

Il dlgs Brunetta

Il ciclo di gestione delle performance

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

Gli obiettivi

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

Misurazione della performance

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

Piano della performance

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

Conseguenze in caso di mancata adozione piano performance

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

Soggetti della performance

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

L'organismo indipendente di valutazione della performance

- Ogni amministrazione, singolarmente o in 18 forma associata, si dota di un Organismo indipendente di valutazione della performance.
- E' nominato previo parere dell'Autorità centrale

L'organismo indipendente

- L'Organismo indipendente di valutazione è costituito da 3 componenti dotati di requisiti di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del *management*, della *valutazione* della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche

Criteri per il riconoscimento del merito

- 1. 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.

Criteri per il riconoscimento del merito

- È fatto divieto di distribuire gli incentivi in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi estranei al processo di valutazione della performance.

La graduatoria del merito

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

La graduatoria

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

La produttività

Fascia alta 25% 50%

Fascia intermedia 50% 50%

Fascia bassa 25% 0%

Gli strumenti per premiare il merito e la professionalità

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

Il bonus delle eccellenze

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

Il premio annuale per l'innovazione

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

Le progressioni economiche di carriera

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

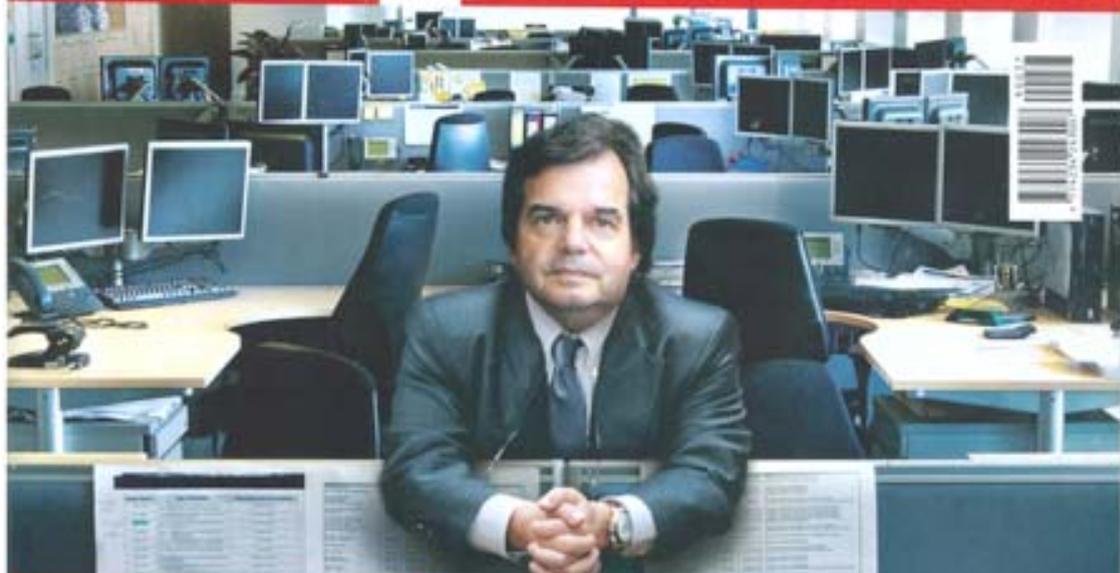
Le progressioni (verticali) di carriera

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



Governo È partita la corsa per il dopo-Berlusconi p.30
Gay L'Italia non è un paese per loro: diritti negati, raid, aggressioni p.66
Esclusivo Il Dalai Lama: così amore e eros nella vita di coppia p.46

L'Espresso



Fannulloni **BRUNETTA BLUFF**

Ha vantato risultati clamorosi contro gli assenteisti. Ma ora purtroppo si scopre che non sono diminuiti. È la storia del ministro...

Dopo l'aumento delle assenze nel mese di agosto il ministro Brunetta ci ripensa ancora

PUBBLICO IMPIEGO

Non si ripristinerà la cosiddetta "ora d'aria", ma il regime sarà comunque più restrittivo che per i lavoratori privati

Statali, torna l'orario lungo per le visite fiscali

Presto un nuovo decreto: per chi è malato obbligo di reperibilità a casa per 6-7 ore

di PIETRO PIOVANI

ROMA — Per i dipendenti pubblici malati tornano le permanenze forzate in casa. Sarà nuovamente allungato l'orario di reperibilità per le visite fiscali. Quell'orario, cioè, che il ministro della Pubblica amministrazione Renato Brunetta aveva già una volta esteso praticamente all'intera giornata, ma che in seguito era stato riportato alla normale durata di sole quattro ore quotidiane (10-12 e 17-19).

La decisione è stata sostanzialmente già presa, restano soltanto da definire le nuove "fasce orarie di reperibilità". Che dovrebbero comunque comprendere non più di sei o sette ore nell'arco di una giornata.

■ **L'ora d'aria.** Tutto è cominciato nell'estate del 2008, quan-

do furono introdotte una serie di misure contro l'assenteismo nel pubblico impiego. All'interno di un decreto (la manovra economica di Tremonti) Brunetta fece inserire un articolo in cui si penalizzavano i dipendenti in malattia con una trattenuta sullo stipendio. E sempre in quell'articolo fu previsto un nuovo regime per le visite fiscali: l'obbligo di farsi trovare a casa veniva indicato nelle fasce orarie 8-13 e 14-20. Ben undici ore di reperibilità, con soltanto un'ora di pausa che nel gergo della pubblica amministrazione fu subito ribattezzata "ora d'aria".

■ **La rivolta.** Il nuovo orario provocò le proteste di tutti i sindacati. Anche della Cisl, che pure è sempre stata la confederazione più bendisposta verso le decisioni di Brunetta. L'argomento principale contro il regime dell'ora d'aria era: visto che si predica l'uguaglianza fra lavoro pubblico e lavoro privato, non è giusto che per i dipendenti delle amministrazioni si preveda un trattamento peggiore rispetto ai dipendenti delle imprese. E una volta tanto, le proteste furono ascoltate dal ministro: lo scorso maggio, parlando a un congresso della Cisl, Brunetta annunciò che l'ora d'aria sarebbe stata abrogata. Cosa che infatti è avvenuta a luglio, con una norma inserita all'interno del decreto anticrisi.

■ **I dati sulle assenze.** Alla fine

dell'estate succede un fatto che Brunetta non aveva previsto. Ad agosto le rilevazioni sulle assenze (compiute come ogni mese dal Dipartimento Funzione pubblica) registrano per la prima volta un sensibile aumento dei giorni di lavoro persi per malattia. Certo, era prevedibile che il fenomeno del calo delle assenze cominciasse ad esaurirsi, anche perché ormai i confronti si cominciano a fare con i dati della seconda metà del 2008, cioè con i mesi in cui si era già rilevata una forte diminuzione delle malattie. Nessuno però si aspettava un aumento, e addirittura del 16,7%. Le segnalazioni giunte dagli uffici del personale di alcuni enti hanno fatto convinto il ministero che tutto sia dipeso dall'abolizione dell'ora d'aria.

■ **Il nuovo decreto.** Ecco perché adesso si pensa di riallungare l'orario delle visite fiscali. Nel decreto legislativo sul lavoro pubblico approvato dal Consiglio dei ministri venerdì scorso c'è una norma che dà a Brunetta il potere di decidere le fasce di reperibilità con un semplice atto ministeriale. Cosa che verrà fatta nei prossimi giorni. L'orientamento sarebbe comunque quello di non tornare alle undici ore fissate inizialmente con la norma sull'ora d'aria. Probabilmente ci si limiterà a sei o sette ore di reperibilità.

■ **La Cisl.** I sindacati ovvia-

mente non accoglieranno con favore questo nuovo ripensamento. A cominciare dalla Cisl, che a suo tempo si attribui il merito della marcia indietro sull'ora d'aria. Gianni Baratta, segretario confederale, lo fa sapere sin d'ora: «Io spero che questa cosa non si faccia. Sarebbe una misura sbagliata, proprio ora che invece dobbiamo concentrarci tutti quanti sull'applicazione delle riforme di Brunetta, sul miglioramento dei servizi e dell'efficienza. Allungare le fasce di reperibilità non aiuta nessuno, è solo un modo di rendere dispettoso il rapporto fra amministrazioni e lavoratori». Quanto poi alla ripresa delle assenze per malattia, Baratta contesta i dati: «Per parlare di assenze dovremmo aspettare i risultati delle rilevazioni ufficiali, quelle compiute annualmente dalla Ragioneria dello Stato. Ancora non conosciamo i dati del 2008, figuriamoci quelli del 2009. Queste rilevazioni che fa il Dipartimento Funzione pubblica si basano su un campione molto ristretto, e c'è il dubbio che vengano scelti soltanto i dati che danno un buon risultato, scartando gli altri».

False attestazioni e certificazioni

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

False attestazioni e certificazioni

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

False attestazioni e certificazioni

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

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

- *(Controlli sulle assenze)* - *Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il servizio sanitario nazionale.*

La trasmissione dei certificati

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

La trasmissione dei certificati

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

Inidoneità permanente al servizio

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

Le nuove norme disciplinari

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

I rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale

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

I rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale

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

I rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale

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

Licenziamento disciplinare

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

Licenziamento disciplinare

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

Licenziamento disciplinare

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

Licenziamento disciplinare

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

Licenziamento disciplinare

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

Licenziamento disciplinare

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

