

**"In cantiere" il nuovo sistema
di valutazione dei dipendenti
del Min. Infrastrutture e Trasporti**
Leggilo qui sul sito www.infrastrutture.rdbcub.it



SdL Intercategoriale
Sede Nazionale
Pubblico Impiego
via Pietro Calvi , 29
email: sdlmilano@tiscali.it
tel 027492485 fax 02 7492503
www.sdlintercategoriale.it



RdB/ CUB
Pubblico Impiego
Federazione Lombardia
Aderente alla Confederazione Unitaria di Base
Tel. 02 - 6072576 / Fax 02-883011
info@lombardia.pubblicoimpiego.rdbcub.it
www.lombardia.rdbcub.it

**Il Governo si appresta ad approvare il testo
del Decreto legislativo di
Attuazione della legge N° 15/2009
in materia di ottimizzazione della
produttività del lavoro pubblico e di
efficienza e trasparenza delle pubbliche
amministrazioni**

**Necessaria la mobilitazione di tutti
i lavoratori**

VENERDI' 3 LUGLIO 2009
**SCIOPERO GENERALE DEL PUBBLICO
IMPIEGO**

3 ORE ALLA FINE DI CIASCUN TURNO DI LAVORO

**A ROMA APPUNTAMENTO
A PALAZZO VIDONI (C.so Vittorio Em. -
FUNZIONE PUBBLICA) DALLE ORE 11.30**



STRALCIO DELLO SCHEMA DEL DECRETO LEGISLATIVO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE N° 15/2009

PREMESSA

- Ad un anno dall'emanazione del decreto 112, poi convertito nella legge 133/08, il Ministro Brunetta ha emanato il presente decreto, non ancora approvato definitivamente, in attuazione della legge delega n° 15/2009. Se con la legge 133 abbiamo assistito ad un pesante attacco ai Lavoratori pubblici, colpiti nel salario e nei diritti, attraverso le nuove disposizioni sulla malattia, sulla fruizione della legge 104, sul part-time e sul taglio al salario accessorio che ha riguardato, seppur in forma differenziata tutte le Amministrazioni Pubbliche, oggi siamo di fronte ad un attacco che in qualche modo potremmo definire ancora più grave, perché volto a stravolgere totalmente l'attuale assetto della Pubblica Amministrazione.
- Sottrazione di materie alla contrattazione, maggiori poteri alla dirigenza, inasprimento del codice disciplinare ma soprattutto l'apoteosi della valutazione, della meritocrazia, della selettività sono gli strumenti che ipocritamente si vorrebbero utilizzare per una maggiore efficienza della Pubblica Amministrazione. Noi che nella Pubblica Amministrazione ci viviamo ormai da anni e che abbiamo da sempre denunciato i veri mali del servizio pubblico, sappiamo benissimo che questa nuova ricetta del Ministro non servirà certo a guarire il malato, che poi tanto malato non è, ma solo a rendere più difficile l'organizzazione del lavoro, ad innescare una guerra tra poveri senza precedenti all'interno dei luoghi di lavoro, a sottrarre spazi al sindacato, ad inasprire i rapporti con la dirigenza, a rendere più poveri decine di migliaia di Dipendenti pubblici, già costretti a fare i salti mortali per arrivare a fine del mese.
- La finalità di tutto questo? Dimostrare che i Lavoratori pubblici sono parassiti, e quindi inutili, dimostrare che è necessario che la collettività non continui ad accollarsi i costi di Amministrazioni che non forniscono il servizio richiesto.
- Il passo verso la chiusura di uffici, verso la privatizzazione e l'esternalizzazione di servizi, verso il licenziamento degli "improduttivi" è a questo punto davvero facile. I tentativi patetici di qualche organizzazione sindacale di porre correttivi al testo, intervenendo soprattutto sulla composizione delle fasce per l'attribuzione del salario individuale di merito, dimostrano, oltre alla necessità di dover

riaffermare il proprio ruolo, l'adesione complessiva al modello proposto dal Ministro che, è bene sottolinearlo, trova fondamento nei contenuti del memorandum, firmato, all'epoca del governo Prodi, da tutte le OO.SS. concertative. Ma dimostrano anche in maniera inequivocabile che il sindacalismo di base ha, da solo, il compito di respingere questo ennesimo attacco ai diritti dei Lavoratori ed allo stato sociale.

- Questo lavoro, basato su un testo non definitivo, ha lo scopo di chiarire ai Delegati e ai Lavoratori i contenuti del decreto. La conoscenza è alla base della consapevolezza e la consapevolezza di ciò che sta accadendo è l'unica arma che ci consente di affrontare con forza e determinazione la lotta per la difesa di diritti e non di privilegi.

OGGETTO E FINALITÀ (ART. 1)

Riformare organicamente la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici in materia di:

- contrattazione collettiva
- valutazione del personale e delle strutture pubbliche
- valorizzazione del merito
- promozione di pari opportunità
- azione collettiva a tutela di interessi giuridicamente rilevanti
- dirigenza pubblica
- responsabilità disciplinare

Le disposizioni del decreto assicurano una migliore organizzazione del lavoro, il rispetto degli ambiti riservati alla legge e alla contrattazione collettiva, standard qualitativi ed economici dei servizi, l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, la selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera, il riconoscimento di meriti e demeriti, la selettività e la valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, la tutela giurisdizionale degli utenti nei confronti della P.A., il rafforzamento dell'autonomia e di poteri della dirigenza, l'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico, il contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo, la trasparenza dell'operato della P.A. a garanzia della legalità (comma 2 art. 2)

PRINCIPI GENERALI (ART.3)

- Ogni Amministrazione pubblica deve misurare e valutare la performance dell'Amministrazione nel suo complesso, delle Unità organizzative o aree di responsabilità in cui è articolata e dei singoli dipendenti
- Adotta pertanto metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa.

SOGGETTI DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE (ART.12)

Sono:

- Un organo centrale chiamato “Commissione per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle Amministrazioni pubbliche” (art.13)
- Gli organismi indipendenti di valutazione della performance (art.14)
- L’organo di indirizzo politico di ciascuna Amministrazione
- I dirigenti di ciascuna amministrazione

COMMISSIONE PER LA VALUTAZIONE, LA TRASPARENZA E L’INTEGRITÀ DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE (ART.13)

- Indirizza, coordina, sovrintende alle funzioni di valutazione, garantisce la trasparenza dei sistemi di valutazione, assicura la comparabilità e la visibilità degli indici di andamento gestionale
- E’ composta da 5 componenti scelti tra esperti di elevata professionalità, che non possono rivestire incarichi pubblici elettivi, cariche in partiti o organizzazioni sindacali anche nei tre anni precedenti la nomina. L’incarico dura sei anni
- E’ diretta da un Direttore Generale e può avvalersi di max 30 dipendenti da altre Amministrazioni pubbliche e di max 10 esperti
- Fra i suoi compiti: - redige la graduatoria di performance delle Amministrazioni statali e degli enti pubblici – promuove iniziative di confronto con i cittadini, le imprese e le relative Associazioni rappresentative, le OOSS e le Associazioni professionali
- Le modalità di organizzazione e i compensi per i componenti sono fissati con decreto. E’ costituita entro il 30 settembre 2009.
- Fornisce entro il 31 Maggio di ogni anno una graduatoria delle Amministrazioni, raggruppate su almeno 3 livelli di merito in funzione dei risultati raggiunti

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (ART. 14)

- Ogni Amministrazione singolarmente o in forma associata, si dota, entro il 30 Aprile 2010, di un organismo indipendente di valutazione della performance

- L’organismo, nominato dall’organo di indirizzo politico-amministrativo per 3 anni, sostituisce i servizi di controllo interno

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (ART.14)

- Monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione trasparenza e integrità controlli interni
- Garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione e dell’utilizzo dei premi
- Propone la valutazione annuale dei dirigenti di vertice
- Cura annualmente l’indagine sul personale per rilevare il benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale
- E’ costituito da 3 componenti con le stesse incompatibilità previste per i membri della commissione art.13

VALORIZZAZIONE DEL MERITO E INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE (ART.17)

- Le Amministrazioni Pubbliche promuovono il miglioramento della performance organizzativa individuale, anche attraverso l’utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche
- E’ vietata la distribuzione di premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione

CRITERI E MODALITÀ PER IL RICONOSCIMENTO DEL MERITO (ART.18)

- Le Amministrazioni pubbliche promuovono il merito e valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l’attribuzione selettiva di incentivi, sia economici sia di carriera
- E’ fatto divieto di distribuire gli incentivi in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi estranei al processo di valutazione

CRITERI PER LA DIFFERENZIAZIONE DELLE VALUTAZIONI (ART.19)

In ogni Amministrazione l’Organismo indipendente compila una graduatoria delle valutazioni individuali per:

- i Dirigenti Generali

- i Dirigenti
- il personale

In ogni graduatoria il personale è distribuito in diverse fasce in modo che:

- a) il 25% è collocato nella fascia di merito alta che percepirà il 50% delle risorse del fondo destinate all'incentivo individuale
- b) il 50% è collocato nella fascia intermedia che percepirà il 50% delle risorse del fondo destinate all'incentivo individuale
- c) il restante 25% è collocato nella fascia bassa e non percepirà alcun compenso

La contrattazione integrativa:

- può derogare fino al 5% in aumento o diminuzione il 25% della fascia alta. Quindi in questa fascia potrebbe collocarsi il 20 o il 30% del personale al quale corrispondere il 50% delle risorse collegate alla meritocrazia individuale. A questa variazione corrisponde conseguentemente la variazione delle percentuali di personale della fascia intermedia e bassa
- tenendo fermo il 50% delle risorse da attribuire alla fascia alta, può prevedere una diversa percentuale di personale ed una diversa distribuzione delle risorse da inserire nella fascia intermedia e bassa

PREMI (ART.20)

Gli strumenti per premiare il merito e le professionalità:

- a) il bonus annuale delle eccellenze (art.21)
- b) il premio annuale per l'innovazione (art.22)
- c) le progressioni economiche (art.23)
- d) le progressioni di carriera (art.24)
- e) l'attribuzione di incarichi e responsabilità (art.25)
- f) l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale in ambito nazionale ed internazionale (art.26)

Le lettere a) –b) –c) –e) sono finanziate con i fondi del salario accessorio

BONUS ANNUALE DELLE ECCELLENZE (ART. 21)

- Da attribuire al personale dirigenziale e non, che si è collocato nella fascia di merito alta
- E' assegnato alle performance eccellenti individuate in non più del 5% del personale collocato nella fascia alta
- L'ammontare del bonus è determinato dalla contrattazione integrativa nei limiti delle risorse disponibili
- Viene erogato entro il mese di aprile riferito all'anno precedente
- Non può essere cumulato con il premio per l'innovazione e con l'accesso all'alta formazione

PREMIO ANNUALE PER L'INNOVAZIONE (ART.22)

- Il premio viene assegnato ogni anno al miglior progetto capace di produrre cambiamenti organizzativi migliorativi
- L'importo è pari all'ammontare del bonus delle eccellenze stabilito con la contrattazione integrativa
- Le candidature per partecipare all'assegnazione del premio possono essere presentate da singoli, dirigenti o dipendenti, o da gruppi di lavoro
- L'assegnazione del premio avviene su decisione dell'Organismo indipendente di valutazione interno ad ogni singola Amministrazione

PROGRESSIONI ECONOMICHE E DI CARRIERA (ART.23-24-60)

- Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta, dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione delle fasce di merito.
- Per l'accesso alle posizioni economiche apicali nell'ambito delle aree, il 50% dei posti va riservato a concorso pubblico sulla base di un corso concorso bandito dalla Scuola superiore della P.A.
- Le progressioni tra le aree avvengono tramite concorso pubblico. L'amministrazione può riservare max il 50% dei posti al personale interno provvisto del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno
- La valutazione positiva conseguita per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini delle progressioni economiche e dei passaggi tra un'area ed un'altra.

ATTRIBUZIONE DI INCARICHI E RESPONSABILITÀ (ART. 25)

L'assegnazione di incarichi e responsabilità avviene sulla base del criterio della professionalità sviluppata e attestata dal sistema di valutazione e misurazione

ACCESSO A PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE E CRESCITA PROFESSIONALE (ART.26)

Al fine di riconoscere e valorizzare i contributi e le professionalità individuali le Amministrazioni :

- promuovono l'accesso privilegiato dei dipendenti a corsi di alta formazione in istituzioni nazionali ed internazionali
- favoriscono la crescita professionale attraverso periodi di lavoro in istituzioni pubbliche o private, anche a livello internazionale

POTERI DELLA DIRIGENZA

Rientrano nell'esercizio dei poteri dirigenziali non soggette ad alcuna contrattazione:

- la gestione delle risorse umane, nonché la direzione e l'organizzazione del lavoro
- l'individuazione dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti delle strutture cui sono preposti i dirigenti
- la valutazione del personale assegnato agli uffici sulla base del merito, ai fini della progressione economica e fra le aree, nonché della corresponsione di indennità e premi incentivanti

MOBILITÀ INTERCOMPARTIMENTALE (ART.47)

- Per favorire i processi di mobilità fra comparti, con accordo quadro viene definita una tabella di equiparazione
- Il passaggio tra Amministrazioni è subordinato al parere favorevole dei Dirigenti riceventi

ECCEDENZIA DI PERSONALE (ART.49)

RAPPRESENTATIVITÀ SINDACALE (ART.63)

La mancata individuazione da parte del dirigente responsabile delle eccedenze di unità di personale, è valutabile ai fini della responsabilità per danno erariale

- Ai fini del rinnovo di prossimi contratti la rappresentatività rimane quella rilevata per il biennio 2008-2009
- Conseguentemente sono prorogate le RSU per il successivo triennio

CONTRATTAZIONE NAZIONALE COLLETTIVA

- La contrattazione non può derogare le disposizioni di legge, regolamento o statuto, in merito alla disciplina dei rapporti di lavoro, a meno di esplicita indicazione delle norme stesse
- Le disposizioni del presente decreto sono a carattere imperativo
- Tutte le disposizioni relative al merito e ai premi del personale non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva e sono inserite di diritto nei contratti collettivi a decorrere dal periodo contrattuale successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore del decreto
- Decorsi 60 giorni dall'entrata in vigore della Legge finanziaria gli incrementi contrattuali possono essere erogati in via provvisoria salvo conguaglio all'atto di stipula dei CCNL
- A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del CCNL nel caso in cui questo non sia stato rinnovato e non siano stati erogati provvisoriamente gli incrementi previsti al punto precedente, viene erogata una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi (vecchia indennità di vacanza contrattuale)

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE E INTEGRATIVA

- Il comma 1 dell'art.40 del d.lgs. 165 del 2001 "*la contrattazione collettiva si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali*" è così modificato:
- "*La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono escluse le materie attinenti all'organizzazione degli uffici.*"
- Sono costituiti 2 comparti di contrattazione collettiva nazionale, cui corrispondono 2 separate aree per la dirigenza
- 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
- Contrattazione integrativa (di amministrazione o 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 è finalizzata ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della prestazione individuale e collettiva del personale attraverso l'attribuzione di trattamenti economici accessori, anche temporanei
- I trattamenti sono legati al raggiungimento di risultati programmati, 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, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono
- Può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni
- In caso di mancato accordo per la stipula del contratto integrativo l'Amministrazione interessata può provvedere in maniera provvisoria sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione
- In caso di accertato superamento dei vincoli finanziari è fatto obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva
- I contratti integrativi sono corredati da una relazione tecnico-finanziaria e da una relazione illustrativa che, una volta certificate dai competenti organi di controllo, vengono inviate alla Funzione pubblica ed alla Ragioneria dello Stato che, congiuntamente, entro 30 giorni, ne accertano la compatibilità economico-finanziaria
- Le amministrazioni pubbliche entro il 31 maggio di ciascun anno inviano dettagliate informazioni sui costi della contrattazione integrativa al ministero del Tesoro, ai fini di accertare, oltre il rispetto dei vincoli di bilancio, l'applicazione dei criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito, alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale oltre che i parametri di selettività con particolare riferimento alle progressioni economiche

- I contratti integrativi devono essere resi pubblici sui siti istituzionali delle Amministrazioni anche in relazione alle richieste di produttività ed efficienza dei servizi erogati da parte dei cittadini

RIFORMA DELL'ARAN (ART.57)

Tra le altre modifiche:

- Non possono far parte degli organi dell'Aran- Presidente e Collegio di Indirizzo e Controllo- persone che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici ovvero che ricoprano o abbiano ricoperto nei cinque anni precedenti alla nomina, cariche in organizzazioni sindacali

SANZIONI DISCIPLINARI E RESPONSABILITÀ DEI DIPENDENTI PUBBLICI (ART.67)

Viene modificato quanto previsto dal d.lgs.165/2001 ai fini di potenziare il livello di efficienza degli uffici pubblici e di contrastare i fenomeni di scarsa produttività ed assenteismo

- Si procede a licenziamento nei seguenti casi:

Falsa attestazione della presenza o giustificazione dell'assenza mediante certificazione medica falsa. E' prevista, per dipendente e medico, la reclusione da 1 a 5 anni, una multa da 400 euro a 1600 euro. Il medico è soggetto a radiazione dall'albo e licenziamento se dipendente pubblico.

Assenza priva di valida giustificazione per più di 3 gg., anche non continuativi, nel biennio o per più di 7 gg. nel corso degli ultimi 10 anni.

Mancata ripresa del servizio nel termine fissato dall'Amministrazione in caso di assenza ingiustificata

Rifiuto al trasferimento per esigenze di servizio

Dichiarazioni o documenti falsi in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro o di passaggi di livello

Reiterazione di condotte aggressive, moleste, minacciose, ingiuriose, lesive dell'onore e della dignità altrui

Condanna penale definitiva che preveda l'interdizione perpetua dai pubblici uffici o l'estinzione del rapporto di lavoro

- Il licenziamento è previsto anche in caso di prestazione lavorativa valutata insufficiente dall'Amministrazione per almeno un biennio