

# Il d.lgs n. 150/2009

L'applicazione al sistema  
scolastico, con riferimento alla  
responsabilità dirigenziale e al  
sistema disciplinare

Anna Armone

# GLI OBIETTIVI DELLA RIFORMA BRUNETTA

- conseguire una migliore organizzazione del lavoro
- assicurare il progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico
- ottenere adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico e favorire il riconoscimento di meriti e demeriti dei dirigenti pubblici e del personale

# AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA RIFORMA BRUNETTA 1/7

- Riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 2, comma 2, del d.lgs.165/2001
- Adattamento della disciplina relativa alla valutazione, alla dirigenza e alla contrattazione alle singole specifiche realtà costituite in particolare dalle amministrazioni territoriali

# Rientrano nella potestà legislativa esclusiva le norme

- sulla trasparenza intesa come accessibilità totale delle informazioni sull'organizzazione e la vita delle pp.aa
- sulla qualità dei servizi pubblici e sulla tutela degli utenti;
- sulla inderogabilità da parte della contrattazione collettiva delle disposizioni su merito e premi;
- sul potere di organizzazione degli uffici;
- sulla disciplina dei rapporti sindacali e degli istituti della partecipazione da parte dei CCNL;
- sulla disciplina della contrattazione collettiva e integrativa;
- sul collegamento alla performance del trattamento economico accessorio;
- sul procedimento disciplinare;

## Costituiscono principi fondamentali dell'ordinamento cui si adeguano le amministrazioni territoriali le disposizioni

- sul sistema di misurazione e valutazione della performance;
- su merito e premi;
- sulla selettività delle progressioni economiche;
- sulle progressioni in carriera con riserva massima del 50% per il personale interno;
- sull'accesso ai percorsi di alta formazione;
- sul premio di efficienza (quota fino al 30% dei risparmi derivanti dalla riorganizzazione destinata a premiare coloro che hanno partecipato attivamente alla stessa);
- sulle aree funzionali.

- Con DPCM adottato di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e il Ministro dell'economia e delle finanze, sono determinati i limiti e le modalità di applicazione dei titoli relativi alla misurazione e valutazione della performance e su merito e premi al personale docente della scuola, delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale e ai tecnologi degli enti di ricerca.

# Ridisegno

- della VALUTAZIONE
- della RESPONSABILITA'  
DIRIGENZIALE
- della CONTRATTAZIONE  
COLLETTIVA

# VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

- Definizione degli obiettivi (rilevanti, specifici, misurabili, sfidanti, tempificati, condivisi e realizzabili)
- Misurazione e valutazione (misurazione delle performance individuale e organizzativa attraverso la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi)
- Rendicontazione (Performance report) ai fini del controllo interno e esterno (compresi i cittadini)

# Il ciclo della performance e della programmazione di bilancio

Programmazione  
finanziaria e di  
bilancio

COERENZA

Gestione  
performance

# Il ciclo della produttività nel lavoro pubblico

performance

allocazione  
risorse



Definizione e assegnazione  
obiettivi



Valori attesi



indicatori

Monitoraggio e correzione

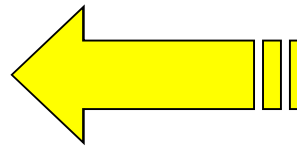
Misurazione performance

premieria

rendicontazione

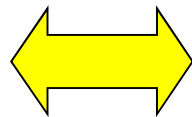
# Il ciclo della performance

Organo politico di  
indirizzo e  
controllo

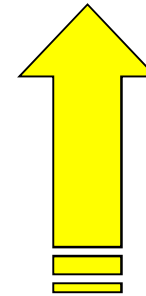


Vertici  
dell'amministrazione

obiettivi



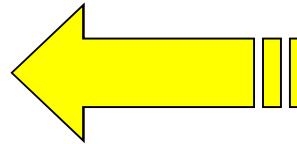
Obiettivi  
contenuti nei  
documenti di  
programmazione  
di bilancio



Dirigenti o responsabili  
unità organizzative

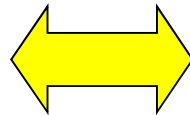
# E nella scuola?

Organo politico di  
indirizzamento e  
controllo  
Ministro



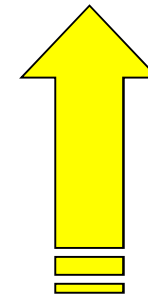
Vertici  
dell'amministrazione  
Direttore USR

obiettivi



Obiettivi  
contenuti nei  
documenti di  
programmazione  
di bilancio

Programma  
annuale?



Dirigenti o responsabili  
unità organizzative  
Dirigenti scolastici

E con il passaggio  
delle competenze  
organizzative alle  
Regioni?

# Monitoraggio della performance

supporto dei sistemi di  
controllo di gestione

Organo politico di  
indirizzo e  
controllo



dirigenti



verificano l'andamento e propongono, se  
necessario, interventi correttivi

# Il Sistema di misurazione e valutazione della performance

- Fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità
- Procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance
- Raccordo con i sistemi di controllo esistenti
- Integrazione e raccordo con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio

# Gli ambiti della misurazione e valutazione della performance organizzativa

## Versante interno

Competenze  
dell'amministrazione

Uso delle risorse  
finanziarie

## Versante esterno

Impatto delle  
policies

Qualità e quantità delle  
prestazioni

Customer satisfaction

# Titolo II

- Si prefigge la costituzione di un sistema globale di gestione della performance con 4 attori principali, tre interni alle amministrazioni ed uno esterno: il vertice politico amministrativo, la dirigenza, gli organismi indipendenti di valutazione (OIV) e all'esterno la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle pubbliche amministrazioni (Commissione).

# VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

## Soggetti

- Commissione emana le linee guida per adottare i modelli di valutazione sulla base dei requisiti minimi e accredita gli organismi indipendenti di valutazione
- Organismo indipendente di valutazione all'interno delle singole pp.aa. verifica l'adozione del sistema di valutazione e certifica il performance report•
- Dirigenti sono responsabili della valutazione del personale

# Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche

Azione di indirizzo e coordinamento

Azioni di promozione

Redige la graduatoria di performance

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Sostituisce i servizi di controllo interno ex d.lgs n. 286/1999

Funzioni di proposta, monitoraggio e vigilanza sulla performance

Denuncia alla Corte dei conti, e all'ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione ex art. 13

R

## Gli organi di valutazione interna

- Gli OI V non valutano la dirigenza, ma propongono al vertice politico-amministrativo una valutazione della dirigenza basata sulle risultanze del sistema di misurazione e valutazione (comma 4, lettera e).

R

## Gli organi di valutazione interna

- Inoltre, gli OIV dovranno riferire direttamente (e non più in via riservata) agli organi di indirizzo politico-amministrativo sulle risultanze del controllo strategico (comma 2, vedi anche le abrogazioni al dlgs. 286/99 contemplate nell'articolo 30).
- Dirigenza ed OIV non lavorano quindi a compartimenti stagni, anzi, nel nuovo sistema si prefigge una cooperazione continua tra questi due soggetti, concentrata nella corresponsabilità nel monitoraggio della performance

R

## La Performance

performance



efficienza,  
efficacia,  
economicità e  
competenze

- non è la versione inglese del "rendimento" o della "produttività",



efficienza

- ma è un concetto che rappresenta il passaggio fondamentale della logica di mezzi a quella di risultato.

# I risultati attesi della gestione della performance

- Attraverso il ciclo di gestione della performance sarà possibile ottenere cinque risultati: pianificare meglio, misurare meglio, valutare meglio, premiare meglio e rendicontare meglio.

ottica di

risultato

verifica per le amministrazioni di un concreto miglioramento in tutti questi ambiti

trasparenza

la messa a disposizione, anche su internet, delle risultanze di questo sistema

R

## L'autodiagnosi amministrativa

- La fase di auto-diagnosi della capacità amministrativa ad attuare la riforma è la prima azione che ogni amministrazione deve intraprendere in questa prima fase per innescare il meccanismo di miglioramento della performance

# Il Piano della performance

Entro il 31 gennaio  
documento  
programmatico  
triennale



Indirizzi e obiettivi  
strategici ed operativi



Definisce indicatori di  
performance



Definisce obiettivi  
assegnati ai dirigenti e  
relativi indicatori



Per le amministrazioni statali contiene  
la direttiva annuale del Ministro

Entro 30 giugno  
Relazione sulla  
performance



Evidenzia a  
consuntivo i risultati  
raggiunti

R

## Il Piano della performance

Possiamo individuare cinque funzioni che caratterizzano il Piano e la Relazione di performance:

- funzione di gestione (pianificazione e valutazione)
- funzione di comunicazione e di trasparenza (obbligo di pubblicazione)
- funzione di rendicontazione (illustrazione e spiegazione degli scostamenti)
- funzione di partecipazione (ruolo delle “giornate della trasparenza” previste all’art.11, comma 6.)

R

## Il Piano della performance

- L'articolo 10 non limita l'obbligo di trasparenza sulla valutazione ai soli dirigenti. Spetterà alla Commissione definire come e in che misura dovranno essere rappresentate le valutazioni individuali.
- L'elemento di rendicontazione derivato dalla pubblicazione del piano va oltre il mero adempimento amministrativo, nella misura in cui prevede due tipologie di sanzioni: la prima riguarda il divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano aver concorso alla mancata adozione, la seconda riguarda il divieto, in assenza del Piano, di procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

R

## Il Programma triennale della trasparenza

- Sebbene la tempistica dell'adozione dei piani triennali non sia esplicitamente prevista nel decreto, si può desumere che l'adozione dei piani triennali per la trasparenza non potrà avvenire prima del 30 aprile 2010 (limite per la nomina degli OIV).
- In ogni caso, le amministrazioni centrali devono adottare il primo piano triennale di performance entro il 31 gennaio 2011.

R

## Il ruolo dell'organo di indirizzo politico-amministrativo

- L'articolo 15, che chiude il Titolo II, definisce il ruolo dell'organo di indirizzo politico-amministrativo in merito alla diffusione della cultura di responsabilità per il miglioramento della performance. Questo ruolo si declina in 5 responsabilità precise:
- l'emanazione delle direttive generali (vedi anche il commento fatto in questa sezione all'articolo 5);
- La definizione del piano e della relazione di performance (sulla base delle informazioni fornite dai dirigenti),
- il controllo strategico (esplicitato come verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici);
- la definizione del piano triennale per la trasparenza.
- infine, la valutazione dei dirigenti di vertice in base alla proposta dell'OIV, e l'attribuzione dei relativi premi (art 14, comma 4, lettera e).

## MERITO E PREMI

- Attribuzione selettiva degli incentivi mediante logica comparativa basata su sistemi di valutazione accreditati/certificati

R

## Il concetto di merito

- Il concetto di "merito" subentra a quello di "produttività individuale e collettiva" e quello di "premi" ai "trattamenti economici accessori" collegati alla medesima produttività.
- Di conseguenza (vedi art. 57), è stato anche novellato l'art.45, c.1 del D.Lgs. 165, in modo da sostituire i richiami alla produttività con quelli alla "performance", individuale e collettiva, in coerenza con il titolo II

R

## Chi valuta

- La responsabilità della valutazione del personale non dirigenziale spetta ai titolari degli uffici dirigenziali, la valutazione di questi ai titolari degli uffici dirigenziali generali e la valutazione di questi ultimi ai Capi Dipartimento o ai segretari generali nei ministeri, o ai direttori generali degli enti pubblici.
- Nulla viene dunque innovato, sotto il profilo della titolarità della funzione valutativa, rispetto alla legislazione previgente.

R

## Inderogabilità delle disposizioni in materia di merito e premi

L'art.29 stabilisce che tutte le disposizioni in materia di merito e premi hanno carattere imperativo, non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva e sono inserite di diritto ai sensi degli art. 1339 e 1419, 2° comma del codice civile, nei contratti collettivi a decorrere dal periodo contrattuale successivo a quello in corso alla data del 16/11/2009.

R

disciplina transitoria e le abrogazioni

Art. 30

- Si prevede che la Commissione di cui all'articolo 13 sia costituita entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo, cioè entro il 16 dicembre 2009 (comma 1), e che Gli Organismi indipendenti di cui all'articolo 14 siano costituiti entro il 30 aprile 2010 (comma 2) .

R

## disciplina transitoria e abrogazioni

- Infine (comma 3) si prevede che gli Organismi indipendenti di cui all'articolo 14 provvedono, entro il 30 settembre 2010, sulla base degli indirizzi della Commissione di cui all'articolo 13 a definire i sistemi di valutazione della performance di cui all'articolo 7 in modo da assicurarne la piena operatività a decorrere dal 1° gennaio 2011, data dalla quale cesserà comunque l'efficacia e l'applicabilità dei contratti collettivi vigenti al 16 novembre 2009 (vedi art.65, comma 2).

# MERITO E PREMI

STRUMENTI (economici e non):

Trattamento accessorio collegato alla performance individuale e organizzativa

Bonus annuale delle eccellenze

Premio annuale per l'innovazione

Progressioni economiche

Progressioni di carriera

Attribuzione di incarichi di responsabilità

Accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale

# MERITO E PREMI

- Non più di un quarto dei dipendenti di ciascuna amministrazione potrà beneficiare del trattamento accessorio nella misura massima prevista dal contratto, e non più della metà potrà goderne in misura ridotta al cinquanta per cento, mentre ai lavoratori meno meritevoli non sarà corrisposto alcun incentivo. Tali principi sono derogabili dai contratti collettivi integrativi nei limiti previsti dallo stesso decreto (non più di 5 punti percentuali in aumento o in diminuzione). Inoltre, la contrattazione può altresì prevedere deroghe alla composizione percentuale delle fasce media e bassa e alla distribuzione tra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale.
- Il dipendente che si è collocato nella fascia di merito alta concorre per l'assegnazione del bonus annuale delle eccellenze, assegnato alle performance eccellenti individuate in non più del 5 per cento del personale dirigenziale collocatosi nella predetta fascia di merito alta. Il dirigente presenta la propria candidatura per il premio annuale per l'innovazione

1-11

## Il nuovo modello di contrattazione collettiva (artt. 53 - 66)

- Convergenza con il privato degli assetti regolativi del lavoro pubblico e del sistema delle relazioni sindacali

- Inderogabilità e precisazioni di legge

Precisazioni sul rapporto tra fonti normative unilaterali (legge) e fonti normative Pattizie (contratto)

co... di  
esplicita... (forme stesse)





R

# Il rapporto tra le fonti normative

- Si tratta della dislocazione, in capo alla fonte collettiva, di un diverso potere: nel pregresso regime la contrattazione era abilitata a disapplicare tutte le disposizioni in materia di rapporto di lavoro pubblico tranne i casi in cui tale facoltà le fosse espressamente inibita dalla medesima legge.
- Adesso il rapporto è rovesciato, per cui il contratto potrà regolare diversamente istituti del rapporto di lavoro su cui è intervenuta la legge solo allorché sia espressamente autorizzato in tale senso

## La ridefinizione delle materie di contrattazione collettiva (art. 54)

Viene operata l'esclusione dalla contrattazione collettiva delle seguenti materie:

-  Organizzazione degli uffici
-  Materie oggetto solo di partecipazione sindacale
-  Prerogative dirigenziali
-  Conferimento e revoca di incarichi dirigenziali

nelle materie afferenti ai poteri datoriali del dirigente pubblico (gestione dell'organizzazione del lavoro e delle risorse umane), potrà svilupparsi solo nelle forme dell'informazione, con esclusione di forme di partecipazione più intrusive



6-11

## IL NUOVO MODELLO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA OGGETTO

I contratti collettivi definiscono, sulla base della legge, trattamenti economici accessori, collegati:

- alla performance individuale;
- alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione; all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.

## IL NUOVO MODELLO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA (art. 54)

- I contratti collettivi nazionali di lavoro disciplinano i rapporti sindacali e gli istituti della partecipazione.
- 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.

# I ipotesi di nullità dei contratti

- Nelle ipotesi di nullità dei contratti collettivi per violazione di norme imperative – e quindi di tutte le norme del d.lgs. 165 del 2001 - ed a maggior ragione nei casi di violazione della riserva di competenza della fonte unilaterale, peraltro, si verificherà l'applicazione degli artt. 1339 e 1419, comma 2, del codice civile.
- Tali disposizioni prevedono segnatamente, in caso di nullità del contratto per contrasto con norme imperative, *la sostituzione automatica delle disposizioni illegittime con quelle legali derogate e la conservazione del contratto in caso di nullità parziale del contratto* (nuovo articolo 2, comma 3-*bis* del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 33 del d.lgs. n. 150 del 2009).

## IL NUOVO MODELLO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA TEMPI

Incentivi alla riduzione dei tempi di rinnovo e tutela salariale: decorsi 60 giorni dall'entrata in vigore della legge finanziaria, le somme stanziatae per i contratti possono essere erogate, previa deliberazione dei rispettivi comitati di settore, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative e salvo conguaglio all'atto della stipulazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

In ogni caso, a decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza, qualora il CCNL non sia stato ancora rinnovato, è riconosciuta ai dipendenti dei rispettivi comparti di contrattazione una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale.

5-11

## L'adeguamento e l'efficacia dei contratti vigenti

Entro il 31 dicembre 2010 i contratti integrativi dovranno essere adeguati alle disposizioni che prevedono la separazione delle materie affidate alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché il sistema di premialità.

Il mancato adeguamento entro il suddetto termine causa la loro non ulteriore applicabilità oltre il 1° gennaio 2011

### Il rinvio del rinnovo elettivo delle RSU

È disposto il rinvio del rinnovo elettivo delle RSU. Le elezioni per il rinnovo si svolgeranno entro il 30 novembre 2010

# Altre disposizioni innovative

- E' previsto il riordino dell'ARAN e modifiche al procedimento di contrattazione collettiva. In particolare, sotto il versante procedimentale, la certificazione negativa della Corte dei conti sui CCNL torna a ricoprire carattere impeditivo della definitiva sottoscrizione

7-11

## IL NUOVO MODELLO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA OGGETTO

Collegamento tra performance amministrativa e contratti nazionali:

L'Agenzia per la valutazione fornisce all'Aran una graduatoria di performance delle singole amministrazioni statali per comparto contrattuale.

La contrattazione nazionale definisce le modalità di ripartizione delle risorse per la contrattazione decentrata tra i diversi livelli di merito delle amministrazioni, in accordo con un principio di premialità e di riconoscimento economico dei risultati ottenuti.

8-11

## IL NUOVO MODELLO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA. MATERIE

- Individuazione delle materie rientranti nei poteri dirigenziali e non soggette a contrattazione quali la gestione delle risorse umane, la direzione e l'organizzazione del lavoro, il potere disciplinare, l'individuazione delle competenze e delle professionalità necessarie allo svolgimento dei compiti dell'ufficio, la mobilità all'interno degli uffici, nel rispetto di criteri oggettivi e di trasparenza delle scelte effettuate

# CM DFP n. 7/2010

Art. 65 d.lgs  
165/2001



Le amministrazioni devono adeguare entro il 31 dicembre 2010 i contratti integrativi ai principi di ripartizione di competenza della legge e della contrattazione collettiva ed alle disposizioni del Titolo III (Merito e premi)

Sanzione!!!



Esclusione dei docenti fino ad emanazione del DPCM

# Il sistema temporale di applicazione delle norme in materia di contrattazione collettiva

Entro il 31 dicembre 2010, le parti adeguano i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del presente decreto.

.....tutto il resto si applica dall'entrata in vigore del decreto, a meno che le disposizioni non dipendano dalla stipulazione di clausole di competenza della contrattazione nazionale

## CM DFP n. 7/2010

- La circolare prevede l'adeguamento dei contratti integrativi al rispetto degli ambiti riservati alla legge.

La contrattazione nazionale ed integrativa non potranno avere ad oggetto materie appartenenti alla sfera dell'organizzazione e della micro-organizzazione, quelle oggetto di partecipazione sindacale e quelle afferenti alle prerogative dirigenziali

# CM DFP n. 7/2010

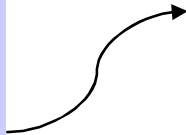
- Applicazione di parte delle disposizioni del Tit III presuppongono l'operatività del sistema di valutazione, nel rispetto di specifici termini:

Entro il 30 aprile 2010 costituzione OIV

Entro il 30 settembre 2010 OIV provvedono a definire i sistemi di valutazione della performance;

Dal 1° gennaio 2011 decorre la piena operatività dei sistemi di valutazione

Per la scuola  
bisognerà definire il  
soggetto valutatore



In attesa della definizione dei sistemi di valutazione dovranno rispettarsi i principi enunciati nel Titolo III (identificazione di principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e differenziazione nel riconoscimento degli incentivi)

# Applicazione diretta ed immediata

- Relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa e oneri di pubblicazione



A corredo del Contratto integrativo



In mancanza degli schemi predisposti dal DFP le amministrazioni sono esentate dalla pubblicazione sul sito

# Applicazione diretta ed immediata Controlli in materia di contrattazione integrativa ed oneri di comunicazione

Il controllo si basa sulla verifica del rispetto da parte del contratto integrativo:

- dei vincoli derivanti dal CCNL anche in riferimento alle materie
- dei vincoli derivati dalle norme di legge (come il d.lgs 165) che diventano inderogabili da parte di tutti i livelli contrattuali
- delle disposizioni sul trattamento accessorio;
- della compatibilità economico finanziaria;
- dei vincoli di bilancio

COSTI

LEGITTIMITA'

FINALIZZAZIONE

# Chi è soggetto al controllo

- Amministrazioni statali, con esclusione di quelle periferiche, di sede o istituto, le amministrazioni statali ad ordinamento autonomo, gli enti ed amministrazioni di cui all'art. 70 d.lgs 16572001, nonché tutti gli enti pubblici non economici nazionali, gli enti e le istituzioni di ricerca con organico superiore a duecento unità.



# Quali adempimenti rimangono alle scuole in tema oneri di pubblicazione

## ARAN

Per via telematica, entro 5 gg dalla sottoscrizione:

## Trasmissione



Testo contrattuale con relazione e con l'indicazione delle modalità di copertura degli oneri con riferimento agli strumenti di bilancio

## CNEL

Pubblicazione sul sito WEB ???

# Cosa si contratta nella scuola

Ai sensi dell'art. 6 del CCNL vigente

Criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della l. 146/1990 così come modificata e integrata dalla l. n. 83/2000)

Attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;

Criteri per la ripartizione del fondo di istituto e per l'attribuzione dei compensi accessori

## problemi

- Declinazione dei poteri dirigenziali nell'art. 25 d.lgs 165/2001
- Profilo dsga
- Competenze Consiglio
- Competenze collegio

Art. 5 è norma generale. Si applica automaticamente all'art. 25?

Perché il legislatore non ha modificato o integrato l'art. 25 come ha fatto per l'art. 17?

Perché il CCNL dei dirigenti richiama nelle funzioni dirigenziali il d.lgs 165/2001 e in particolare l'art. 4?

# Declinazione dei poteri dirigenziali nell'art. 25 d.lgs 165/2001

- La norma viene modificata dall'art. 5 del d.lgs. 165/2001, in quanto norma generale

“La funzione dirigenziale si esplica con i compiti e le modalità previsti dal d.lgs. N. 165/2001, fatte salve le modifiche e le integrazioni del d.p.r. 132/2003, nonché dal d.lgs. N. 150/2009”

# Profilo dsga

CCNL  
29.11.2007

- Svolge attività lavorativa di rilevante complessità ed avente rilevanza esterna. Sovrintende, con autonomia operativa, ai servizi generali amministrativo-contabili e ne cura l'organizzazione svolgendo funzioni di coordinamento, promozione delle attività e verifica dei risultati conseguiti, rispetto agli obiettivi assegnati ed agli indirizzi impartiti, al personale ATA, posto alle sue dirette dipendenze.
- Organizza autonomamente l'attività del personale ATA nell'ambito delle direttive del dirigente scolastico. Attribuisce al personale ATA, nell'ambito del piano delle attività, incarichi di natura organizzativa e le prestazioni eccedenti l'orario d'obbligo, quando necessario.

Art. 25 d.lgs  
165/2001

Nello svolgimento delle proprie funzioni organizzative e amministrative il dirigente può avvalersi di docenti da lui individuati, ai quali possono essere delegati specifici compiti, ed è coadiuvato dal responsabile amministrativo, che sovrintende, con autonomia operativa, nell'ambito delle direttive di massima impartite e degli obiettivi assegnati, ai servizi amministrativi ed ai servizi generali dell'istituzione scolastica, coordinando il relativo personale

# Competenze Consiglio

## Competenze collegio

- Le competenze sono stabilite da norme primarie.
- È pertanto, opportuno, mantenere l'attuale ripartizione delle competenze in attesa di un riordino complessivo degli organi collegiali

9-11

## Gli effetti sull'azione dirigenziale

Occorrerà operare una distinzione tra

Atti amministrativi o  
autoritativi



Atti espressivi del  
potere pubblicistico  
dirigenziale

Atti negoziali o  
paritetici



Atti espressivi del  
potere di gestione dei  
rapporti di lavoro, con  
i poteri del privato  
datore di lavoro

## Contrattazione integrativa (di amministrazione o anche 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 si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti nazionali.

## Contrattazione integrativa (di amministrazione o anche territoriale)

- Il nuovo comma 3-*bis* ribadisce innanzitutto il carattere di doverosità della contrattazione integrativa, ma anche la sua "fisiologica" finalizzazione all'obiettivo del conseguimento di "adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici".
- le nuove norme del d.lgs. n. 150 del 2009, chiariscono:
- il necessario rispetto del principio di corrispettività ex art. 7, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, ai sensi del quale "*Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese*";
- che la contrattazione collettiva integrativa è tenuta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3.

## Contrattazione integrativa (di amministrazione o anche territoriale)

- Sono costituiti quattro comparti.
- Mediante appositi accordi tra l'ARAN e le confederazioni rappresentative, sono definite le modalità in cui sono articolati i comparti e le aree di contrattazione collettiva, al fine di garantire la specificità delle pubbliche amministrazioni e delle categorie dei dipendenti pubblici ivi compresi

# Disciplina delle mansioni

- a) viene stabilito che *i dipendenti sono obbligatoriamente collocati in almeno tre aree o categorie di inquadramento.*  
Sarebbe quindi nullo un sistema di classificazione professionale che prevedesse un numero inferiore di aree/categorie.  
Sono in ogni caso esclusi dall'applicazione della norma i dirigenti, il personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati;
- b) vien chiarito che *le progressioni all'interno dell'area/categoria* (progressioni economiche) danno titolo all'acquisizione di fasce di merito ed *hanno obbligatoriamente carattere selettivo.*
- c) viene affermato, sulla scorta dell'ampia giurisprudenza in materia, che è *necessario indire un concorso pubblico per consentire le progressioni verticali (tra le aree) "ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso".*

# R

## Il ruolo dirigenziale

- Il decreto attuativo ridisegna funzioni, responsabilità e poteri del dirigente della pubblica amministrazione novellando alcune disposizioni del D.Lgs. n. 165 del 2001 per realizzare i due obiettivi espressamente dichiarati dall'art. 37 del decreto legislativo n. 150 del 2009.
- Il primo è un obiettivo per così dire "macro", ovvero quello di coinvolgere il dirigente nella fase di individuazione degli obiettivi e delle risorse necessarie all'azione amministrativa, al fine di "regolare il rapporto tra organi di vertice e dirigenti titolari di incarichi apicali in modo da garantire la piena e coerente attuazione dell'indirizzo politico in ambito amministrativo".
- Il secondo è, invece, un obiettivo per così dire "micro". Viene modificata la disciplina della dirigenza pubblica "utilizzando anche i criteri di gestione e di valutazione del settore privato, al fine di realizzare adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico, di favorire il riconoscimento di meriti e demeriti e di rafforzare la distinzione tra funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e funzione di gestione spettanti alla dirigenza".

# Il ruolo dirigenziale

- Nella prima direzione, la riforma, con alcune disposizioni che entreranno in vigore solamente quando diventerà operativo il nuovo sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa e individuale, disciplinato dal Titolo II del decreto n. 150 del 2009, assegna nuove funzioni al dirigente nella definizione degli obiettivi e delle risorse necessarie alla realizzazione degli obiettivi dell'azione amministrativa
- Nella seconda, il decreto attuativo, con disposizioni che sono già efficaci, cambia il rapporto tra il dirigente e i dipendenti del suo ufficio introducendo alcune importanti modifiche, sia in ordine alla responsabilità del dirigente, sia in ordine all'esercizio dei suoi poteri

## Il ruolo del dirigente nel sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale

- *(Modifiche agli artt. 16 e 17 del D.Lgs. n. 165 del 2001)*
- La riforma, al fine di assicurare il miglior coordinamento tra indirizzo politico e azione amministrativa, assegna al dirigente anche un importante ruolo nella programmazione degli obiettivi e dell'individuazione delle risorse necessarie ad assicurare il miglior svolgimento dell'azione amministrativa.

# Dirigenti di II fascia

- L'art. 39 del decreto attuativo modifica l'art. 17 del D.Lgs n. 165 del 2001, attribuendo agli altri dirigenti nuove funzioni:  
Il comma 1, lettere a) e b) e c) dell'art. 39, prevede, infatti, che gli altri dirigenti:
- a) "concorrono all'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale" (vedi anche l'art. 35 del D.Lgs. n. 150 del 2009);
- b) "provvedono alla gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate ai propri uffici anche concorrendo alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti";
- c) "effettuano la valutazione del personale assegnato ai propri uffici, nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica e tra le aree, nonché della corresponsione di indennità e premi incentivanti".

## d.Lgs n. 165/2001 Art. 17 - Funzioni dei dirigenti.

1. I dirigenti, nell'ambito di quanto stabilito dall'art. 4 esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri:

a) formulano proposte ed esprimono pareri ai dirigenti degli uffici dirigenziali generali;

b) curano l'attuazione dei progetti e delle gestioni ad essi assegnati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali, adottando i relativi atti e provvedimenti amministrativi ed esercitando i poteri di spesa e di acquisizione delle entrate;

c) svolgono tutti gli altri compiti ad essi delegati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali;

d) dirigono, coordinano e controllano l'attività degli uffici che da essi dipendono e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia;

d-bis) concorrono all'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 6, comma 4;

e) provvedono alla gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate ai propri uffici

e-bis) effettuano la valutazione del personale assegnato ai propri uffici, nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica tra le aree, nonché della corresponsione di indennità e premi incentivanti

.....

# R

## Funzioni dei dirigenti

- La dirigenza è coinvolta in tutte le fasi del ciclo di gestione della performance (cfr. il Capo II del Titolo II del decreto attuativo). In particolare:
    - a) l'art. 5, comma 1, del decreto attuativo stabilisce che "gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative;
    - b) per quanto attiene al monitoraggio della performance, l'art. 6, comma 1 del D.Lgs. n. 150 del 2009, prevede che "gli organi di indirizzo politico amministrativo, con il supporto dei dirigenti, verificano l'andamento della performance rispetto agli obiettivi di cui all'art. 5 e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso d'esercizio";
    - c) ai sensi dell'art. 7, comma 2, del decreto attuativo, la misurazione e la valutazione annuale della performance organizzativa e individuale, è svolta, da tre soggetti:
      - .....;
      - i dirigenti di ciascuna amministrazione (vedi anche art. 12 del D.Lgs. n. 150 del 2009).
- Per questa via, i dirigenti vengono coinvolti sia nella fase di individuazione degli obiettivi degli uffici, sia in quella di definizione degli strumenti necessari a realizzare le performance individuali e organizzative di cui la riforma li considera responsabili, come emerge dagli artt. 41 e 45 del D.Lgs n. 150 del 2009, che modificano gli artt. 21 e 24 del D.Lgs. n. 165 del 2001, in tema di responsabilità dirigenziale e di trattamento accessorio

# I I rapporto dirigente dipendenti

- Al fine di “ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e la trasparenza e l’efficienza delle pubbliche amministrazioni”, la riforma ridisegna anche il rapporto tra il dirigente e i dipendenti del suo ufficio, al fine di renderlo sempre più simile a quello del lavoro privato.
- Da un lato, amplia le funzioni e i poteri del dirigente, dall’altro lo rende responsabile, sotto il profilo disciplinare ed economico, dei risultati raggiunti dall’ufficio da lui diretto (vedi art. 1 del D.Lgs. n. 150 del 2009).

R

## L'inattuazione della legge n. 421/1992

Uno degli assi portanti di quella riforma era l'affermazione del principio che la pubblica amministrazione agiva, nei confronti dei dipendenti pubblici, attraverso i poteri del privato datore di lavoro.

- Senonché quel principio, pur valido in linea teorica, non ha funzionato adeguatamente alla prova dei fatti, perché l'attribuzione dei poteri ad una indefinita Pubblica Amministrazione lasciava irrisolta la questione di chi, in concreto, li dovesse esercitare anche perché, in molti casi, l'esercizio di quei poteri era complicato da una eccessiva ingerenza delle organizzazioni sindacali.

# La riforma

- Oggi, la riforma attuata dal D.Lgs. n. 150 del 2009 supera queste problematiche, sottraendo potere alla contrattazione collettiva (vedi il Capo I V del Titolo I V del decreto attuativo) e affidando direttamente ai dirigenti di ogni ufficio la titolarità dei poteri del privato datore di lavoro, precisando, con il comma 2 dell'art. 5 del decreto attuativo, che rientrano "nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici".

R

## Il rapporto dirigente dipendenti

- Il dirigente diviene anzitutto responsabile dell'attribuzione dei trattamenti accessori (vedi art. 45 del D.Lgs. n. 165 del 2001), poiché ha il compito di valutare la performance individuale di ciascun dipendente dell'ufficio, secondo i criteri certificati dal sistema di valutazione

# Il rapporto dirigente dipendenti

- Potere del dirigente di valutare i dipendenti (sulla base degli indicatori di efficienza e di efficacia predisposti dall'Organismo indipendente di valutazione della performance) e di riconoscere loro premi incentivanti.
- Divieto per il dirigente di distribuire i premi in mancanza delle verifiche e attestazioni. L'assenza delle verifiche e attestazioni configura responsabilità dirigenziale qualora sia determinata da dolo o colpa grave.

# RESPONSABILITA' DIRIGENZIALE

- Si valorizzano i dirigenti che dimostrano maggiori capacità individuali nel raggiungimento degli obiettivi fissati, attraverso la leva del trattamento economico accessorio. Divieto di corrispondere l'indennità di risultato ai dirigenti in assenza del sistema di valutazione.

R

## Il rapporto dirigente dipendenti

- La riforma, così come assegna al dirigente il potere di premiare i dipendenti più meritevoli del suo ufficio, gli assegna anche il dovere di sanzionare il demerito. In tale prospettiva, vengono ampliati i suoi poteri in tema di procedimento disciplinare e di irrogazione delle sanzioni

R

# Il rapporto dirigente dipendenti

- L'art. 69 del decreto attuativo, infatti, inserisce nel D.Lgs. n. 165 del 2001 l'art. 55 *bis*, ai sensi del quale il responsabile con qualifica dirigenziale della struttura in cui il dipendente lavora, quando ha notizia di comportamenti punibili con sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni, attiva, in prima persona, il procedimento disciplinare

R

# Il rapporto dirigente dipendenti

- Nella stessa prospettiva, l'art. 50 del decreto attuativo modifica l'art. 33 del D.Lgs. n. 165 del 2001 e attribuisce al dirigente il delicato compito di individuare le eccedenze delle unità di personale con riguardo a ruoli che presentano situazioni di esubero, prevedendo, altresì, che la mancata individuazione delle eccedenze di personale da parte del dirigente è valutabile ai fini della responsabilità per danno erariale.

# La responsabilità dirigenziale

il primo comma dell'art. 21, come novellato dall'art. 41 del D.Lgs. n. 150 del 2009, afferma anzitutto la responsabilità dirigenziale in ordine:

- al mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del Sistema di valutazione di cui al Titolo II ;
- all'inosservanza delle direttive a lui imputabili.

In questi casi, ferma restando la responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'art 21 stabilisce l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale, spingendosi, in relazione alla gravità dei casi, sino ad affermare la possibilità dell'amministrazione di revocare l'incarico, collocando il dirigente a disposizione dei ruoli di cui all'art. 23 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

R

## La responsabilità dirigenziale

- Nella medesima prospettiva di affermare la responsabilità dirigenziale con riferimento ai risultati raggiunti dagli uffici da lui diretti, il comma 1 *bis* dell'art. 21 assegna al dirigente la responsabilità di vigilare sul rispetto, da parte del personale assegnato al proprio ufficio, degli *standard* quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione conformemente agli indirizzi deliberati dalla Commissione di cui all'art. 13.

R

## La responsabilità dirigenziale

- La responsabilità del dirigente in relazione alle proprie performance individuali e a quelle organizzative dell'ufficio da lui diretto, oltre ad assumere rilievo sotto il profilo disciplinare, ha delle rilevanti ripercussioni anche sotto il profilo economico.

# La responsabilità dirigenziale

- Il comma 1 dell'art. 9 del decreto attuativo prevede che "La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:
- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi".

## La responsabilità dirigenziale

- Il 1° comma dell'art. 24 del D.Lgs.n. 165 del 2001 dispone, inoltre, che "il trattamento economico accessorio spettante ai dirigenti deve essere correlato alle funzioni attribuite, alle connesse responsabilità e ai risultati conseguiti".

1-21

## La responsabilità disciplinare

Il d.lgs n. 150/2009 interviene in materia di sanzioni disciplinari e di responsabilità dei dipendenti pubblici al fine di potenziare l'efficienza degli uffici pubblici e contrastare i fenomeni di scarsa produttività

Resta ferma la competenza del giudice ordinario a conoscere le controversie relative al procedimento e alle sanzioni disciplinari

Resta ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa e disciplinare dei pubblici dipendenti

2 -21

# I punti sulla responsabilità disciplinare

- Tipologia di infrazioni

Il contratto di lavoro  
definisce

- sanzioni

## 3 -21 I punti sulla responsabilità disciplinare art. 68 - art. 55 ter d.lgs 165/2001

Il Codice disciplinare è pubblicato sul sito istituzionale dell'amministrazione e tale pubblicazione equivale all'affissione all'ingresso della sede di lavoro

La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Possono essere previste procedure di conciliazione non obbligatoria fuori dei casi per i quali è previsto il licenziamento

Per le infrazioni disciplinari a carico del dirigente si applicano le stesse disposizioni e le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico ex art. 19, comma 3 d.lgs n. 165/2001

Vengono ridefinite le forme e i termini dei procedimenti disciplinari

# Autonomia e coordinamento fra procedimento 4-21 disciplinare e procedimento penale

- i procedimenti disciplinari per le infrazioni meno gravi non possono essere sospesi in attesa della conclusione del procedimento penale;
- gli altri procedimenti disciplinari possono essere sospesi solo per particolare complessità degli accertamenti e per insufficienza di elementi ai fini dell'irrogazione della sanzione;
- il procedimento disciplinare, che non sia stato sospeso, deve essere riaperto se vi è incompatibilità con il sopravvenuto giudicato penale;
- le sentenze penali sono tempestivamente comunicate, con modalità telematiche, all'amministrazione interessata

5 -21

## Sanzioni disciplinari artt- 67 - 72

Artt. 67 - 69

Sostituiscono l'art. 55 del  
d.lgs n. 165/2001 e lo  
integrano

Le disposizioni contenute negli  
artt. 55 – 55 octies d.lgs n.  
165/2001 vengono qualificate  
disposizioni inderogabili inserite di  
diritto nel contratto collettivo

6-21

## Sanzioni disciplinari artt- 67 - 72

Attraverso questi articoli il d.lgs 150

- Sostituisce l'art. 55 del d.lgs n. 165/2001
- Aggiunge gli artt. 55 bis - 55 octies al d.lgs n. 165/2001
- Abroga gli artt. Da 502 a 507 del d.lgs n. 297/1994
- Abroga i commi 2 e 3 dell'art. 71 del d.l. n. 112/2008 conv. in l. n. 133/2008
- Abroga l'art. 56 del d.lgs n. 165/2001
- Sopprime al comma 4 dell'art. 5 della l. 97/2001 le parole "salvi termini diversi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro"

# SANZIONI

## 7 -21 Strumenti di contrasto all'assenteismo

A) Sono previsti vari tipi di sanzioni per i casi di false attestazioni di presenze o di falsi certificati medici:

- per il dipendente, licenziamento disciplinare e obbligo del risarcimento del danno;
  - specifica fattispecie di reato per il dipendente stesso e per gli eventuali "complici", compreso il medico;
  - per il medico, inoltre, radiazione dall'albo professionale e, se dipendente o convenzionato con il SSN, licenziamento o decadenza dalla convenzione.
- 
- B) Sono confermate le misure relative al controllo delle assenze:
  - obbligo di certificazione da parte di un medico del SSN;
  - invio telematico della certificazione dal medico All'INPS;
  - controlli a domicilio anche per un solo giorno di assenza

- Definizione di ulteriori infrazioni che comportano il licenziamento:
- protrazione o ripetizione di assenze ingiustificate;
- ingiustificato rifiuto di trasferimento;
- falsità documentali o dichiarative per l'assunzione o per la progressione in carriera;
- reiterazione di condotte aggressive, moleste o offensive;-condanna per reati contro la p.a. o per altri reati gravi;-prolungato insufficiente rendimento.

- Ipotesi di responsabilità nei confronti dell'amministrazione:
  - il dipendente è assoggettato a sanzione disciplinare se determina la condanna della p.a. al risarcimento del danno;
  - il dipendente è collocato in disponibilità se cagiona grave danno all'ufficio di appartenenza per inefficienza o incompetenza professionale;
  - il dirigente o il funzionario che determina per colpa la decadenza dell'azione disciplinare è assoggettato a sanzione disciplinare.

Limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare:

- -in relazione all'esercizio dell'azione disciplinare, la responsabilità civile del dirigente è limitata ai casi di dolo o colpa grave.

# SANZIONI

## Strumenti di contrasto all'assenteismo

A) Sono previsti vari tipi di sanzioni per i casi di false attestazioni di presenze o di falsi certificati medici:

- -per il dipendente, licenziamento disciplinare e obbligo del risarcimento del danno;
  - -specifica fattispecie di reato per il dipendente stesso e per gli eventuali "complici", compreso il medico;
  - -per il medico, inoltre, radiazione dall'albo professionale e, se dipendente o convenzionato con il SSN, licenziamento o decadenza dalla convenzione.
- B) Sono confermate le misure relative al controllo delle assenze:
- -obbligo di certificazione da parte di un medico del SSN;
  - -invio telematico della certificazione dal medico All'INPS;
  - -controlli a domicilio anche per un solo giorno di assenza

# 12-21 Il procedimento disciplinare (art. 69 - art. 55 bis d.lgs 165/2001)

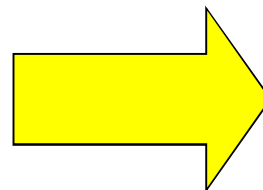
Cambiano le competenze dirigenziali in materia di procedimento disciplinare

Per le sanzioni superiori al rimprovero verbale e inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni



dirigente

Rimprovero verbale



Contratto  
collettivo

13 -21

## Procedimento disciplinare

Per le sanzioni superiori al rimprovero verbale e inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni

Contestazione scritta entro e non oltre 20 giorni e convocazione con preavviso di almeno 10 giorni

istruttoria

archiviazione

Conclusione procedimento entro 60 gg dalla contestazione

Irrogazione della sanzione



## 14-21 Procedimento disciplinare

Sanzioni disciplinari più gravi della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni o responsabile struttura senza qualifica dirigenziale



Ciascuna amministrazione individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari

I contratti collettivi possono disciplinare procedure di conciliazione non obbligatoria fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione del licenziamento

15-21

## Nuove procedure di impugnativa dei provvedimenti disciplinari

- Il comma 3 dell'articolo 55 - in combinato disposto con il comma 1 dell'articolo 73 del decreto legislativo n. 150/2009, che vieta l'impugnazione dei provvedimenti disciplinari innanzi ai collegi arbitrali e concede un termine massimo di sessanta giorni per concludere le impugnazioni già pendenti - intende abolire definitivamente il sistema dei collegi arbitrali e a questo scopo vieta ai contratti collettivi di istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari.

## Il procedimento disciplinare semplificato

- È previsto un procedimento semplificato ed uno ordinario, la cui struttura ed il cui funzionamento sono regolati nei commi da 1 a 4.
- Il procedimento semplificato è affidato interamente al dirigente della struttura di appartenenza dell'incolpato. Per lo svolgimento del procedimento disciplinare ordinario è competente, invece, l'ufficio appositamente individuato dall'amministrazione.

## Procedimento disciplinare semplificato

- Il procedimento semplificato si applica quando ricorrono due condizioni: 1) si tratta di infrazioni per le quali sono irrogabili sanzioni che vanno dal rimprovero scritto alla sospensione con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni; 2) il responsabile della struttura in cui lavora il dipendente ha qualifica dirigenziale.

## Procedimento disciplinare ordinario

- Se per l'infrazione è irrogabile una sanzione maggiore della sospensione fino a dieci giorni oppure, a prescindere dall'entità della sanzione, se il capo-struttura non ha qualifica dirigenziale, si applica il procedimento disciplinare ordinario, rimesso all'apposito ufficio competente. Nei casi in cui occorre applicare il procedimento ordinario, il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora deve trasmettere gli atti all'ufficio competente, entro cinque giorni (termine non perentorio), dandone comunicazione all'interessato.

## Le differenze

I due tipi di procedimento differiscono, oltre che per l'organo competente a procedere (il dirigente – capo struttura nel procedimento semplificato, l'ufficio *ad hoc* nel procedimento ordinario), per altri due aspetti:

- a) il procedimento semplificato, diversamente da quello ordinario, non può mai essere sospeso in relazione ad un concomitante procedimento penale (v. sub art. 55-*ter*, comma 1);
- b) la durata dei termini nel procedimento ordinario è doppia rispetto al procedimento semplificato, quando si procede per infrazioni assoggettate ad una sanzione maggiore della sospensione fino a dieci giorni.

# I termini

Sono previsti solo tre termini, con carattere perentorio: il termine per la contestazione dell'addebito, quello di preavviso per il contraddittorio ed il termine per la conclusione del procedimento. È espressamente esclusa (dal successivo comma 5) l'applicazione di termini «diversi o ulteriori».

- Nel procedimento semplificato il termine per la contestazione dell'addebito e quello per la conclusione del procedimento decorrono sempre, rispettivamente, dall'acquisizione della notizia dell'illecito e dalla contestazione dell'addebito.
- Nel procedimento ordinario, invece, il primo termine decorre dalla data di trasmissione degli atti da parte del capo-struttura non dirigente oppure dalla notizia dell'illecito, se acquisita direttamente dall'ufficio competente, mentre il termine per la conclusione del procedimento decorre comunque dalla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta ad opera del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora.

6-11

## IL NUOVO MODELLO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA OGGETTO

I contratti collettivi definiscono, sulla base della legge, trattamenti economici accessori, collegati:

- alla performance individuale;
- alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione; all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.

- Al DS spettano quindi, **per il personale docente**:
- 1) l'avvertimento scritto \* come in precedenza;
- 2) la censura;
- 3) la sospensione dall'insegnamento fino a 10 giorni.
- **Per il personale ATA:**
- 1) il rimprovero verbale
- 2) il rimprovero scritto
- 3) la multa \* i primi 3 punti come in precedenza
- 4) la sospensione dal servizio fino a 10 giorni
- **Ciò che non deve succedere** (atteso il breve e "secco" termine di attivazione) è che sulla valutazione di gravità della condotta formulata dal DS in senso eccedente la propria competenza e quindi sulla trasmissione degli atti all'USR, questo termine spira inutilmente

- **10. La contestazione di addebito**
- - Deve individuare con precisione:
- il luogo dell'episodio oggetto della contestazione;
- il giorno e, possibilmente, l'ora in cui l'episodio si è verificato;
- i soggetti coinvolti, sia come "protagonisti"
- dell'episodio, sia come eventuali "testimoni";
- la tipologia dell'infrazione (ascrivibilità alla violazione di uno o più "doveri");
- - Deve essere "neutra", con una descrizione dei fatti
- senza commenti né valutazioni "anticipatorie" che
- possano configurarsi quali giudizi di colpevolezza

- **La contestazione di addebito**

- - Deve essere definita con precisione per quello che è: una “contestazione di addebito” che viene formulata quale “avvio di procedimento disciplinare” ai sensi di .....
- - Deve contenere tutte le notizie utili per garantire il diritto alla difesa:
  - • convocazione ad audizione di difesa;
  - • facoltà di farsi assistere;
  - • facoltà di presentare memoria scritta;
  - • facoltà di accesso agli atti.
- Non deve “ripescare” eventi del passato, salvo necessità di dimostrare la “recidività”, che deve essere comunque contestata.

- **Che cosa si intende per conoscenza dei**
- **fatti?**
- • Qual è la conoscenza dei fatti necessaria e sufficiente ad integrare in capo all'amministrazione l'onere di attivazione del procedimento disciplinare?
- • Anche laddove sia previsto un termine espresso a giorni di inizio del procedimento disciplinare, da quando comincia a decorrere questo termine? (dies a quo)
- • Qual è l'evento determinante a tal fine?
- • **Una conoscenza dei fatti che possa definirsi piena :**
- deve trattarsi di una conoscenza sufficiente alla qualificazione del fatto come illecito disciplinare (elementi oggettivi del fatto) ed alla valutazione della sua gravità, condizionante la tipologia delle sanzioni astrattamente irrogabili e la competenza sanzionatoria.

- **Sospensione cautelare**
- L'istituto non è stato "toccato" dal Dlgs, che ne conferma comunque la sopravvivenza (si veda art. 55 ter primo comma:
- "Per le infrazioni di maggiore gravità, di cui all'articolo 55-*bis*, comma 1, secondo periodo, 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**".

## La transizione

- Il comma 3, al fine di un'estensione graduale del nuovo ordinamento disciplinare, prevede che le disposizioni legislative già vigenti, che riguardano singole amministrazioni e recano fattispecie sanzionatorie che interessano specificamente il personale contrattualizzato, come nel caso del settore scolastico, se non sono incompatibili con le norme introdotte dal decreto, continuano ad essere applicabili fino al primo rinnovo del contratto collettivo di settore successivo alla data di entrata in vigore del decreto stesso. In seguito sarà la contrattazione collettiva a definire il codice disciplinare anche per tali ambiti amministrativi, secondo la previsione generale di cui all'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, nella sua nuova formulazione.

## Le norme finali

- Il comma 4 dell'articolo 74 riguarda l'area della scuola e della ricerca. In questo caso la deroga concerne soltanto la determinazione dei limiti e delle modalità di applicazione delle disposizioni in tema di misurazione, valutazione e trasparenza della *performance* (titolo II) e di quelle concernenti la valorizzazione del merito e gli strumenti premiali (titolo III).
- Per disciplinare questa deroga la norma rinvia ad un decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da adottarsi di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministro dell'economia e delle finanze, precisando, peraltro, che il sistema scolastico e quello delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale restano comunque esclusi dalla costituzione degli Organismi indipendenti di valutazione della *performance*, previsti dall'articolo 14 del decreto legislativo n. 150/2009.

# In sintesi

- Le numerose novità introdotte da queste disposizioni possono essere così sintetizzate: ampliamento dei poteri e delle responsabilità dei dirigenti, semplificazione e perentorietà dei termini, potenziamento dell'istruttoria, abolizione dei collegi arbitrali di impugnazione, validità della pubblicazione del codice disciplinare sul sito telematico dell'amministrazione, mutamento dei rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale, licenziamento per le infrazioni particolarmente gravi, certificazione medica telematica, obbligo di identificazione per il personale a contatto con il pubblico.

# E nella scuola?

Personale docente

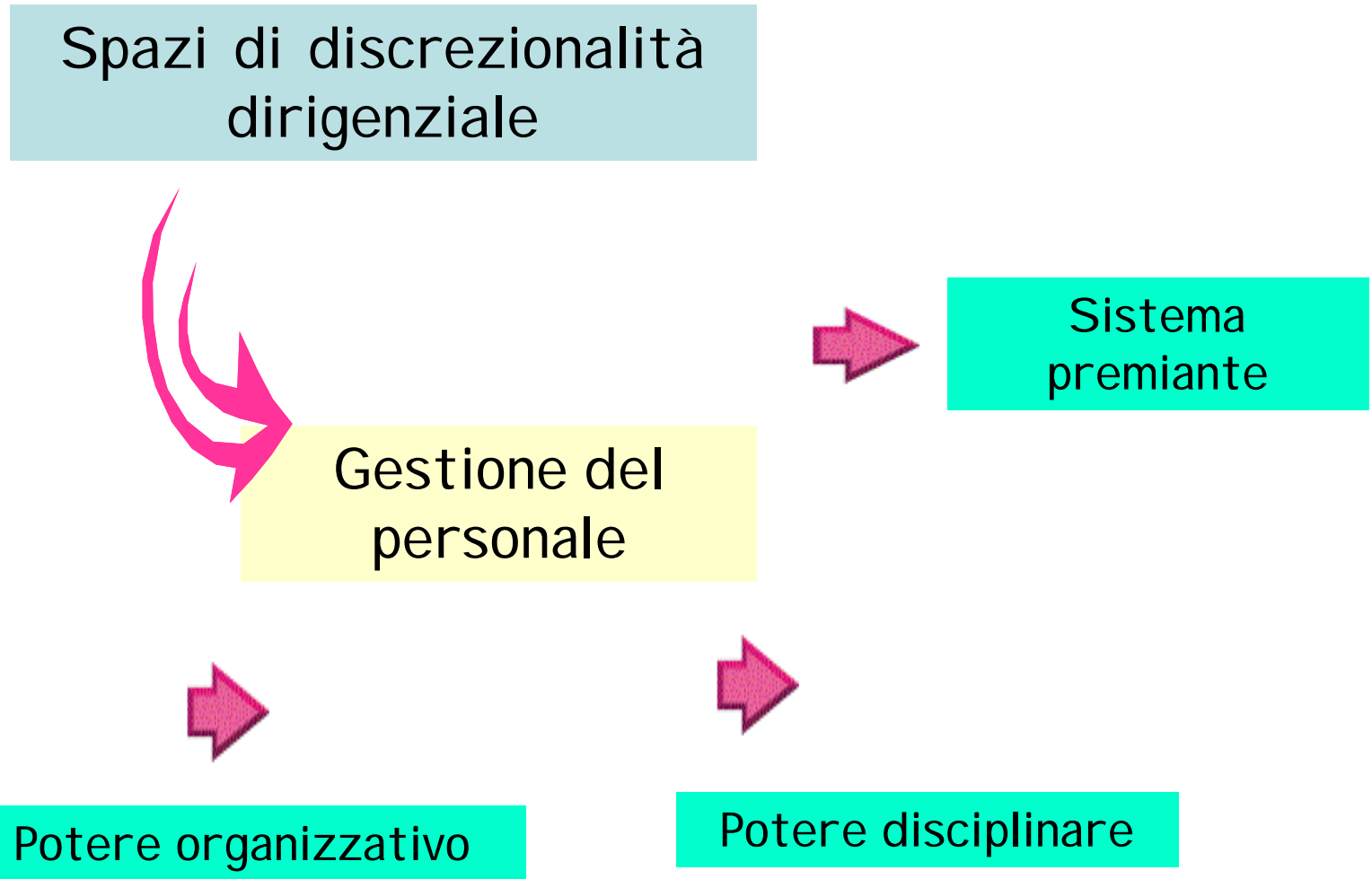
rinvio applicazione  
titolo II e III a  
DPCM regolativo

PdI 953

Personale ATA

Quale sarà il livello della  
programmazione degli  
obiettivi ai quali attenersi?

# Il ruolo del dirigente scolastico

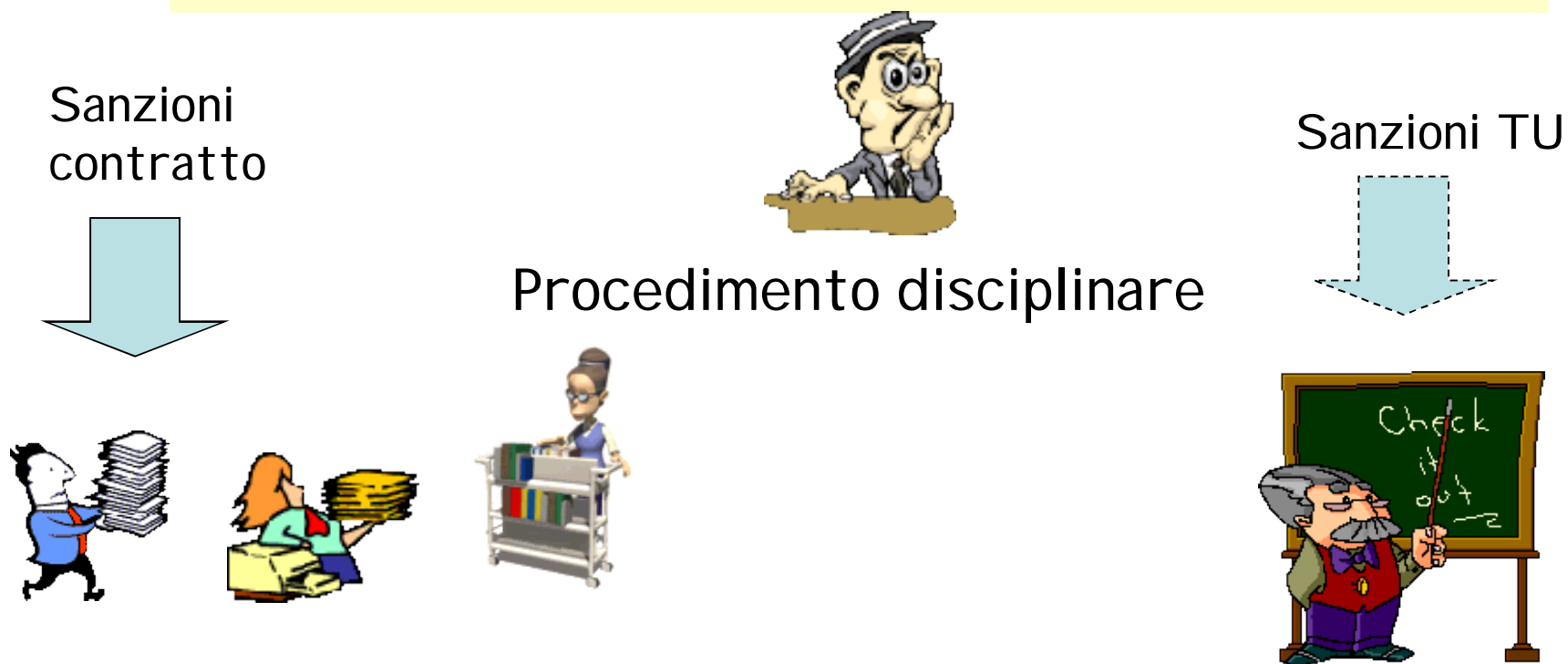


17 -17

## Cosa cambia nella scuola

Relativamente ai docenti vengono abrogati gli art. 502-507 del d.lgs n. 297/1994 relativi a competenze, provvedimenti cautelari e procedure

Rimangono in vita gli articoli sulle tipologia di sanzioni in attesa della contrattualizzazione



15-17

## Cosa cambia nella scuola

Non esistono più i collegi arbitrali di disciplina



Il Ministero dovrà individuare l'ufficio competente

Nelle more continuano a funzionare gli Uffici attualmente competenti

16-17

## Cosa cambia nella scuola

Contestazione  
di addebito



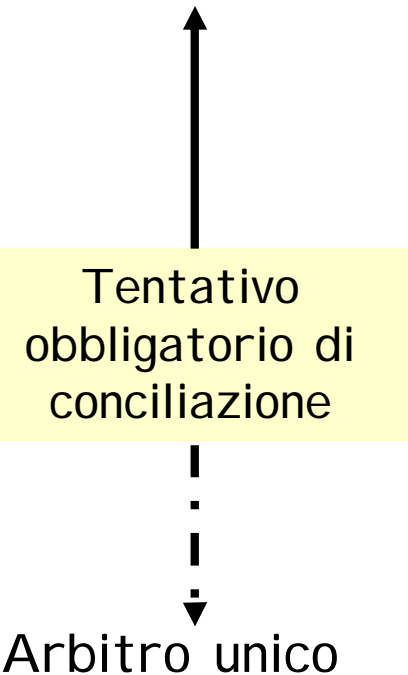
Chiusura  
procedimento  
sanzione



Contenzioso del  
lavoro

Procedimento amministrativo

Il contratto può prevedere  
procedure di conciliazione non  
obbligatoria fuori dei casi per i  
quali è prevista la sanzione del  
licenziamento



*Grazie a tutti*

*Anna Arnone*