

**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**

Premessa

- Il 9 ottobre 2009 il Consiglio dei Ministri ha approvato il decreto in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, 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. Come avevamo facilmente previsto l'applicazione del decreto renderà più difficile l'organizzazione del lavoro, innescherà una guerra tra poveri senza precedenti, sottrarrà spazi alla contrattazione sindacale, inasprirà i rapporti con la dirigenza, rendendo 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? Rastrellare tutte le risorse economiche possibili che oggi sono destinate alla fornitura di quei servizi pubblici che costituiscono il livello minimo dello Stato Sociale di cui un Paese civile deve dotarsi, per destinarle ai profitti di banche ed imprese. Non a caso il decreto è stato salutato dalla Confindustria come una riforma capace di restituire efficacia ed efficienza alla P.A., condizione essenziale per rilanciare la competitività del Paese. 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. Basta leggere le dichiarazioni di Cgil, Cisl e Uil, a commento del decreto, per comprendere che, pur nelle sfumate differenze, nessuno ha respinto la filosofia di fondo del Governo, basata sulla premialità e sulla differenziazione tra lavoratori. E' del tutto evidente che il sindacalismo di base ha, da solo, il compito di respingere questo ennesimo attacco ai diritti dei lavoratori ed allo stato sociale, facendo comprendere ai lavoratori che cosa accadrà e facendo emergere, a partire dai luoghi di lavoro, tutte le contraddizioni che si verranno a determinare una volta che il decreto troverà concreta applicazione.
- Siamo di fronte ad una vera e propria "controriforma" che va decisamente rispedita al mittente se vogliamo continuare a difendere i nostri salari, i nostri diritti, la nostra dignità.

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
 - -dirigenza pubblica
 - -responsabilità disciplinare

■ Segue art. 1 (comma 2)

- Le disposizioni del decreto assicurano una migliore organizzazione del lavoro, il rispetto degli ambiti riservati alla legge ed 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, 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.

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.
- Le Amministrazioni adottano metodi e strumenti di comunicazione che garantiscano la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance. Adottano strumenti atti a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa.

Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale (art.9)

- La misurazione e la valutazione della performance dei dirigenti e dei responsabili di unità organizzative è collegata, tra l'altro, alla capacità di valutare i lavoratori tramite una significativa differenziazione di giudizio (comma 1).

Segue art.9 (comma 2 e 3)

- La misurazione e la valutazione dei dirigenti sul personale sono collegate:
- -al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo, o individuali;
- -alla qualità del contributo dato al raggiungimento degli obiettivi di struttura, alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali ed organizzativi;
- -nella valutazione non sono considerati i periodi di congedo di paternità, di maternità e parentali.

Trasparenza (art.11)

- Ai fini della riduzione del costo dei servizi e del conseguente risparmio sul costo del lavoro, le P.A. provvedono alla contabilizzazione e all'evidenziazione dei costi effettivi di quelli imputati al personale per ogni servizio erogato, nonché al monitoraggio del loro andamento nel tempo, pubblicando i dati relativi sui siti istituzionali (comma 4).

Segue art.11 (comma 8)

- Ogni amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul sito istituzionale tra le altre cose:
- l'ammontare dei premi stanziati e quelli realmente distribuiti (lett. c);
- il grado di differenziazione della premialità, sia per i dirigenti che per il personale (lett. d).

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 amministrativo-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.
- La sua struttura operativa è diretta da un Segretario Generale e può avvalersi di max 30 dipendenti di altre Amministrazioni pubbliche in posizione di comando o con contratto a tempo determinato e di max 10 esperti. Può avvalersi del personale e delle strutture dell'Aran.

- Fra i suoi compiti: - redige la graduatoria, su tre livelli di merito di performance (art. 54 comma 3 quater) delle Amministrazioni statali e degli enti pubblici, inviata ogni anno entro il 31 maggio all'Aran - promuove iniziative di confronto con i cittadini, le imprese e le relative Associazioni rappresentative, le OO.SS. e le Associazioni professionali - definisce i parametri e i modelli di riferimento del sistema di misurazione e valutazione della prestazione.
- Le modalità di organizzazione ed i compensi per i componenti sono fissati con decreto. Gli oneri della Commissione ammontano a 2 milioni di Euro per il 2009 e a 8 milioni di Euro a decorrere dal 2010.

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 e l'attribuzione dei premi.
- 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.

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)

- Viene attribuito 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 di merito alta.
- L'ammontare del bonus è determinato dalla contrattazione collettiva nazionale 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 di processi di lavoro.
- L'importo è pari all'ammontare del bonus delle eccellenze stabilito con la contrattazione.
- 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 (art.23)

- Le progressioni economiche all'interno della stessa area sono destinate, secondo principi di selettività ad una quota limitata di dipendenti, in funzione dei risultati del sistema di valutazione.
- La valutazione positiva conseguita per almeno tre anni consecutivi, o cinque non consecutivi, costituisce titolo prioritario ai fini delle progressioni economiche.

Progressioni di carriera (art.24)

- A decorrere dal 1° gennaio 2010 le Amministrazioni coprono i posti disponibili in organico tramite concorsi pubblici con riserva non superiore al 50% a favore del personale interno provvisto del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno.
- La collocazione nella fascia di merito alta, per 3 anni consecutivi o 5 anche non consecutivi, costituisce titolo rilevante ai fini della progressione di carriera.

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 percorsi 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.

Premio di efficienza (art.27)

- Una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle P.A. è destinata, in misura fino ai due terzi, a premiare, in base alla contrattazione integrativa, il personale direttamente coinvolto. La parte residua incrementa le somme disponibili per la contrattazione stessa.

Inderogabilità (art. 29)

- Tutte le disposizioni riguardanti merito e premi hanno carattere imperativo, 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 presente decreto.

Norme per gli Enti territoriali e per il SSN (art.31)

Le Regioni, le amministrazioni del SSN, 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 attribuita al personale dipendente e dirigente attraverso l'istituzione di tre fasce di merito, con l'attribuzione di una quota prevalente di risorse da destinare alla fascia di merito alta. (comma 2)

Art.31 (comma 3)

- Per premiare merito e professionalità, Regioni, Enti locali e SSN adattano alle proprie specificità il bonus annuale delle eccellenze ed il premio annuale per l'innovazione (art.20 comma 1), mentre adottano quanto previsto dal decreto per le progressioni economiche, di carriera, le attribuzioni di incarichi di responsabilità e l'accesso ai percorsi di alta formazione.

Art. 31 (segue)

- Nelle more dell'adeguamento a quanto previsto dal comma 2, da attuarsi entro il 31.12.2010, Regioni ed Enti Locali continuano ad applicare le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto. Decorso il termine indicato si applica quanto previsto dal decreto, fino all'emanazione della disciplina regionale e locale. (comma 4)
- Entro il 31.12.2011 trasmettono i dati relativi all'attribuzione al personale del trattamento accessorio collegato alla performance individuale alla Conferenza Unificata, che verifica l'attuazione dei principi di:- divieto di distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi- di progressioni economiche- di attribuzione di incarichi e responsabilità- di premi di efficienza. (comma 5)

Modifiche al d.lgs. 165/2001 (art. 34)

- A modifica dell'art. 5 comma 2 viene stabilito che le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dalla dirigenza, fatta salva la sola informazione ai sindacati se prevista dai contratti. Rientrano nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane, la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici.

Modifiche all'art.6 d.lgs.165/2001 (art.35)

- Dopo il comma 4 è inserito il 4 bis che prevede che siano i dirigenti ad individuare i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, per la preparazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno.

■ Poteri della dirigenza (artt. 38-39)



- Rientrano nell'esercizio dei poteri dirigenziali non soggetti 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 corrispondenza di indennità e premi incentivanti.

Dirigenza: modifiche art.21 d.lgs.165/2001 (art.41)

- Il mancato raggiungimento degli obiettivi e l'inosservanza delle direttive imputabili alla dirigenza comportano la revoca dell'incarico o, nei casi più gravi, la cessazione del rapporto di lavoro.
- Nel caso in cui il dirigente sia colpevole di violazione del dovere di vigilanza sul rispetto da parte del personale degli standard qualitativi e quantitativi fissati, la retribuzione di risultato è decurtata fino all'80%.

Dirigenza: modifiche art.24 d.lgs.165/2001 (art.45)

- La retribuzione di risultato della dirigenza deve costituire almeno il 30% della retribuzione complessiva.
- Tale disposizione non si applica alla dirigenza del SSN.

Mobilità intercompartimentale (artt. 48-49)

- Per favorire i processi di mobilità fra comparti viene definita, con DPCM, sentite le OO.SS., una **tabella di equiparazione** fra i livelli di inquadramento.

Il passaggio tra Amministrazioni è subordinato al **parere favorevole dei Dirigenti riceventi**, sulla base delle professionalità del dipendente.

Ecceденza di personale (art.50)

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

Territorializzazione delle procedure concorsuali (art.51)

- Il principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici è garantito, mediante previsioni del bando di concorso, con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, quando questo requisito è strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con lo stesso risultato.

Modifiche art.53 d.lgs.165/2001 (art.52)

- Non possono essere conferiti incarichi di direzione di strutture per la gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto con queste negli ultimi due anni rapporti collaborativi di collaborazione e consulenza.

Contrattazione collettiva nazionale e integrativa (art.54)

- 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."*

Contrattazione collettiva (art.54)

- Sono costituiti al massimo 4 comparti di **contrattazione collettiva nazionale**, cui corrispondono non più di 4 **separate aree per la dirigenza**. Un'apposita sezione contrattuale di un'area dirigenziale riguarda la dirigenza del ruolo sanitario del SSN. Nell'ambito dei comparti di **contrattazione** possono essere costituite **apposite sezioni contrattuali per specifiche professionalità** (comma 2).
- 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**; la **durata** viene stabilita in modo tale da **far coincidere** **vigenza delle norme giuridiche** e **quella delle norme economiche** (comma 3).

- La contrattazione integrativa è finalizzata ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance. A tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente di trattamento accessorio complessivo comunque denominato.
- 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. I CCNL definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà d'iniziativa e decisione (comma 3 bis).

- In caso di mancato accordo per la stipula del contratto integrativo l'Amministrazione interessata può provvedere in via provvisoria sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione (comma 3 ter).
- La contrattazione nazionale definisce le modalità di ripartizione delle risorse per la contrattazione decentrata tra i diversi livelli di merito (in base alla graduatoria fornita dalla Commissione di cui all'art. 13 all'Aran), assicurando l'invarianza complessiva di spesa nel comparto o area di contrattazione (comma 3 quater).
- In caso di accertato superamento dei vincoli finanziari è fatto obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva (comma 3 quinquies).

Controlli in materia di contrattazione integrativa (art.55)

- 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 e l'evoluzione della consistenza delle risorse destinate ai fondi, 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 (comma 3).
- I contratti integrativi devono essere resi pubblici sui siti istituzionali delle Amministrazioni, evidenziando gli effetti attesi in esito alla sua sottoscrizione, anche in relazione alle richieste di produttività ed efficienza dei servizi erogati da parte dei cittadini (comma 4).

Modifiche all'art.45 del d.lgs.165/2001 (art.57)

I contratti collettivi definiscono i trattamenti economici accessori collegati:

- alla performance individuale;
- alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso ed alle unità organizzative in cui si articolano le singole amministrazioni;
- all'effettivo svolgimento di attività disagiate, pericolose o dannose per la salute.

Riforma dell'Aran (art.58)

- 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.

Modifiche art.47 d.lgs.165/2001 (art.59)

- Decorsi 60 giorni dall'entrata in vigore della Legge finanziaria gli incrementi previsti per il trattamento stipendiale, possono essere erogati in via provvisoria, sentite le OO.SS. rappresentative ed i Comitati di settore, salvo congruaggio 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).

Modifiche art.52 d.lgs.165/2001 (art.62)

- I dipendenti pubblici sono inquadrati in **almeno tre distinte aree funzionali**. Le progressioni all'interno dell'area avvengono secondo principi di **selettività** dell'attività svolta e di risultati conseguiti attraverso l'attribuzione di fasce di merito.
- Le progressioni tra le aree avvengono tramite **concorso pubblico**. L'Amministrazione può destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva max del 50%. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno 3 anni, costituisce titolo rilevante ai fini delle progressioni economiche e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.
- Per l'accesso alle posizioni economiche apicali nell'ambito delle aree, è definita una quota d'accesso nel limite complessivo del 50% da riservare **a concorso pubblico** sulla base di un corso-concorso bandito dalla Scuola Superiore della P.A.

Adeguamento ed efficacia dei contratti collettivi vigenti (art.65)

- Entro il 31.12.2010 le parti adeguano i contratti integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto alle disposizioni riguardanti le modifiche in ambito di materie riservate alla legge e riservate ai contratti nonché a quanto previsto riguardo al merito ed ai premi, contenute nel titolo III°(comma 1). Per il comparto Regioni ed Autonomie locali il termine previsto è il 31.12.2011 (comma 4).

- In caso di mancato adeguamento, dal 1° gennaio 2011 (1° gennaio 2012 per Regioni ed Autonomie locali-comma 4) non sono più applicabili i contratti integrativi precedenti (comma 2).
- In via transitoria, con riferimento al periodo contrattuale immediatamente successivo a quello in corso, definiti i comparti e le aree di contrattazione l'Aran avvia le trattative contrattuali con le OO.SS. e Confederazioni rappresentative, nei nuovi comparti e aree di contrattazione sulla base della rappresentatività rilevata per il biennio 2008-2009. Sono prorogate le RSU anche se le relative elezioni siano state già indette. Le elezioni si svolgeranno con riferimento ai nuovi comparti di contrattazione entro il 30 novembre 2010 (comma 3).
- Le disposizioni relative alla contrattazione collettiva nazionale contenute nel presente decreto si applicano dalla tornata contrattuale successiva a quella in corso (comma 5).

Art.66 (comma 3)

- L'Enac, l'Asi, il Cnipa, l'Unioncamere ed il Cnel sono ricollocati nell'ambito dei comparti ed aree di contrattazione collettiva.

Sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici (art.67 e seguenti)

- 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 (comma 1).
- Si procede a licenziamento nei seguenti casi (art. 69 modifica art.55-quater comma 1 d. lgs. 165/2001):
 - * 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 lavoratore è obbligato a risarcire il danno patrimoniale pari alla retribuzione dei periodi per i quali si è accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subito dall'amministrazione. Il medico è soggetto a radiazione dall'albo e a licenziamento se dipendente pubblico, anche nel caso in cui la certificazione non sia direttamente constatata né oggettivamente documentata.

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.

Ingiustificato 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.**

Nei casi * il licenziamento è senza preavviso.

■ Licenziamento disciplinare

- Il licenziamento è previsto anche in caso di prestazione lavorativa valutata insufficiente dall'Amministrazione per almeno un biennio (art. 69- che introduce art.55 quater d.lgs. 165/2001 comma 2)

Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'Amministrazione (art.69 modifica art.55-sexies d.lgs.165/2001)

- La condanna della P.A. al risarcimento del danno derivante dalla violazione da parte del lavoratore dipendente degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, comporta l'applicazione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 gg. fino ad un massimo di 3 mesi.(comma 1)

- Il lavoratore quando reca grave danno al normale funzionamento dell'ufficio per inefficienza o incompetenza professionale, accertate dall'amministrazione, è collocato in disponibilità. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto a percepire aumenti retributivi sopravvenuti. (comma 2)

Controllo sulle assenze (art.69 modifica art.55-septies d.lgs.165/2001)

- Nel caso di assenza per malattia per un periodo superiore a dieci giorni e in ogni caso dopo il secondo evento nell'anno solare, l'assenza viene giustificata esclusivamente tramite certificato rilasciato da una struttura sanitaria pubblica o dal medico convenzionato con il SSN. (comma 1)
- In tutti i casi di assenza per malattia, la certificazione medica è inviata per via telematica all'Inps dal medico o dalla struttura sanitaria. L'Inps la inoltra all'Amministrazione del dipendente.(comma 2)
- L'inosservanza degli obblighi di invio per via telematica costituisce illecito disciplinare e comporta per il medico, in caso di reiterazione del comportamento, il licenziamento o la revoca della convenzione.(comma 4)
- L'amministrazione dispone il controllo della malattia anche in caso di assenza di 1 solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali ed amministrative.
- Le fasce orarie di reperibilità sono stabilite con decreto del ministro della Funzione Pubblica (comma 5)

Ispettorato per la Funzione Pubblica (art.71)

- E' istituito l'Ispettorato per la Funzione Pubblica alle dirette dipendenze del Ministro, con il compito di vigilare e verificare la conformità dell'azione amministrativa, l'efficacia della sua attività, il corretto conferimento degli incarichi, l'esercizio dei poteri disciplinari, l'osservanza dei rendimenti, dei risultati, la verifica dei carichi di lavoro.

Ambito di applicazione (art.74)

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

Ambito di applicazione (art.74)

- Con DPCM adottato di concerto con i Ministri dell'Istruzione, dell'Università e ricerca, dell'Economia e delle Finanze, sono determinati i limiti e le modalità di applicazione delle disposizioni relative alla misurazione e valutazione della performance e su merito e premi al personale docente della scuola, delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale ed ai tecnologi e ricercatori degli Enti di ricerca.