

La Riforma Brunetta

Analisi della legge 15/2009 e del D.Lgs
150/2009

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 della Corte dei Conti

Decreto legislativo 150/2009

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

I punti salienti della riforma Brunetta

La valutazione del personale e delle strutture

- ▶ La riforma dei sistemi disciplinari
 - ▶ L'affermazione del principio di concorsualità per la carriera
 - ▶ L'aumento dell'area regolamentata dalla legislazione rispetto alla contrattazione
 - ▶ Norme varie
- 

Il sistema di valutazione



Il merito e la produttività

Gli obiettivi della riforma

Introduzione di sistemi interni ed esterni di valutazione del personale e delle strutture, finalizzati ad assicurare l'offerta di servizi conformi agli standard internazionali di qualità;

Valorizzazione del merito e conseguente riconoscimento di meccanismi premiali;
affermazione del principio di concorsualità



Tipologie di misurazione della performance

- ▶ Organizzativa
- ▶ Individuale

La misurazione della performance

- ▶ Viene introdotto il “ciclo di gestione della performance”
- ▶ Vengono dati gli obiettivi
- ▶ La performance viene misurata

Il ciclo di gestione delle performance

- ▶ Obiettivi
 - ▶ Collegamento tra obiettivi e performance
 - ▶ Monitoraggio
 - ▶ Misurazione della performance organizzativa e individuale
 - ▶ Rendicontazione
- 

Gli obiettivi

- ▶ Rilevanti e pertinenti
 - ▶ Specifici e misurabili
 - ▶ Devono migliorare la produttività
 - ▶ Riferibili a un arco temporale determinato di norma corrispondenti a un anno
 - ▶ Confrontabili
 - ▶ Correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili
- 

Misurazione della performance

- ▶ Raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali
- ▶ Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate e ai comportamenti organizzativi

La documentazione della performance

- ▶ Piano della performance da adottare entro il 31 gennaio
 - ▶ Relazione della performance da adottare entro il 30 giugno a consuntivo
 - ▶ Entrambi i documenti trasmessi all'Autorità
- 

Conseguenze in caso di mancata adozione piano performance

- ▶ In caso di mancata adozione o di mancato aggiornamento annuale del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti responsabili e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Soggetti della performance

- ▶ Autorità indipendente per la valutazione la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche
 - ▶ Organismi indipendenti di valutazione
 - ▶ Organo di indirizzo politico di ciascuna amministrazione
 - ▶ I dirigenti di ciascuna amministrazione
- 

La graduatoria del merito

- ▶ La formula l'Organismo indipendente sulla base delle risultanze del sistema di valutazione
 - ▶ Due graduatorie: una per la dirigenza e una per il personale non dirigente
- 

La graduatoria del merito

- ▶ Due sole graduatorie?

Gli ambiti di misurazione della performance

- ▶ Criteri diversi a seconda se il soggetto valutato sia o meno un dirigente (dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità)

Gli ambiti di misurazione della performance per i dirigenti

- ▶ a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - ▶ b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - ▶ c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - ▶ d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
- 

Gli ambiti di misurazione della performance per i dipendenti

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

Esclusione dalla valutazione

- ▶ Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

La graduatoria

- ▶ Il 25% è collocato nella fascia di merito alta alla quale corrisponde l'attribuzione del 50% delle risorse destinata al trattamento accessorio collegato alla performance individuale
 - ▶ Il 50% è collegata nella fascia di merito intermedia alla quale corrisponde l'attribuzione del 50% delle risorse destinata al trattamento accessorio collegato alla performance individuale
 - ▶ Il restante 25% non percepisce alcun trattamento accessorio
- 

La produttività

Fascia alta 25%

50%

Fascia intermedia 50%

50%

Fascia bassa 25%

0%

Gli strumenti per premiare il merito e la professionalità

- a) il bonus annuale delle eccellenze
 - b) il premio annuale per l'innovazione
 - c) le progressioni economiche
 - d) le progressioni di carriera
 - e) l'attribuzione di incarichi e responsabilità
 - f) l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale
- 

La produttività e la carriera

- ▶ Bonus delle eccellenze
- ▶ Bonus dell'innovazione
- ▶ Accesso a percorsi di alta formazione
- ▶ Premio di efficienza
- ▶ Progressioni economiche orizzontali
- ▶ Progressioni di carriera verticali
- ▶ Attribuzione di incarichi e responsabilità

Il bonus delle eccellenze

- ▶ È istituito il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre il personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella fascia di merito alta nelle rispettive graduatorie di cui all'articolo 19, comma 2, lettera a). Il bonus è assegnato alle performance eccellenti individuate in un massimo del 5 per cento del personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella predetta fascia di merito alta.

Il premio annuale per l'innovazione

- ▶ Il premio viene assegnato al miglior progetto realizzato nell'anno, in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulla performance dell'organizzazione

Le progressioni economiche di carriera

- ▶ Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
- 

Le progressioni (verticali) di carriera

- ▶ Concorso pubblico per titoli ed esami con riserva non superiore al cinquanta per cento per il personale interno.
- ▶ La collocazione nella fascia di merito alta per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo rilevante ai fini della progressione di carriera.

False attestazioni e certificazioni

- ▶ Fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente,

False attestazioni e certificazioni

- ▶ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto.

False attestazioni e certificazioni

- ▶ La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 1 comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione.

False attestazioni e certificazioni

- ▶ Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati.

- ▶ *(Controlli sulle assenze)* - *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 l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il servizio sanitario nazionale.*
- 

La trasmissione dei certificati

- ▶ In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente....

La trasmissione dei certificati

- ▶ L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2 costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi.

Inidoneità permanente al servizio

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

Le nuove norme disciplinari

- ▶ Per le infrazioni che vanno dal rimprovero scritto alla sospensione dal lavoro fino a dieci giorni:
 - ▶ A) se le contesta un dirigente provvede lui direttamente
 - ▶ B) se non le contesta un dirigente provvede l'ufficio competente per le sanzioni disciplinari
- 

I rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale

- ▶ Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale

I rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale

- ▶ Per le infrazioni di minore gravità....non è ammessa la sospensione del procedimento.

I rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale

- ▶ Per le infrazioni di maggiore gravità..., l'ufficio competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente

Licenziamento disciplinare

- ▶ a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;

Licenziamento disciplinare

- ▶ b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;



Licenziamento disciplinare

- ▶ c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
 - ▶ d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- 

Licenziamento disciplinare

- ▶ e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- ▶ f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

Licenziamento disciplinare

- ▶ Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche,



Licenziamento disciplinare

- ▶ **...una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa**, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54.

