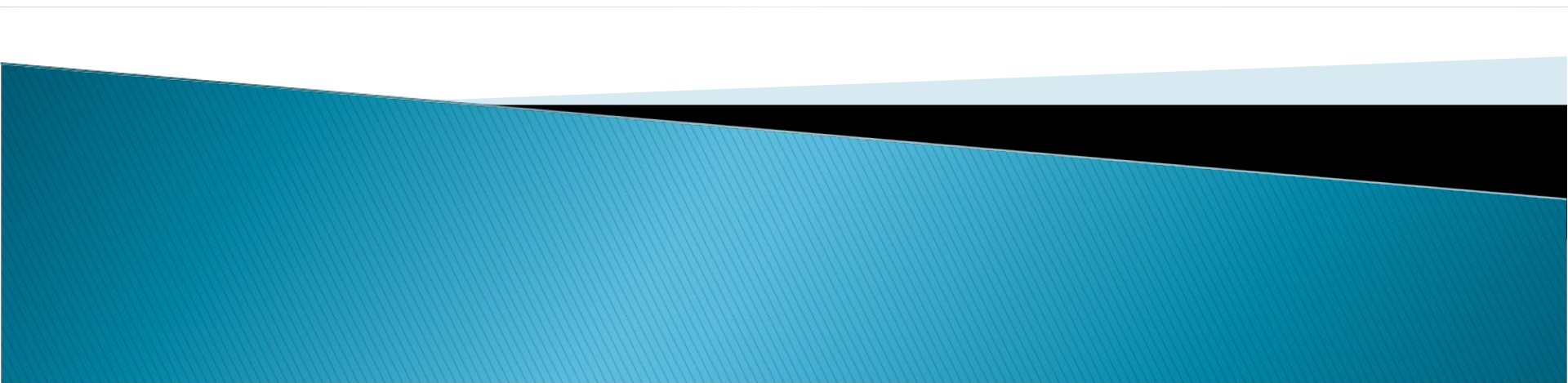


La Riforma Brunetta

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

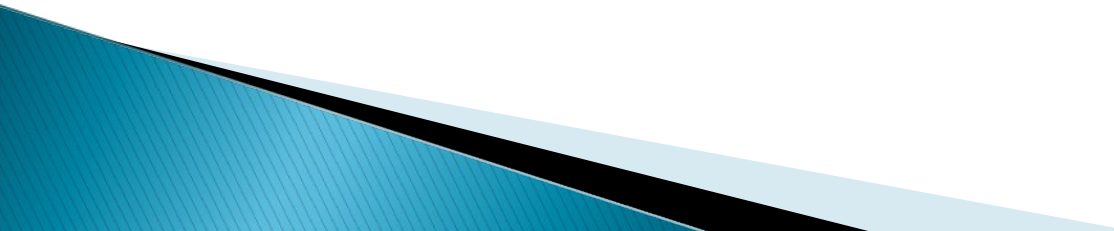
Decreto legislativo 150/2009

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

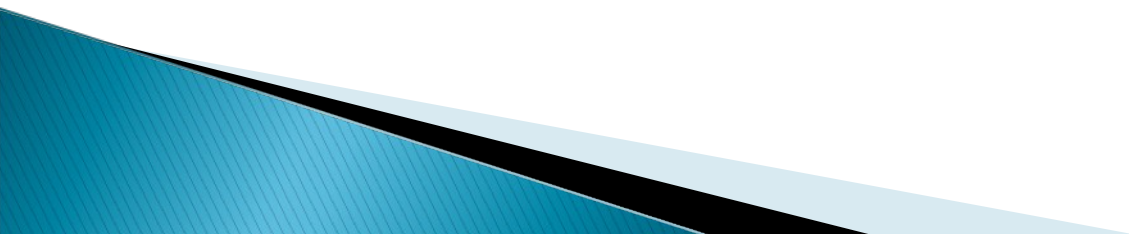


I punti salienti della riforma Brunetta

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

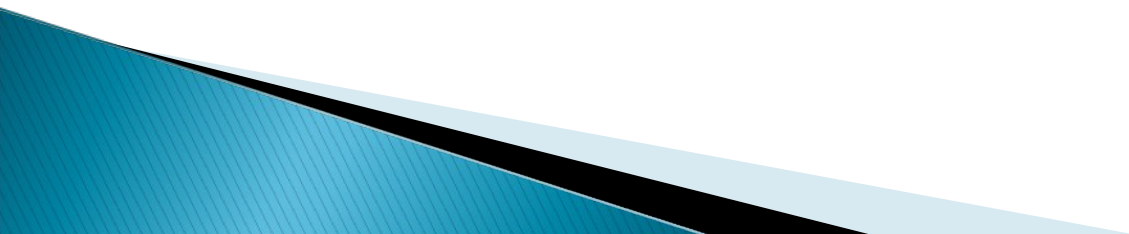


Tipologie di misurazione della performance

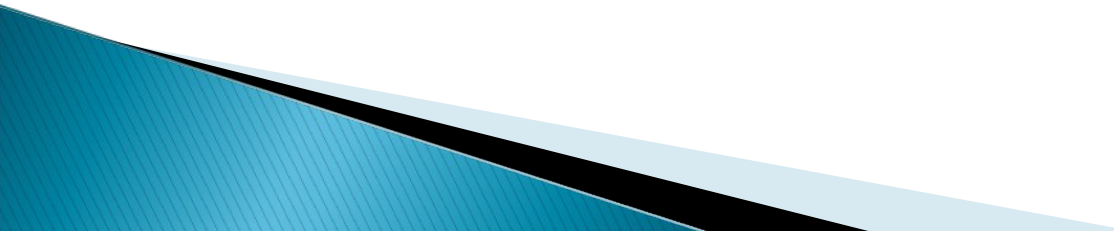
- ▶ Organizzativa
- ▶ Individuale

La misurazione della performance

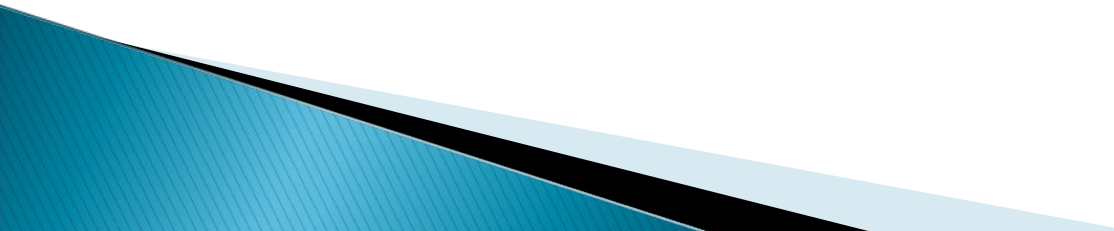
- ▶ Viene introdotto il “ciclo di gestione della performance”
- ▶ Vengono dati gli obiettivi
- ▶ La performance viene misurata



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

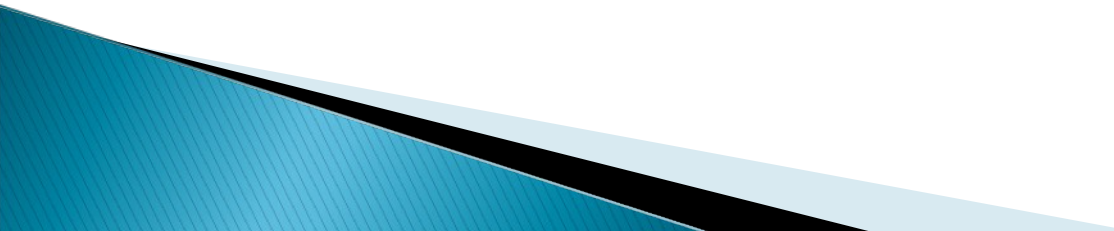
La documentazione della performance

- ▶ 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

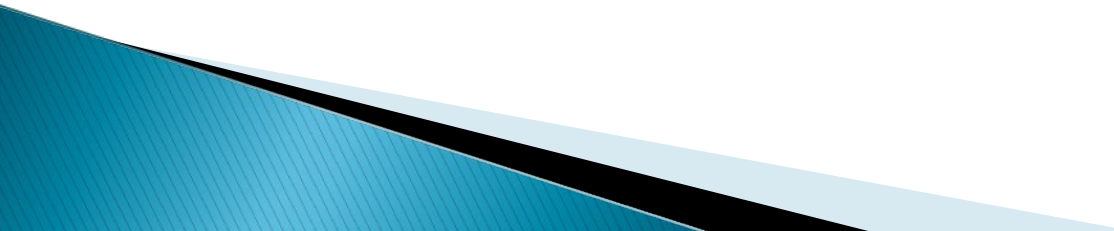
La graduatoria del merito

- ▶ Due sole graduatorie?

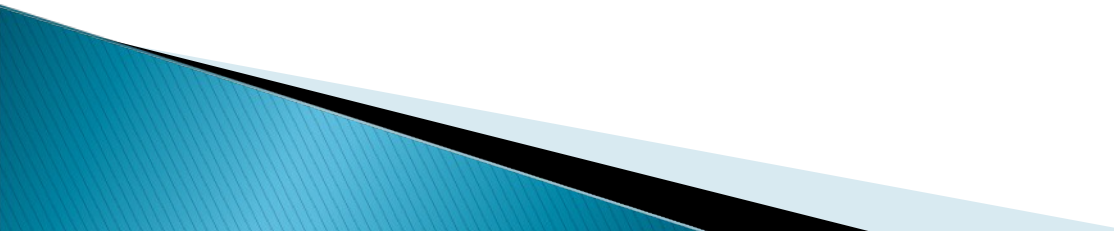
Gli ambiti di misurazione della performance

- ▶ 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%

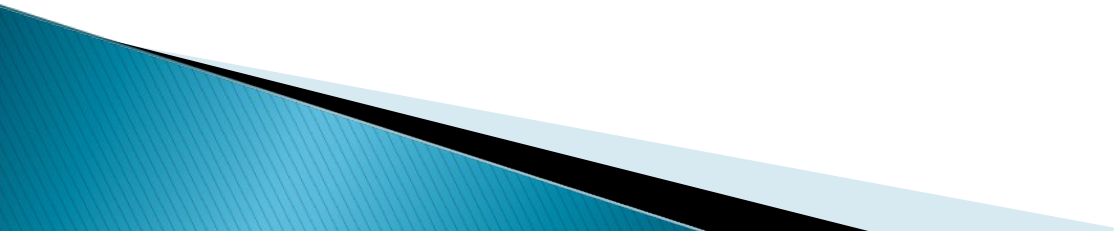
Fascia intermedia 50%

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.

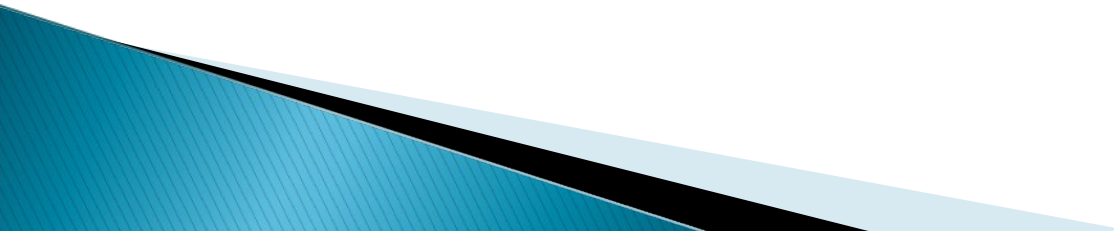
False attestazioni e certificazioni

- ▶ 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

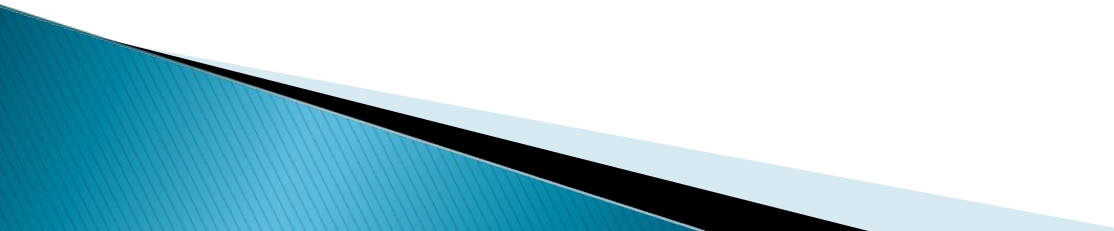
- ▶ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione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

False attestazioni e certificazioni

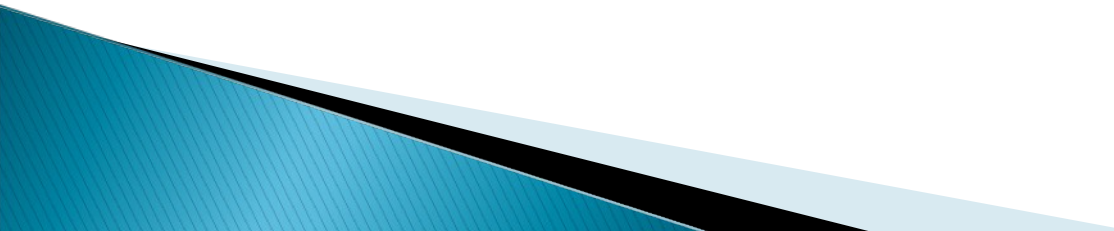
- ▶ La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 1 comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento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

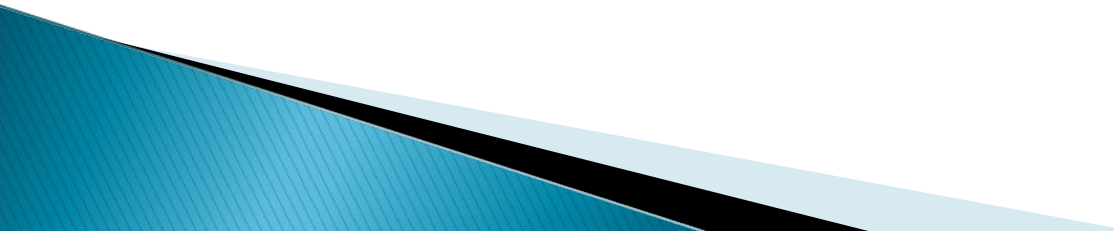
La trasmissione dei certificati

- ▶ 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

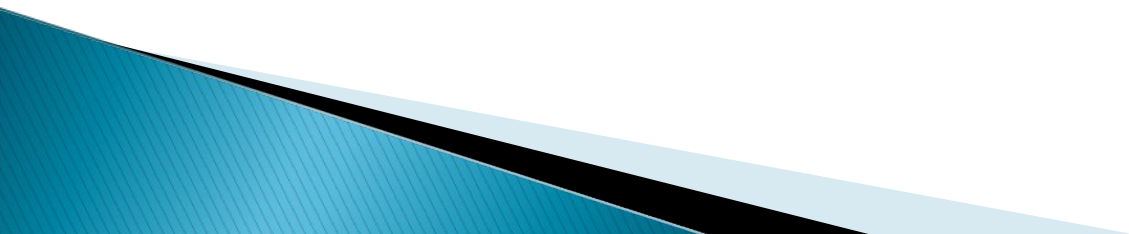
- ▶ Per le infrazioni che vanno dal rimprovero scritto alla sospensione dal lavoro fino a dieci giorni:
 - ▶ A) se le contesta un dirigente provvede lui direttamente
 - ▶ B) se non le contesta un dirigente provvede l'ufficio competente per le sanzioni disciplinari
- 

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

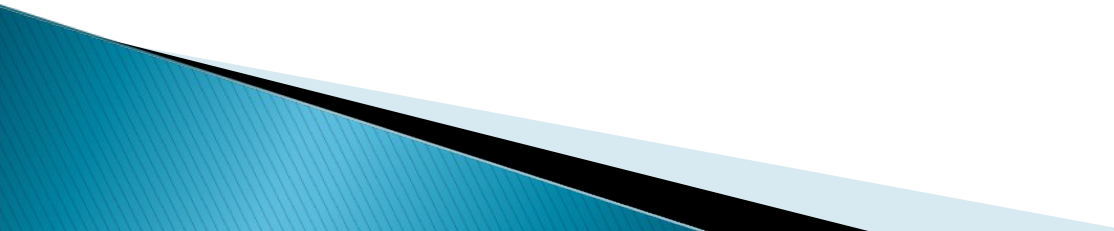
- ▶ b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato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

