svolte in modo saltuario, e tutelare situazioni non regolamentate. Il pagamento avviene attraverso 'buoni lavoro' (voucher).

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO FLESSIBILE

Vantaggi

Per il committente

Il committente può beneficiare di prestazioni nella completa legalità, con copertura assicurativa INAIL per eventuali incidenti sul lavoro, senza rischiare vertenze sulla natura della prestazione e senza dover stipulare alcun tipo di contratto.

Per il prestatore

Il prestatore può integrare le sue entrate attraverso queste prestazioni occasionali, il cui compenso è esente da ogni imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato. E', inoltre, totalmente cumulabile con i trattamenti pensionistici.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO FLESSIBILE

Tipologie di attività per le quali le PA possono ricorrere la lavoro accessorio:

lettera d) dell'articolo 70 del dlgs n. 276/2003:

“le prestazioni relative a manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà, possono essere utilizzate anche da **committenti pubblici**”;

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO FLESSIBILE

I **soggetti** che possono svolgere prestazioni di lavoro occasionale accessorio in favore del committente pubblico:

- studenti,
- pensionati
- percettori di prestazioni integrative del salario o sostegno al reddito,

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO FLESSIBILE

- Gli **studenti** con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'Università o istituto scolastico di ogni ordine e grado possono accedere al lavoro occasionale accessorio anche **il sabato e la domenica**, oltre che nei periodi di vacanza e compatibilmente con gli impegni scolastici (art. 70, comma 1, lettera e).
- I **pensionati** possono svolgere attività di natura occasionale in **qualsiasi settore produttivo** (art. 70, comma 1, lettera h-bis, aggiunta), oltre alle altre attività previste dall'art. 70, comma 1.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO FLESSIBILE

- I percettori di prestazioni integrative del salario o sostegno al reddito, a condizione che siano comunque compatibili con quanto stabilito dall'art. 19, c. 10, del d.l. n. 185/2008, convertito dalla l. n. 2/2009, il quale subordina il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito, previsto dalla legislazione vigente in materia di ammortizzatori sociali, alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o, a seconda della specifica tipologia di sussidio, a un percorso di riqualificazione professionale.

Le categorie di destinazione della disposizione di cui al c. 1-bis dell'art. 70 del d.lgs. 276 possono essere individuate nei:

- percettori di prestazioni di integrazione salariale;
- percettori di prestazioni connesse con lo stato di disoccupazione (disoccupazione ordinaria, mobilità, trattamenti speciali di disoccupazione edili).

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO FLESSIBILE

Limiti economici per il prestatore

Per il prestatore l'attività lavorativa di natura occasionale accessoria non deve dare luogo a compensi superiori a **5.000 euro nette, nel corso di un anno solare, da parte di ciascun singolo committente.**

Per i percettori di prestazioni integrative del salario o sostegno al reddito (cassintegrati, lavoratori in mobilità, titolari di disoccupazione ordinaria e di disoccupazione speciale per l'edilizia), che hanno accesso al lavoro occasionale accessorio in via sperimentale per l'anno 2009, il limite economico è di **3.000 euro per anno solare.**

Limiti economici per il committente:

il limite di importo lordo per il committente è di 6.660 euro.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO FLESSIBILE

Per i percettori di prestazioni integrative del salario o sostegno al reddito:

il limite massimo dei compensi derivanti dallo svolgimento di prestazioni di lavoro occasionale accessorio è di **3.000 euro per anno solare;**

la norma consente di cumulare per intero le prestazioni integrative del salario e le altre prestazioni di sostegno del reddito con i compensi derivanti dai “voucher” entro il limite di 3.000 euro per anno solare, a prescindere dal numero dei committenti.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO FLESSIBILE

Il sistema dei 'buoni' (voucher)

Il pagamento delle prestazioni di lavoro occasionale accessorio avviene attraverso il meccanismo dei 'buoni', il cui valore nominale è **pari a 10 euro**.

E', inoltre, disponibile un buono 'multiplo', del valore di **50 euro** equivalente a cinque buoni non separabili.

Il valore netto del voucher da 10 euro nominali, cioè il corrispettivo netto della prestazione, in favore del prestatore, è quindi **pari a 7,50 euro**.

Il valore netto del buono 'multiplo' da 50 euro, cioè il corrispettivo netto della prestazione, in favore del lavoratore, è quindi pari a 37,50 euro.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO FLESSIBILE

I buoni (voucher) sono disponibili per l'acquisto su tutto il territorio nazionale, presso le Sedi INPS.

Acquisto buoni lavoro

L'acquisto dei buoni-lavoro può avvenire mediante due procedure:

- la procedura cartacea
- la procedura telematica

Riscossione buoni lavoro

La riscossione dei buoni cartacei da parte dei prestatori/lavoratori può avvenire presso tutti gli uffici postali sul territorio nazionale.

Legge 4 marzo 2009, n. 15

"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"

Iter attuativo della delega (art. 2)

Il Governo è delegato ad adottare, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, entro il termine di 9 mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più dlgs volti a riformare, anche mediante modifiche al dlgs n. 165/2001, la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni .

I dlgs sono adottati **su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione**, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, e, **previa intesa in sede di Conferenza unificata** di cui all'art. 8 del dlgs n. 281/1997, e successive modificazioni, relativamente all'attuazione delle disposizioni di cui agli art. 3, c. 2, lett. a), 4, 5 e 6, nonchè previo parere della medesima Conferenza relativamente all'attuazione delle restanti disposizioni della presente legge

I dlgs sono trasmessi alle Commissioni parlamentari competenti, le quali esprimono il proprio parere entro 60 gg dalla data della trasmissione; decorso tale termine, i decreti sono adottati anche in mancanza del parere.

Iter attuativo della delega (art. 2)

L' **8 maggio** è stato licenziato dal Consiglio dei Ministri lo “Schema di decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”



successivamente **trasmesso alla Conferenza Unificata** ove si è insediato il tavolo tecnico (27 maggio, 4, 9 giugno, 1 luglio).

CONTENUTI DELLO SCHEMA DI DECRETO

Il provvedimento è composto da 72 articoli suddivisi in cinque Titoli.

Titolo I: 1 articolo (1) **PRINCIPI GENERALI**

Titolo II: 14 articoli (da 2 a 15) **MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE**

Titolo III: 15 articoli (da 16 a 30) **MERITO E PREMI**

Titolo IV: 40 articoli (da 31 a 71) **NUOVE NORME GENERALI SULL'ORDINAMENTO DEL LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE**

Titolo V: 1 articolo (72) **NORME FINALI E TRANSITORIE**

CONTENUTI DELLO SCHEMA DI DECRETO

La rilegificazione del rapporto di lavoro

(Art. 1 legge n. 15/2009 - Art. 32, c. 1, lett. a) Schema di decreto delegato)

Il nuovo art. 2 c. 2 del d. lgs n. 165/2001

*“I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto **che costituiscono disposizioni a carattere imperativo**. Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, **solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge**”.*

La modifica del testo in Conferenza Unificata:

1. la revisione degli ambiti di applicazione del decreto delegato (ridefinizione dell'art. 72);
2. le modifiche al procedimento di contrattazione collettiva;
3. i tempi di adeguamento alle previsioni del decreto delegato

La revisione degli ambiti di applicazione del decreto delegato

Titolo II

CAPO I - Disposizioni generali

CAPO II - Il ciclo di gestione della performance

CAPO III - Trasparenza e rendicontazione della performance

CAPO IV - Soggetti del processo di misurazione e valutazione della performance

- Individuazione puntuale dei principi direttamente desumibili dalle norme del Titolo II (inserimento art. 15 bis);

- Definizione dei rapporti tra le autonomie locali e la Commissione Centrale per la valutazione di cui all'art. 13;



La revisione degli ambiti di applicazione del decreto delegato

art. 15 bis:

“Negli ordinamenti delle regioni, per quanto concerne i propri enti e gli enti del SSN, e degli EE.LL. trovano diretta applicazione le disposizioni dell’articolo 11, commi 1 e 3 (*Trasparenza della performance*).

Le Regioni e gli enti locali adeguano il proprio ordinamento ai principi contenuti negli articoli 3 (*Principi generali*), 4 (*Ciclo di gestione della performance*), 5 comma 2 (*Obiettivi e indicatori*), 7 (*Sistema di misurazione e valutazione della performance*), 9 (*Piano della performance e Relazione sulla performance*), 15 comma 1 (*Responsabilità dell’organo di indirizzo politico amministrativo*).

L’adeguamento deve attuarsi entro il 31 dicembre 2010, nelle more si applicano le disposizioni vigenti e decorso il termine si applicano le disposizioni previste sino all’adeguamento”.

La revisione degli ambiti di applicazione del decreto delegato

Modifiche all'articolo 13 (*Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche*)

Introduzione del comma 1 bis: Mediante **intesa** tra la Conferenza Unificata, le Regioni, l' Anci, Upi e la Commissione sono definiti **protocolli di collaborazione** per la realizzazione delle attività proprie della Commissione relativamente alle autonomie locali e regionali;

La revisione degli ambiti di applicazione del decreto delegato

Entro dicembre 2010 si esercita il **potere di adeguamento**....

Occorrerà rivedere l'attuale assetto del sistema dei controlli interni e della valutazione, strutturare ed articolare il ciclo di gestione della performance, anche rivedendo le competenze proprie dei soggetti coinvolti in tale processo e avendo cura di rispettare i seguenti principi fondamentali:

- ✓ principio dell'annualità della misurazione della performance e dell'adozione del provvedimento che regola il Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- ✓ esistenza di una stretta correlazione tra la misurazione e la valutazione delle performance ed il miglioramento della qualità dei servizi, nonché tra la misurazione della performance e la conseguente valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi al personale;
- ✓ adeguata pubblicità dell'attività dell'amministrazione attraverso l'adozione di strumenti di comunicazione ed informazione che garantiscano la trasparenza e la conoscenza delle valutazioni;

La revisione degli ambiti di applicazione del decreto delegato

TITOLO III (MERITO E PREMI).

Disciplina dei

- *Criteria per la differenziazione delle valutazioni;*
- *Strumenti per premiare il merito e le professionalità, che sono:*
 - a) il bonus annuale delle eccellenze, di cui all'articolo 21 ;
 - b) il premio annuale per l'innovazione, di cui all'articolo 22;
 - c) le progressioni economiche, di cui all'articolo 23;
 - d) le progressioni di carriera, di cui all'articolo 24;
 - e) l'attribuzione di incarichi e responsabilità, di cui all'articolo 25;
 - f) l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, in ambito nazionale e internazionale, di cui all'articolo 26.

Ridefinizione dell'ambito di applicazione delle disposizioni del Titolo III: esse **non** costituiscono norme di competenza esclusiva statale ma **norme di principio** → introduzione dell'**art. 30 bis**;

La revisione degli ambiti di applicazione del decreto delegato

Art. 30 bis

1. Le Regioni gli enti locali **adeguano i propri ordinamenti ai principi** del presente titolo e, in particolare, a quelli contenuti negli articoli 16, comma 2 (*Oggetto e finalità*), 17 (*Valorizzazione del merito ed incentivazione della performance*), 23, comma 1 e 2 (*Progressioni economiche*), 24, comma 1 e 2 (*Progressioni di carriera*), 25 (*Attribuzione di incarichi e responsabilità*), 26 (*Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale*) e 27 comma 1 (*Premio di efficienza*) del presente titolo.

2. Le Regioni e gli Enti locali nell'esercizio delle rispettive potestà normative prevedono che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga distribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia alta di merito e che le fasce alte di merito siano non inferiori a tre. Tale disposizioni non si applica agli Enti con meno di 8 dipendenti in servizio ovvero agli enti con meno di 5 dirigenti in servizio che devono comunque garantire una attribuzione selettiva delle risorse destinate al trattamento economico accessorio.

La revisione degli ambiti di applicazione del decreto delegato

3. Per premiare il merito e la professionalità le amministrazioni regionali e degli enti locali, oltre a quanto autonomamente stabilito, utilizzano gli strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere c), d) ed f), nonché adattandoli alla specificità dei propri ordinamenti, quelli di cui alle lettere a) e b). Gli incentivi di cui alle predette lettere a), b) c) ed e) sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

4. Nelle more dell'adeguamento di cui al comma 2, **da attuarsi entro il 31/12/2010**, negli ordinamenti delle regioni e degli enti locali si applicano le disposizioni **vigenti; decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente titolo sino all'emanazione della disciplina regionale e locale.**

Entro il 31 dicembre 2011 gli Enti inviano alla Conferenza Unificata i dati relativi alle risorse destinate al trattamento economico accessorio connesso alla performance che verifica l'efficacia delle norme adottate in attuazione dei principi di cui al Titolo III

Titolo IV Nuove norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni

Le disposizioni in materia di
contrattazione collettiva

MODIFICA DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

1. Modifica al numero dei comparti di contrattazione: da 2 a 4;

2. Modifica della struttura dei comitati di settore:

Un comitato di settore è costituito nell'ambito della Conferenza delle Regioni, che esercita le competenze per le Regioni, i relativi enti dipendenti, e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale;

Un comitato di settore è costituito nell'ambito dell'Associazione nazionale dei Comuni italiani – ANCI, dell'Unione delle Province d'Italia – UPI- e dell'Unioncamere che esercita le competenze, per i dipendenti degli Enti locali, delle Camere di Commercio e dei segretari comunali e provinciali”.

MODIFICA DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

3. Struttura dell'ARAN:

- il regolamento di organizzazione dell'Aran prevederà una struttura corrispondente a ciascun comitato.
- la nomina del Presidente avviene previo parere in Conferenza Unificata

MODIFICA DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

3. Definizione delle risorse economiche da destinare alla contrattazione collettiva:

Si riconosce un ruolo delle autonomie locali e regionali nella fase di definizione delle risorse destinate agli incrementi contrattuali

**Le novità dello schema di decreto
delegato in materia di
contrattazione....**

**LE NOVITÀ DELLO SCHEMA DI DECRETO DELEGATO IN MATERIA
DI CONTRATTAZIONE.... (MODIFICHE ALL'ART. 40 DLGS N.
165/2001)**

Art. 52 di modifica dell'art. 40 del D. Lgs n. 165/2001:

- 1. Ambiti di competenza della contrattazione collettiva:**
Il decreto delegato definisce in maniera puntuale quali sono gli ambiti di competenza esclusi dalla contrattazione collettiva.

Attuale formulazione dell'art. 40:

“La contrattazione collettiva si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali”.

LE NOVITÀ DELLO SCHEMA DI DECRETO DELEGATO IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE.... (MODIFICHE ALL'ART. 40 DLGS N. 165/2001)

La nuova formulazione prevede che:

“La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie:

- attinenti all'organizzazione degli uffici,
- quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'art. 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17,
- la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 1, c. 2, lett. c) della legge n. 42/1992;

Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge”.

LE NOVITÀ DELLO SCHEMA DI DECRETO DELEGATO IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE.... (MODIFICHE ALL'ART. 40 DLGS N. 165/2001)

2. Conclusione dei CCDI: Si prevede che

Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo o contratto, fino alla successiva sottoscrizione.

LE NOVITÀ DELLO SCHEMA DI DECRETO DELEGATO IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE.... (MODIFICHE ALL'ART. 40 DLGS N. 165/2001)

3. Risorse

- Si prevede (e dunque viene legittimata la prassi attuale) che le amministrazioni regionali e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti di quanto stabilito dalla contrattazione nazionale e comunque nel rispetto dei patti di stabilità o analoghi strumenti di definizione delle compatibilità finanziarie nazionali.

- Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge: mentre nella previgente formulazione si prevedeva la sola nullità e il divieto di applicazione delle clausole difformi, la nuova formulazione prevede la responsabilità delle parti contraenti.

LE NOVITÀ DELLO SCHEMA DI DECRETO DELEGATO IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE

Dopo l'articolo 47 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è inserito il seguente:

“Art. 47-bis – (*Tutela retributiva per i dipendenti pubblici.*)

Si introduce una nuova previsione che consente comunque al Comitato di Settore di autorizzare, in caso di mancata sottoscrizione del CCNL, l'erogazione delle risorse:

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



LE NOVITÀ DELLO SCHEMA DI DECRETO DELEGATO IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE

In ogni caso a decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui al comma 1, è riconosciuta ai dipendenti dei rispettivi comparti di contrattazione, con le procedure e nella misura definita dai contratti nazionali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale, entro i limiti previsti dalla legge finanziaria in sede di definizione delle risorse contrattuali”.

LE NOVITÀ DELLO SCHEMA DI DECRETO DELEGATO IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE

Controlli in materia di contrattazione decentrata integrativa

Viene particolarmente intensificato il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, recependo ed ulteriormente integrando le disposizioni già introdotte dall'art. 67 del DL 112/2008.

Si prevede infatti un ulteriore invio al CNEL dei dati relativi alla CID.