

SOMMARIO

Presentazione	VII
Nota sugli autori	IX

Parte Prima LA RIFORMA

Misurazione, valutazione e trasparenza della performance della pubblica amministrazione	3
<i>di Anna Maria Venezia</i>	
Dirigenza pubblica, responsabilità dirigenziale e mobilità.....	19
<i>di Pierluigi Rausei</i>	
Contrattazione collettiva e potere disciplinare dell'amministrazione	27
<i>di Eufranio Massi</i>	

Parte Seconda LE NORME DOPO LA RIFORMA

Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.....	51
Legge 4 marzo 2009, n. 15	103
Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (testo vigente)	121

PRESENTAZIONE

Il principio ispiratore della cd. “riforma Brunetta”, attuata con decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 sulla delega di cui alla legge 4 marzo 2009, n. 15, in vigore dal 15 novembre 2009, appare essere quello della trasparenza vista nei termini di una piena accessibilità da parte dei cittadini al complesso delle informazioni che riguardano i diversi profili organizzativi e funzionali dell’amministrazione pubblica, in special modo attraverso le tecnologie informatiche e il web.

In questa prospettiva il d.lgs. n. 150/2009 si occupa di una modulazione innovativa dei sistemi di valutazione dei dirigenti e dei dipendenti pubblici con misurazione concreta delle *performances* in modo da assicurare l’attribuzione selettiva degli incentivi non soltanto economici, ma anche di carriera, nell’ambiziosa finalità di premiare il merito, le eccellenze e le capacità. Pesa su tale scelta la fissazione aprioristica della soglia massima del contingente dei “meritevoli” che potranno beneficiare del trattamento accessorio nella misura massima o in misura ridotta al 50%, come pure del contingente necessario dei “non meritevoli” ai quali non può essere corrisposto alcun incentivo.

Di fondamentale rilievo, invece, appare il passaggio culturale che il d.lgs. n. 150/2009 intende operare da un generale concentrarsi sui mezzi (e cioè sugli *input*) a un innovativo puntare l’attenzione sui risultati (e, quindi, sugli *output* e sugli *outcome*) per migliorare in modo sensibile e percettibile i “prodotti” delle pubbliche amministrazioni.

Su questa base, dove la misurazione e la valutazione delle esperienze performanti vengono individuate come declinazione del principio cardine della trasparenza, la P.A. è chiamata al vaglio della neoistituita Commissione per la valutazione, la trasparenza e l’integrità e ad istituire, in ciascuna amministrazione, appositi Organismi indipendenti di valutazione.

Ma il decreto di riforma amplifica le proprie ambizioni anche con riguardo alla attuazione del nuovo modello contrattuale determinato dall’Accordo del 22 gennaio 2009, proponendosi di avviare il processo di convergenza del settore pubblico con quello privato, ponendo in capo al dirigente la concreta responsabilità della gestione delle risorse umane, ma anche della qualità e quantità delle *performances* della pubblica amministrazione affidatagli.

Accanto al principio di inderogabilità della legge da parte della contrattazione collettiva, si pone, quasi come correttivo, l’instaurarsi di un forte legame fra la contrattazione collettiva decentrata e i meccanismi di valutazione e di premialità, finalizzato anche al conseguimento dei risultati attesi e di programmati risparmi di gestione.

La stessa ARAN è oggetto di un processo di riforma che il d.lgs. n. 150/2009 imposta con la nomina del Presidente, mediante decreto del Presidente della Repubblica, su parere favorevole delle Commissioni parlamentari competenti, e con il ruolo nuovo affidato a tale figura.

Altro grande capitolo della riforma è il riassetto e la ridefinizione del ruolo dei dirigenti visti ora come responsabili dell’attribuzione dei trattamenti economici accessori sulla scorta di una attenta valutazione della individuale di ciascun dipendente. Al dirigente, così responsabilizzato e valorizzato, il legislatore si propone di affidare gli strumenti effettivi per intervenire, prevedendo anche specifiche sanzioni, anche sul trattamento economico, laddove manchi di svolgere con efficacia il compito affidatogli.

Infine il decreto di riforma non manca di intervenire per semplificare la normativa sui procedimenti disciplinari e per renderla efficiente e funzionale, in primo luogo con l'estensione dei poteri sanzionatori diretti del dirigente della struttura in cui il dipendente lavora (che può ora applicare sanzioni fino a 10 giorni di sospensione), con la previsione, fra l'altro, di termini ridotti e perentori e di un potenziamento della fase istruttoria.

Di tutto questo, sia pure sinteticamente, danno atto gli Autori del presente volume con i loro interventi di prima analisi che accompagnano i testi normativi.

NOTA SUGLI AUTORI

EUFRANIO MASSI è dirigente della Direzione provinciale del Lavoro di Modena, collaboratore di riviste specializzate in materia di lavoro, ha fatto parte di numerosi gruppi e commissioni ministeriali che hanno affrontato, nel corso degli anni, le tematiche relative al mercato del lavoro. Attualmente, è anche reggente della Direzione del Lavoro di Piacenza, dopo aver diretto analoghe strutture a Parma, Latina, Verona e Padova. Cura, unitamente ai suoi collaboratori, il sito della DPL Modena (www.dplmodena.it), particolarmente significativo sulla conoscenza dei vari aspetti del lavoro pubblico e privato.

PIERLUIGI RAUSEI è Direttore della Direzione Provinciale del Lavoro di Macerata. Avvocato, già Ispettore del lavoro e Coordinatore amministrativo, è componente del “Centro Studi Attività Ispettiva” e coordinatore dello “Staff Studi e Quesiti” del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, nonché docente per la formazione nazionale del personale ispettivo ministeriale. Docente di “Diritto sanzionatorio del lavoro” presso l’Università di Modena e Reggio Emilia, quale collaboratore del Centro Studi Internazionali e Comparati “Marco Biagi”; è anche componente del Comitato Scientifico della Fondazione Studi dell’Ordine Nazionale dei Consulenti del Lavoro e del Comitato scientifico della rivista “Diritto & Pratica del Lavoro”, nonché membro del Comitato di redazione della rivista “Diritto delle Relazioni Industriali”. Collabora con le principali riviste scientifiche in materia di lavoro e sicurezza sul lavoro ed è autore di numerosi saggi e volumi in diritto del lavoro.

ANNA MARIA VENEZIA è dirigente del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali dal febbraio 2007, attualmente Direttore delle Direzioni Provinciali del Lavoro di Pisa e Livorno, selezionato come soggetto sperimentatore del Sistema di valutazione della prestazione del personale del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali. Dal 1997 e fino al 2007 ha svolto le funzioni di Segretario Comunale e Direttore Generale in Comuni e Comunità Montane dove ha maturato una specifica esperienza in tema di organizzazione, programmazione, controllo di gestione e valutazione del personale docente in iniziative formative per la pubblica amministrazione sui temi della valutazione, del Bilancio delle competenze, degli stili di leadership, programmazione e controllo di gestione.

Parte Prima
LA RIFORMA

MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Anna Maria Venezia

Direttore della Direzione Provinciale del Lavoro di Pisa ()*

Con l'approvazione definitiva da parte del Consiglio dei Ministri il 9 ottobre 2009 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 di attuazione della Legge Brunetta di riforma della Pubblica Amministrazione (legge n. 15 del 4 marzo 2009) si è avuto un importante atto di regolazione in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance della pubblica amministrazione a fronte di un dibattito mai sopito e su cui le riforme amministrative degli ultimi due decenni sono intervenute nell'intento di diffondere nel settore pubblico la cultura della valutazione.

A lungo il dibattito nel pubblico impiego si è incentrato sul se e perché valutare, al di là degli obblighi normativi, si è discusso sulla reale portata di valore aggiunto che la valutazione potesse dare alla gestione amministrativa, su quali strumenti dovessero essere adottati, sugli effetti, non solo sulle retribuzioni e sulle carriere, ma anche sul clima, sul consenso interno e sulle motivazioni dei lavoratori dipendenti.

Il dlgs di attuazione della legge 15/2009 al **Titolo II** detta una disciplina del sistema di valutazione delle strutture e del personale pubblico che si basa sulla necessità di un doveroso rigore nell'erogazione dei compensi incentivanti, sulla meritocrazia, sulla necessità di una maggiore organizzazione degli uffici e sugli obiettivi di produttività, che devono essere realizzati in modo da raggiungere maggiori livelli di efficacia, di efficienza e di economicità delle amministrazioni e, in definitiva, una maggiore competitività del sistema Paese.

L'art. 2 infatti, definisce l'oggetto della disciplina del sistema indicando non solo i dipendenti ma le stesse strutture delle amministrazioni pubbliche in cui sono incardinati ed esplicita le finalità del sistema stesso ovvero quello di raggiungere elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale.

Come si legge nei **commi primo e quarto dell'art. 3** del dlgs in commento, tutto il sistema della valutazione punta dunque su ciò che maggiormente interessa agli utenti, ovvero l'efficienza e la qualità dei servizi, e rifugge dalla logica, tutta interna al rapporto tra amministrazione, sindacati e personale, che spesso si risolve meramente in un modo per attribuire una quota della retribuzione.

La finalità primaria è dunque capire se i servizi possono essere migliorati o resi meno costosi e il mezzo è la valorizzazione delle performance individuali viste in funzione della performance della struttura in cui si è inseriti.

(*) Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autrice e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene.

La necessità di improntare un sistema di misurazione dei servizi pubblici organico, sistematico e diffuso a livello nazionale ha lo scopo di offrire alla pubblica opinione, informazioni trasparenti sul livello delle prestazioni, consentendo sia di adottare scelte e comportamenti conseguenti, sia di agire per ottenere eventuali miglioramenti, inoltre fornisce le informazioni necessarie per una credibile incentivazione economica del personale della PA e, agli organi di governo e ai dirigenti delle amministrazioni, dati fondamentali per elaborare politiche pubbliche e scelte gestionali.

L'adozione di retribuzioni accessorie legate anche alle performance dell'amministrazione ha inoltre lo scopo di associare l'incentivo economico a risultati che sono di immediato interesse per gli utenti creando uno sviluppo coerente tra miglioramento dei servizi e carriera economica individuale dei dipendenti. La centralità del cittadino-utente si esprime anche nell'esigenza che di questo processo si dia piena contezza al pubblico con una reale trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento; tale esigenza è ripresa poi dal **comma 3** che ne fa un vero e proprio obbligo di comunicazione per le PA.

Il **comma secondo** dello stesso **art. 3** prevede che nel rispetto dei criteri dettati dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche di cui al successivo **art. 13**, la misurazione e la valutazione della performance andrà operata in modo coerente a più livelli:

- per l'amministrazione nel suo complesso
- per le unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola
- per i singoli dipendenti

Occorre riflettere sulla distinzione operata dalla norma tra "misurazione" e "valutazione" che sono concetti non coincidenti.

"Misurare" indica un calcolo preciso dell'entità e della dimensione di un fenomeno, di uno stato o di un oggetto, il cui manifestarsi viene associato a quantità rilevate attraverso strumenti di misura, si rileva oggettivamente un fenomeno senza significativi apprezzamenti discrezionali

"Valutare" costituisce invece un'attività di più ampia portata che consiste nel prendere in considerazione, con attenzione ed eventualmente avvalendosi di metodi di osservazione ed analisi, gli effetti di un fenomeno oppure i pro ed i contro di un'azione, al fine di esprimere un giudizio. Si esprime un giudizio non arbitrario ma con apprezzamenti discrezionali, che implica seguire un metodo, raccogliere informazioni, avere una conoscenza diretta, seguire i canoni della logicità, correttezza, buona fede.

La valutazione può avvalersi di misure - anche approssimative - dei fenomeni su cui intende formulare un giudizio, ma non può identificarsi tout court con esse.

Il campo della valutazione è molto più esteso ed utilizza una molteplicità di segni, in aggiunta ad eventuali misure; tali segni sono, ad esempio: il fatto di aver rispettato i tempi per realizzare o concludere un'attività; il fatto di avere o non aver seguito determinati percorsi d'azione ritenuti a priori validi e desiderabili; il fatto di avere favorito o non favorito la partecipazione e il coinvolgimento di altri soggetti a vario titolo interessati all'azione; il fatto di aver dimostrato capacità innovative, individuando soluzioni nuove ed originali; il fatto di avere o non avere avuto reclami da parte dell'utenza ecc.

Pertanto operate le necessarie misurazioni, per la valutazione, è ancora necessario ad es:

- stabilire se i tempi sono stati rispettati (si procede a tale valutazione laddove ci sia un problema di rispetto dei tempi e comunque solo nel caso in cui il "fattore tempo" sia rilevante; consiste nel raffronto tra tempi previsti e tempi effettivi, nonché nell'analisi degli eventuali scostamenti);
- prendere in considerazione i singoli risultati attesi specifici programmati di ciascun obiettivo;
- stabilire "approssimativamente" lo scostamento tra risultati specifici ottenuti e risultati specifici attesi, avvalendosi eventualmente di indicatori quantitativi;
- formulare un giudizio di sintesi su ogni risultato specifico;
- stabilire "approssimativamente", tenendo conto di tutti i risultati specifici realizzati e del rispetto dei tempi (ma senza alcun automatismo), il grado di conseguimento dell'obiettivo globalmente considerato;
- formulare un giudizio di sintesi sul grado di conseguimento dell'obiettivo.

Il **comma 4 dello stesso art. 3**, in coerenza con quello che ormai è un principio di consolidata giurisprudenza della Corte dei Conti in base al quale l'erogazione di incentivi al personale è illegittima in assenza di un sistema di valutazione, stabilisce che l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance può avvenire solo nel rispetto della disciplina del **Titolo II** che a tal fine è inderogabile.

L'unica spesa aggiuntiva che la realizzazione di tale sistema prevede è quella relativa al funzionamento della Commissione *ex art. 13*, prevista nella prima versione del decreto come una vera e propria Authority.

Con l'**art. 4** "Ciclo di gestione della performance" si definisce in via legislativa il flusso procedimentale per la valutazione della prestazione.

A questo proposito è opportuno osservare che il diffuso bisogno di "oggettività" espresso nei confronti di qualsiasi tipo di sistema di valutazione, deriva dal pericolo di un'eccessiva discrezionalità del valutatore, o dell'amministrazione, indipendente dalla prestazione, ed è considerato come il principale fattore in grado di minare qualsiasi forma di legittimazione e consenso dei sistemi di valutazione.

La valutazione per obiettivi è stata considerata, per queste ragioni, come un'efficace risposta ad un'eventuale crisi di consenso e legittimità. Criteri obiettivi e non discrezionali si ritengono conseguiti con una programmazione ed una verifica di risultati misurabili ed in questo senso la definizione legislativa del processo di valutazione può concorrere a soddisfare quel bisogno di "oggettività".

Ai sensi dell'**art. 4** la valutazione della prestazione avviene dunque in base al grado di raggiungimento di obiettivi predeterminati (questo fattore indica i risultati ottenuti) in modo coerente con l'allocatione delle risorse che porti ad una valorizzazione del merito e una precisa rendicontazione dei risultati.

Il processo di valutazione si articola pertanto nelle fasi elencate dal secondo comma e che prevedono:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori; il piano degli obiettivi, infatti, presuppone una selezione delle attese di risultato ritenute più significative che non può, evidentemente, contemplare indistintamente tutte le aree di attività della struttura e del dipendente e per ogni obiettivo occorre che vi sia l'identificazione dei risultati attesi che rappresentano il fine ultimo dell'attività e, al fine di verificare, al termine

del progetto, il raggiungimento degli obiettivi prefissati, inoltre, è indispensabile che siano individuati indicatori ad hoc pertinenti rispetto all'obiettivo, basati, per quanto possibile, su sistemi informativi correnti e che siano misurabili e validi,

- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse; un'assegnazione incoerente degli obiettivi rispetto alle risorse umane economiche e strumentali porrebbe nel nulla l'intero sistema comportando l'impossibilità di conseguimento degli stessi,
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi; occorre operare una valutazione relativa ad ogni singolo risultato specifico da effettuare attraverso la rilevazione degli eventuali indicatori associati al risultato e al confronto tra misura prevista e misura raggiunta in modo tale da poter intervenire per porre in essere quanto necessario a superare gli scostamenti rilevati; la valutazione delle prestazioni è un processo continuo assimilabile, anzi, coincidente, in gran parte, con il processo di leadership che ogni capo esercita al meglio delle sue capacità nei confronti dei suoi collaboratori al fine di massimizzare la motivazione al lavoro; pertanto il processo di pianificazione, gestione e valutazione delle prestazioni è continuativo nel tempo e dura costantemente; i momenti di verifica intermedia sono solo dei " segnali di richiamo" nella effettuazione dell'attività dirigenziale,
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale; abbiamo già illustrato ampiamente in cosa si sostanzia la misurazione e le differenze con la valutazione, si noti che anche qui l'oggetto è sia la performance della struttura che quella individuale,
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito; al merito e premi è dedicato l'intero **titolo III** con cui si opera la definizione delle regole che sovrintendono i rapporti tra risultati conseguiti dal dipendente e ricompensa ad esso assegnata e che riguardano la costruzione di un vero e proprio «sistema» incentivante,
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi; è il richiamo alla trasparenza sia interna che esterna che già abbiamo ritrovato tra i principi dell'**art. 3** e che poi sarà definita dall'**art. 11**.

L'**art. 5** definisce al **primo comma** i tempi e le modalità di definizione degli obiettivi che devono avere una programmazione triennale e devono tener conto dei documenti di programmazione finanziaria; essi devono essere attribuiti ad inizio anno e devono essere negoziati dagli organi di indirizzo politico-amministrativo con la dirigenza e da questa a cascata fino ai responsabili delle unità organizzative.

Al **secondo comma** l'**articolo 5** elenca le caratteristiche degli obiettivi senza discostarsi dalla letteratura in materia ma dando loro rango di disposizione di legge.

Così definiti gli obiettivi indicano una unità di misura di prodotti o di servizi prestati, quantitativamente misurabili in termini di risultati (numero di verifiche, di atti, di concessioni, ecc).

Rappresentano infatti i risultati attesi dalla prestazione del dipendente e dell'intera unità organizzativa di appartenenza nel periodo di riferimento e presentano i seguenti requisiti:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione; gli obiettivi quindi devono essere in grado di rappresentare nell'insieme gli aspetti più qualificanti della prestazione e di rispondere non solo alle esigenze degli organi di indirizzo politico-amministrativo ed di quelli di vertice, ma ai cittadini in un'ottica di servizio; devono essere adeguatamente selezionati, non tutti gli obiettivi definiti nei documenti di programmazione dell'ente devono essere utilizzati ai fini della valutazione delle prestazioni; è opportuno selezionare solo quegli obiettivi che, siano particolarmente sfidanti e orientati alla soluzione di problemi,
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari; devono identificare in modo chiaro e preciso il punto di arrivo ed i risultati attesi; devono contenere una descrizione di massima molto sintetica delle attività che si prevede di porre in essere, evitando elencazioni lunghe e ridondanti; la specificità va intesa nel senso che i diversi obiettivi devono essere adeguatamente descritti nelle proprie dimensioni di risultato, eventualmente associando tali risultati a indicatori quantitativi; in tal modo diviene più agevole poter stabilire a consuntivo, con relativa precisione, se e in quale "misura" l'obiettivo è stato raggiunto; tuttavia la specificazione di risultati attesi molto precisi, non preclude la possibilità di definire obiettivi sufficientemente ampi e generali; in tal senso, l'obiettivo può essere considerato il contenitore ampio di una pluralità di risultati attesi più specifici,
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi; devono cioè essere orientati alla soluzione di problemi: l'obiettivo deve essere costruito a partire da un "problema in cerca di soluzione"; anche laddove le attività si presentano routinarie e ripetitive è possibile individuare problemi irrisolti e situazioni da migliorare; in ogni caso, deve essere un problema irrisolto a spingere verso la costruzione di un obiettivo e non l'obiettivo a creare artificialmente un problema, perché si è comunque costretti a "lavorare per obiettivi",
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno; nel lavoro per obiettivi è essenziale che essi siano temporalmente definiti in modo da poter permettere a fronte di una efficace programmazione anche periodiche verifiche intermedie con adozione di eventuali correttivi in caso di scostamenti e valutare il loro raggiungimento a fine periodo; eventuali obiettivi pluriennali devono collocarsi nell'ambito della programmazione strategica triennale di cui al **primo comma**,
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe; ad oggi in Italia manca una sistematica misurazione dei servizi erogati dalle Pa alla collettività. La commissione prevista all'**art. 13** ha il compito di adottare per ogni tipologia di servizio parametri a livello nazionale, che consentiranno tra l'altro, di attuare la norma costituzionale (articolo 117, lett. m) sulla "determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale",
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente; si stabilisce che occorre una base di rilevazione almeno triennale della performance della PA,

- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili: i traguardi fissati per ciascun obiettivo non devono essere irrealistici o indipendenti dall'azione del dipendente in rapporto alla quantità e qualità delle risorse umane economiche e strumentali di cui dispone perché ciò avrebbe un effetto demotivante, né devono essere scontati e di facile realizzazione, perché in tal caso perderebbero il loro carattere incentivante e di stimolo per l'azione.

L'**art. 6** si riferisce al controllo di gestione che spetta a ciascuna amministrazione e comporta una serie di obblighi organizzativi, parte dei quali connessi al quadro generale dettato dal d.lgs. n. 165 del 2001 e demandati alle singole Amministrazioni attraverso degli indirizzi individuati nell'**articolo 13** dalla commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche; concerne la misurazione dell'efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa. In questa prospettiva si colloca l'obbligo di definire le modalità di rilevazione e ripartizione dei costi tra le unità organizzative e di individuazione degli obiettivi per cui i costi sono sostenuti, con una rilevazione costi-oggettivi già rinvenibile nell'art. 18 comma 1 d.lgs. n. 165 del 2001.

L'**art. 7** prevede la necessità di un apposito provvedimento di approvazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e ne prevede i soggetti (**comma 2**) ed i contenuti essenziali (**comma 3**). In particolare ogni struttura amministrativa sarà dotata di un organismo indipendente di valutazione della performance disciplinato dall'art. 14 ed a cui spetterà la misurazione e valutazione della performance della struttura stessa e la proposta della valutazione dei dirigenti di vertice; la commissione dell'art. 13 opererà fundamentalmente con compiti di standardizzazione sull'intero territorio nazionale degli strumenti fondamentali e delle relative modalità operative. Ma in via diretta spetta ai dirigenti di ciascuna amministrazione la funzione di misurazione e valutazione. Tali soggetti sono poi richiamati nell'**art. 12** che apre il **Capo IV** dedicato ai soggetti del processo di misurazione e valutazione della performance

Circa i contenuti essenziali del sistema l'**art. 7** prevede che esso debba attenersi alle disposizioni del decreto attuativo della legge n. 15/2009, per le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione, che quindi costituiscono come già detto disposizioni inderogabili; si privilegiano esigenze di celerità e di definizione stragiudiziale delle eventuali controversie che dovessero sorgere nell'applicazione del sistema prevedendo apposite procedure di conciliazione; il sistema dovrà poi essere coerente con la programmazione finanziaria e di bilancio e con i cd controlli interni (strategico, amministrativo, di gestione) e per assicurare ciò dovranno prevedersi specifiche modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione.

L'**art. 8** definisce legislativamente ciò che della performance organizzativa debba essere oggetto di misurazione e valutazione e mette ancora una volta al primo piano la soddisfazione finale dei bisogni della collettività, la correlata rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e più in generale lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione finalizzate allo sviluppo delle relazioni con i cittadini/utenti; segue la verifica dello stato di attuazione dei documenti di programmazione facendo un richiamo ad una valutazione dei risultati di tipo quali-quantitativo che, come abbiamo visto, è resa possibile da una chiara identificazione degli indicatori significativi e onnicomprensivi di prodotto; da procedure in grado di tenere sotto controllo i processi e operare in *feed*

back in tempo reale o perlomeno senza ritardi eccessivi. Tale metodologia in genere si rifà ad indicatori di tipo numerico, statistico, derivati dai dati di rendimento amministrativo, o di tipo economico e finanziario, e verificati sulla base dei risultati attesi, dagli uffici di controllo interno o di gestione, sull'andamento della pianificazione annuale. Rientra nell'ambito della valutazione della performance organizzativa anche la più classica modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali da perseguire con la riduzione dei costi, nonché con l'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi. Una nota merita l'esplicita citazione del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

L'**art. 9** simmetricamente a quanto disposto dall'**art. 8**, definisce legislativamente ciò che deve essere oggetto di misurazione e valutazione nella performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa; oltre al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, che quindi postulano l'assegnazione dettagliata e personalizzata degli stessi, si fa riferimento al contributo effettivo realizzato dal singolo dipendente nel raggiungimento dei risultati riferiti all'intera unità organizzativa di appartenenza; tale contributo andrà valutato in funzione del ruolo dello stesso e delle leve operative di intervento di cui dispone; la qualità del contributo assicurato indica "come ho raggiunto l'obiettivo" in quale misura ciascun dipendente manifesta comportamenti ed atteggiamenti tipici di una direzione in grado di svolgere efficacemente e responsabilmente il proprio ruolo.

Essenziale poi il riferimento alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Il cosiddetto errore di tendenza mediana o appiattimento è la tendenza, piuttosto diffusa fra i valutatori, a concentrare i giudizi sui valori medi della scala, evitando sia i massimi che i minimi. Questo produce un generale appiattimento delle valutazioni espresse che, di conseguenza, finiscono col perdere gran parte del loro significato. Capita spesso nel tentativo di evitare la difficoltà che deriva dal fare delle distinzioni tra i collaboratori o dal dover dare una valutazione negativa su una persona, per evitarlo occorre:

- valutare fattore per fattore e non complessivamente per ogni fattore,
- rimandare a episodi di lavoro (magari descrivendoli a lato di ogni fattore),
- esprimere un giudizio qualitativo e descrittivo finale di valutazione,
- durante l'anno evidenziare episodi positivi e negativi da ricollegarsi alla valutazione finale,
- valutare i singoli collaboratori e poi confrontare tra loro le valutazioni.

Per il personale che non abbia incarichi di responsabilità il **comma 2 dell'art. 9** prevede che si faccia riferimento al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali ed alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi: non è quindi necessario a differenza del comma precedente l'esclusiva valutazione di obiettivi individuali potendo fare riferimento anche obiettivi di gruppo e alle competenze manageriali si sostituiscono i comportamenti organizzativi. Tale valutazione viene effettuata in base alle indicazioni della commissione di cui all'**art. 13** con fattori di volta in volta individuati dalla struttura "tipizzati" e descritti attraverso una check list, che costituisce il riferimento per la valutazione. L'utilizzo combinato di o-

biettivi e comportamenti organizzativi permette una valutazione maggiormente organica delle prestazioni. Il piano degli obiettivi, infatti, presuppone una selezione delle attese di risultato ritenute più significative che non può, evidentemente, contemplare tutte le aree di attività del dipendente. Il piano dei comportamenti organizzativi permette un recupero delle aree trascurate e una focalizzazione su alcuni contributi rilevanti in termini organizzativi collegati solo indirettamente ai risultati individuali e dell'organizzazione.

L'**art. 10** disciplina gli strumenti di programmazione e valutazione in modo univoco per tutte le pubbliche amministrazioni e ciò al fine di garantirne la qualità, comprensibilità ed attendibilità; essi si sostanziano in un documento programmatico triennale da aggiornarsi annualmente e da approvarsi entro il 31 Gennaio cd piano della performance e in un consuntivo da approvare entro il 30 giugno per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dell'anno precedente cd Relazione sulla performance. Il piano della performance deve contenere gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale con i relativi indicatori; per le amministrazioni dello Stato il piano contiene la direttiva annuale del Ministro.

Il **comma 5** detta un vero apparato sanzionatorio in caso di mancata adozione del Piano della performance:

- divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti hanno concorso alla mancata adozione del Piano,
- divieto di procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

L'**art. 11** definisce e disciplina il principio della trasparenza principio cardine di tutta la riforma qualificato come livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.

Esso è inteso come accessibilità totale di tutte le informazioni concernenti l'organizzazione, l'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali e dei risultati, l'attività di valutazione per consentire forme diffuse di controllo interno ed esterno. Ogni amministrazione dovrà pubblicare sul proprio sito internet, in un'apposita sezione (di facile e immediata consultazione), tutte le informazioni legate alle valutazioni e al merito tra cui le retribuzioni e i curricula dei dirigenti, l'ammontare complessivo dei premi collegati alle performance, gli incarichi, retribuiti e non, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.

È prevista l'adozione da parte di ogni PA di un programma triennale per la trasparenza e l'integrità, da aggiornare annualmente e che contenga le iniziative per garantire in coerenza con le indicazioni della commissione *ex art. 13*, un adeguato livello di trasparenza e la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità

Si prevede una dettagliata rilevazione e monitoraggio dei costi dei servizi (compresi quelli di personale) che deve essere oggetto di pubblicazione sui rispettivi siti istituzionali.

Tra le iniziative di attuazione del principio di trasparenza si prevede la presentazione del Piano e della Relazione sulla performance alle associazioni di consumatori a cura di ogni amministrazione. Il mancato rispetto di quanto previsto dall'art. 11 compor-

ta il divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti.

Spetta all'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna amministrazione l'adozione sia del Piano e della Relazione sulla performance di cui all'**art. 10** che del programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'**art. 11**

L'**art. 13** istituisce e disciplina la più volte citata commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche; essa è un organismo centrale istituita, in posizione autonoma e indipendente nell'ambito dell'ARAN, ed ha il compito di indirizzare, coordinare e sovrintendere all'esercizio indipendente delle funzioni di valutazione, di garantire la trasparenza dei sistemi di programmazione e monitoraggio, di assicurare la comparabilità e la visibilità degli indici di andamento gestionale.

La Commissione è organo collegiale composto da cinque componenti scelti tra esperti di elevata professionalità.

La Commissione tra le altre competenze:

- fornisce supporto tecnico e metodologico all'attuazione delle varie fasi del ciclo di gestione della performance;
- verifica la corretta predisposizione del Piano e della Relazione sulla Performance delle amministrazioni centrali;
- definisce i parametri e i modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- redige la graduatoria di performance delle amministrazioni statali.

Ad essa come abbiamo visto spetta in definitiva di adottare per ogni tipologia di servizio parametri a livello nazionale, che consentano tra l'altro, di attuare la norma costituzionale (art. 117, lett. m) sulla "determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale".

Presso la Commissione è istituita la Sezione per l'integrità nelle amministrazioni pubbliche con la funzione di favorire, all'interno delle amministrazioni pubbliche, la diffusione della legalità e della trasparenza e sviluppare interventi a favore della cultura dell'integrità.

In ossequio al principio di trasparenza la Commissione assicura la disponibilità, per le associazioni di consumatori o utenti, i centri di ricerca e ogni altro osservatore qualificato, di tutti i dati sui quali la valutazione si basa.

Per la commissione sono previsti oneri a carico del bilancio di stato.

L'**art. 14** prevede per ogni amministrazione un organismo che sostituisce gli attuali servizi di controllo interno ed esercita le attività di controllo strategico; è possibile anche la costituzione in forma associata, per più amministrazioni, di questi organismi.

Si tratta di un organo monocratico ovvero collegiale comunque snello, composto da 3 componenti di elevata professionalità ed esperienza.

Ad essi spetta il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e l'elaborazione di una relazione annuale sullo stato dello stesso con onere di tempestiva comunicazione delle criticità riscontrate agli organi interni di governo ed amministrazione.

L'Organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione effettua annualmente indagini sul personale dipen-

dente volte a rilevare il clima organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla predetta Commissione.

Tale norma, intervenendo a modifica delle disposizioni del d.lgs. 286/1999, cioè la disciplina generale dei controlli nell'ambito delle amministrazioni dello Stato, si applica direttamente solo ad esse mentre per regioni ed enti locali costituisce solo una disposizione di principio dato che per quest'ultimi si applicano le disposizioni dell'articolo 147 del d.lgs. n. 267/2000. Tuttavia anche per le amministrazioni statali fino alla loro entrata in funzione prevista dall'**art. 30** del dlgs attuativo della legge n. 15/2009 entro il 30 aprile 2010, continueranno ad operare i soggetti preposti alla valutazione e controllo strategico previsti dall'articolo 6 del d.lgs. n. 286/1999, mentre a decorrere dal 1° gennaio 2011 gli organismi ex art. 14 dovranno definire e assicurare la piena operatività dei sistemi di valutazione della performance di cui all'**art. 7**.

L'**art. 16** è stato il frutto di una lunga trattativa per l'applicabilità agli Enti territoriali e al Servizio Sanitario Nazionale delle norme del dlgs attuativo della legge n. 15/2009; ne è scaturita una sostanziale limitazione dell'immediata operatività del citato decreto agli Enti di cui sopra ed un apposito protocollo d'intesa tra il Ministero per la Pubblica amministrazione e l'innovazione e l'ANCI. Nello specifico trovano diretta applicazione le disposizioni che disciplinano il principio della trasparenza quale livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche e requisito essenziale in ogni fase del ciclo di gestione della performance (articolo 11, commi 1 e 3). Mentre non costituiscono norme vincolanti ma solo di principio a cui adeguare i rispettivi ordinamenti i principi generali dell'art. 3 in materia di misurazione e la valutazione della performance, il ciclo di gestione della performance dell'art. 4, la definizione delle caratteristiche degli obiettivi dell'art. 5, comma 2, il Sistema di misurazione e valutazione della performance descritto dall'art. 7, gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale dell'art. 9 e il ruolo di promozione della cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità dell'organo di indirizzo politico amministrativo come definito all'art. 15, comma 1.

Entro il 31 dicembre 2010, gli ordinamenti delle regioni e degli enti locali devono adeguarsi ai suddette disposizioni che trovano comunque applicazione nelle more dell'adeguamento e in caso di decorso del termine fissato senza che sia stata adottata una normativa specifica dall'Ente territoriale .

Con l'**art. 17** si apre il **Capo I del Titolo III** interamente dedicato agli strumenti di valorizzazione merito ed al sistema premiale che si stabilisce debba essere improntato a principi di selettività e concorsualità.

Chiara la l'impossibilità tra l'altro già presente nell'ordinamento e ribadita da costante giurisprudenza di procedere a incentivi "a pioggia" a tutto il personale.

L'articolo ripropone quella distinzione su due piani fondamentali: produttività, il grado di raggiungimento di obiettivi predeterminati, questo fattore indica i risultati ottenuti e qualità della prestazione, il comportamento organizzativo ovvero "come ho raggiunto l'obiettivo". Come abbiamo già avuto occasione di commentare, l'utilizzo combinato di obiettivi e comportamenti organizzativi permette una valutazione maggiormente organica delle prestazioni.

L'**art. 18** specifica poi che oggetto di incentivazione deve essere sia la performance organizzativa che quella individuale, pertanto si dovrà far riferimento sia agli obiettivi della struttura che al contributo che il singolo ha dato agli stessi.

Ancora una volta (vedi ad es. **art. 3 c 4**) il decreto dispone l'illegittimità dell'erogazione di incentivi e premi in assenza di un reale ed effettivo sistema di valutazione .

L'**art. 19** è una delle norme più discusse e innovative, essa detta i criteri per la differenziazione delle valutazioni prevedendo un meccanismo di articolazione in 3 fasce per dirigenti e dipendenti.

Occorre innanzitutto richiamare l'attenzione sul fatto che l'articolo fa riferimento alla performance individuale ed alla distribuzione delle risorse del salario accessorio collegato a tale fattore e non all'intero ammontare delle risorse del fondo, pertanto la sua portata è limitata alle risorse a ciò destinate.

Nello specifico si tratta delle risorse, prese dai fondi, individuate ai sensi del **comma 3 bis dell'art. 54** che rimette alla contrattazione integrativa il compito di destinare al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

Il meccanismo delle fasce si prefigge lo scopo di garantire la differenziazione delle valutazioni individuali e lo fa predeterminando una scala di merito per legge, quindi in astratto ed indipendentemente dalle circostanze specifiche (raggiungimento o meno degli obiettivi e con che qualità di apporto personale) .

Tuttavia come abbiamo già visto, l'**art. 9** del decreto in esame, nella definizione dell'ambito di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti, fa espresso riferimento alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi rimettendo ad essi quindi il compito di operare in tal senso con una effettiva attenzione ai singoli fattori che vanno a comporre la performance individuale.

A tale previsione si sovrappone poi l'**art. 19** che, anche in riferimento al personale di qualifica non dirigenziale, opera una scelta che si basa su una differenziazione ex ante e definita per legge.

Ma vediamo come si articola il sistema.

In ogni amministrazione, l'Organismo indipendente, sulla base delle risultanze del sistema di valutazione compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale, distinto per livello generale e non, e del personale non dirigenziale.

Innanzitutto il soggetto competente ad operare la differenziazione non è il dirigente, bensì l'Organismo indipendente di cui all'art. 14 a cui spetta la redazione della graduatoria; coordinando tale previsione con quella dell'art. 9 si può concludere che l'Organismo indipendente si limiterà ad acquisire le valutazioni dei dipendenti, espresse dai dirigenti, per formare la graduatoria generale, finalizzata a determinare le fasce di merito.

In ogni caso, per escludere la commistione di competenze non potrà esservi nessuna possibilità di incidere nel merito della valutazione espressa dal dirigente e la funzione dell'Organismo *ex art. 14* si limiterà all'assemblaggio dei vari punteggi per stilare la graduatoria.

In ogni graduatoria il personale è distribuito in 3 differenti livelli di performance:

- fascia di merito alta: con il 25% del personale a cui è destinato il 50% delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;

- fascia di merito intermedia: con il 50% del personale a cui è destinato il 50% delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;
- fascia di merito bassa: con il 25% del personale a cui non è destinato alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

La contrattazione collettiva integrativa può apportare deroghe alla fascia alta prevedendo che vi rientri tra il 20% ed il 30% di personale, con corrispondente variazione compensativa delle percentuali delle altre fasce.

Più ampio invece l'ambito concesso alla contrattazione per le deroghe alla composizione percentuale delle fasce intermedia e bassa e per la distribuzione tra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale; qui infatti non si mettono limiti all'oscillazione percentuale, pertanto spetterà alla contrattazione integrativa operare le relative scelte sempre nel rispetto dei principi di selettività e di meritocrazia; le relative deroghe infatti saranno soggette ad apposito monitoraggio da parte del Dipartimento della funzione pubblica.

Per le regioni e per gli enti locali la disciplina dell'**art. 19** vale come principio a cui uniformare i rispettivi ordinamenti: quindi obbligo di suddivisione in almeno tre fasce e di destinare la quota prevalente delle risorse a coloro che hanno avuto la valutazione migliore e con le modalità che saranno definite dalla autonomia regolamentare dei singoli enti.

Nella norma si legge una precisa scelta di non rimettere al valutatore la reale differenziazione delle valutazioni, ma di predisporre un sistema obbligato attraverso cui ottenerla.

Non si può non tener conto che fino ad oggi l'esperienza maturata per la distribuzione del salario accessorio ha visto alcune amministrazioni che hanno usato questo strumento con accortezza e intelligenza ed altre invece che hanno distribuito le risorse in modo sostanzialmente indifferenziato.

È per reagire a tale prassi che il decreto ha istituito l'articolazione in fasce.

Tuttavia un sistema così aprioristicamente determinato potrebbe paradossalmente compromettere l'intento di favorire l'impegno del personale e di ottenere più efficienza.

Il settore privato ha sperimentato, che la politica degli incentivi individuali non sempre produce effetti soddisfacenti, perché stimola forme di competizione fra dipendenti a volte troppo esasperate e non alimenta il senso di squadra. Non più uniti nel perseguimento di un obiettivo comune, ma predestinati in caso di "minor" rendimento del collega a vedersi collocare nella fascia bassa, si rischia di innescare nei dipendenti forme di mancata collaborazione e condivisione dei saperi e quindi in ultima analisi di determinare una assurda concorrenza tra carriera economica individuale e miglioramento dei servizi.

Il sistema potrebbe poi alimentare una sostanziale demotivazione in chi, essendosi impegnato ed avendo realmente contribuito al raggiungimento di buoni livelli di performance che abbiano effettivamente visto coinvolto più del 75% del personale, pur ricevendo una buona valutazione, per un minimo scarto si trovi accomunato con chi non ha fatto altrettanto.

Dal versante del valutatore, poi, si pone nel nulla la possibilità di gestire gli effetti di una valutazione che potrà anche essere specifica, dettagliata e differenziata ma che vedrà poi appiattite le conseguenti ricadute economiche almeno per i soggetti collocati

nella fascia bassa (che come abbiamo visto non sono necessariamente coloro che non hanno dato alcun contributo)

In questo quadro (**art. 20**) e come vedremo dettagliatamente nel commento delle norme che seguono, gli aspetti monetari dell'incentivazione del personale riguardano gli incentivi connessi al raggiungimento di un risultato predefinito (es., il bonus annuale delle eccellenze il premio annuale per l'innovazione, i cosiddetti compensi per produttività) e quelli correlati allo sviluppo professionale del dipendente (progressioni economiche e progressioni di carriera).

La valorizzazione del personale, poi, passa anche attraverso iniziative non strettamente monetarie come la previsione di attività formative mirate, il conferimento di posizioni professionali che implicano contenuti lavorativi più ricchi e maggiore responsabilità, la garanzia di crescita professionale, da effettuarsi sulla base di regole trasparenti che mirino unicamente a premiare i risultati, la professionalità, il livello di conoscenza di cui il dipendente dispone.

Il bonus annuale delle eccellenze previsto dall'**art. 21** enfatizza la centralità della performance individuale attribuendo un incentivo al 5% del personale dirigenziale e non, che si è meglio distinto collocandosi nella rispettiva fascia alta di cui all'art. 19.

Una tendenza inversa a quanto sta avvenendo in parte delle imprese in cui si va diffondendo la retribuzione di risultato legata più che alle performance individuali, a quelle dell'azienda o di sue strutture. Parte del settore privato ritiene, infatti, che la politica degli incentivi individuali non sempre produce effetti soddisfacenti, perché stimola forme di competizione fra dipendenti a volte troppo esasperate e non alimenta il senso di squadra mentre l'adozione di retribuzioni accessorie maggiormente legate alle performance dell'organizzazione avrebbe il vantaggio di associare l'incentivo economico a risultati che sono di immediato interesse per gli utenti e di favorire lo "spirito di squadra" e una cultura non acquiescente verso coloro che non partecipano allo sforzo comune.

Spetta alla contrattazione collettiva nazionale determinare l'ammontare delle risorse da riservare al bonus delle eccellenze resta quindi esclusa la possibilità di incidere da parte della contrattazione decentrata. Ai sensi del **comma 3** il personale premiato col "bonus" non può accedere al premio annuale per l'innovazione o ai percorsi di alta formazione (disciplinati rispettivamente dagli **articoli 22** e **26** dello schema di decreto), se non rinunciando al "bonus" stesso.

Con il premio annuale per l'innovazione previsto all'**art. 22** la performance individuale viene inserita nella valorizzazione del lavoro di gruppo e si premiano tutti i componenti del team che ha partecipato alla realizzazione del miglior progetto selezionato annualmente che ha prodotto un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro e che abbia avuto conseguenze positive sul complessivo sistema organizzativo dell'ente. Sia la valutazione dei progetti che l'assegnazione del premio spetta all'Organismo di valutazione di cui all'**articolo 14** anche per quanto riguarda il personale di qualifica non dirigenziale che ancora una volta non ha come valutatore il dirigente ma l'organismo ex art. 14.

Con l'**art. 23** vengono disciplinate le progressioni economiche quali strumenti che devono attuarsi sulla base di una serie di indici meritocratici sulla valutazione dei risultati, nonché all'esito di un percorso che passa attraverso la sottoscrizione del contratto collettivo nazionale e integrativo per la definizione dei criteri sulla utilizzazione e pon-

derazione dei citati elementi meritocratici e per la quantificazione di apposite le risorse a ciò riservate.

La norma indica come cardine il principio selettivo con cui devono essere attribuite le progressioni economiche richiamando la disciplina dettata **articolo 60** del d.lgs. attuativo della legge n. 15/2009 che, introduce il comma 1 bis all'articolo 52 al d.lgs. n. 165/2001.

Il testo del comma 1-bis prevede infatti che il principio di selettività venga attuato in funzione di 3 elementi fondamentali: qualità culturali e professionali, attività svolta e risultati conseguiti.

Se ne deduce che avranno un ruolo primario la formazione, lo sviluppo delle competenze e la rilevazione della produttività individuale e collettiva, il tutto in funzione dei risultati rilevati; infatti è lo stesso **art. 23** che al **terzo comma** prevede come titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche l'essere stato collocato nella fascia di merito alta per la performance individuale

Le progressioni di carriera trovano la loro disciplina nell'**art. 24** che si conforma alla costante ed univoca giurisprudenza in merito la quale ritiene che in tal caso, si verifica una novazione del rapporto di lavoro, in quanto si tratta di accesso a funzioni più elevate. Tale disciplina appare, peraltro, l'unica possibile alla luce del vigente quadro costituzionale secondo cui (art. 97 Cost.) ai pubblici uffici si accede "mediante concorso salvi i casi stabiliti dalla legge"; pertanto che il concorso costituisce la regola generale per l'accesso ad ogni tipo di pubblico impiego, anche a quello inerente ad una fascia funzionale superiore, essendo lo stesso "il mezzo maggiormente idoneo ed imparziale per garantire la scelta dei soggetti più capaci ed idonei ad assicurare il buon andamento della Pubblica amministrazione".

In relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni, che sono il presupposto per l'attivazione delle progressioni di carriera, i posti disponibili in dotazione organica vengono coperti attraverso concorsi banditi con riserva non superiore al 50% al personale interno che potrà usufruire come titolo preferenziale della eventuale collocazione nella fascia alta di merito per la performance individuale.

Ancora più evidente qui il principio di selettività che si traduce nei meccanismi di un vero e proprio concorso pubblico pur garantendo un legame tra performance individuale e progressione di carriera come era avvenuto per la progressione economica. Resta in secondo piano la funzione di strumento premiale a fronte della esaminata centralità delle esigenze organizzative dell'amministrazione la cui sola sussistenza e realizzazione può essere presupposto ed occasione di valorizzazione delle professionalità acquisite all'interno dell'organizzazione stessa

Anche ai fini dell'attribuzione di incarichi e responsabilità il sistema di valutazione ha una sua centralità infatti ai sensi dell'**art. 25** i dirigenti dovranno tenere conto della professionalità attestata dal sistema di valutazione, che costituisce il principale criterio di selezione dei dipendenti destinatari degli incarichi stessi.

Anche in questo caso come per le progressioni di carriera, pur essendo qualificato come strumento premiale, l'attribuzione di incarichi è innanzitutto uno strumento organizzativo che deve servire a soddisfare l'esigenza di una azione della pubblica amministrazione che si svolga secondo criteri imparzialità efficienza ed efficacia; dato tale presupposto la scelta del dirigente nell'affidamento dell'incarico deve essere coerente innanzitutto con gli esiti delle valutazioni espresse.

L'**art. 26** conclude la disciplina degli strumenti premiali riservando ai più meritevoli l'accesso ai percorsi di alta formazione o ad esperienze lavorative di particolare rilievo in istituzioni anche internazionali.

In tal modo la formazione, seppure solo il segmento più qualificato, assume la finalità di riconoscere e valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate, mentre non si fa alcun cenno alla rilevazione del fabbisogno formativo quale mezzo per individuare il personale da destinare a tale chiave di sviluppo delle competenze.

L'**art. 27** disciplina, con il premio di efficienza, un sistema di integrazione del fondo della contrattazione commisurato ai risultati conseguiti dalle singole strutture amministrative; esso è previsto nella misura massima del 30% dei risparmi accertati, derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione e da destinare fino a due terzi al personale che abbia contribuito direttamente e proficuamente alla loro realizzazione e per il restante ad incremento del fondo.

Per risparmi accertati si intendono solo quelli che recano tutti i requisiti previsti dal **comma 2** e che quindi sono:

- documentati nella Relazione di Performance
- validati dall'Organismo di valutazione di cui all'articolo 14
- verificati dalla Ragioneria generale dello Stato

Il collegamento rispetto agli strumenti premiali è evidente, e seppure l'erogazione del premio di efficienza deve avvenire con criteri selettivi tra coloro che hanno contribuito alla realizzazione dei risparmi e quindi con un peso riconosciuto alla performance individuale, anche qui c'è una forte valenza del lavoro di gruppo finalizzato alla realizzazione di processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione da cui derivino economie.

L'**art. 28** Qualità dei servizi pubblici interviene a modifica dell'articolo 11 comma 2 del d.lgs. n. 286/1999 e richiama la competenza della commissione prevista all'**art. 13** ad elaborare la proposta per ogni tipologia di servizio di parametri a livello nazionale, che consentiranno tra l'altro, di attuare la norma costituzionale (articolo 117, lett. m) sulla "determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale".

Gli standard definiti nella proposta della Commissione saranno adottati con direttive del Presidente del Consiglio dei Ministri; viene fatta salva l'autonomia degli enti territoriali per i servizi da loro erogati per cui si provvederà a determinare gli standard con atti di indirizzo e coordinamento adottati d'intesa con la Conferenza unificata.

Il **Capo III** detta le norme finali, transitorie ed abrogazioni prevedendo all'**art. 29** il carattere di inderogabilità di tutta la disciplina in materia premiale e la sua sottrazione alla contrattazione collettiva prevedendo come espressamente richiesto nella legge delega l'applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, in caso di nullità delle clausole contrattuali per violazione di norme imperative e dei limiti fissati alla contrattazione collettiva pertanto le clausole nulle saranno direttamente sostituite dalle disposizioni di legge. Tale effetto sarebbe comunque stato prodotto dalle norme presenti nell'ordinamento perché diretta conseguenza dell'inderogabilità di legge, tuttavia il legislatore ha voluto un chiaro e forte richiamo alle conseguenze della violazione negoziale della disciplina in materia di merito e premi.

In oltre l'**art. 29** prevede che le norme di cui Titolo III in caso di mancata previsione contrattuale, sono inserite di diritto nei contratti collettivi.

In entrambi i casi sono fatte salve le discipline in essere al momento dell'entrata in vigore del dlgs di attuazione della L 15/2009 fino alla tornata contrattuale successiva.

L'**art. 31** va letto in parallelo con l'art. 16 infatti come per le disposizioni in materia di "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance" (Titolo II), anche quelle in materia di "Merito e Premi" (Titolo III) nelle amministrazioni locali trovano attuazione mediante adeguamento dei propri ordinamenti ai relativi principi e specificatamente ai seguenti:

- dall'applicazione della disciplina su merito e premi non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica (art. 17 c. 2),
- criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance di cui all'art. 18,
- disciplina delle progressioni economiche salvo il criterio di preferenza costituito dalla collocazione in fascia alta (art. 23, c. 1 e 2),
- disciplina delle progressioni di carriera salvo il criterio di preferenza costituito dalla collocazione in fascia alta (art. 24, c. 1 e 2),
- Attribuzione di incarichi e responsabilità (art. 25),
- Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale (art. 26),
- Premio di efficienza (art. 27, c. 1).

Secondo quanto previsto dall'**art. 16** e dall'**art. 31**, le amministrazioni locali, nell'esercizio delle proprie potestà normative e regolamentari, dovranno adeguarsi entro il termine del 31 dicembre 2010 alle disposizioni recate dallo schema di Decreto legislativo e dovranno altresì adeguare, ai sensi dell'**art. 65**, i propri contratti decentrati al nuovo quadro normativo entro il 31 dicembre 2011;

L'**art. 30** prevede i termini per l'attuazione di alcune previsioni ed in definitiva per la completa entrata a regime della riforma:

- commissione di cui all'articolo 13 da costituire entro 30 gg dall'entrata in vigore del decreto in commento,
- organismi indipendenti di cui all'articolo 14 da costituire entro il 30 aprile 2010,
- definizione ad opera degli organismi indipendenti dei sistemi di valutazione della performance di cui all'articolo 7 entro il 30 settembre 2010,
- piena operatività dei sistemi di valutazione della performance a decorrere dal 1° gennaio 2011.

DIRIGENZA PUBBLICA, RESPONSABILITÀ DIRIGENZIALE E MOBILITÀ

Pierluigi Rausei

Direttore della Direzione provinciale del lavoro di Macerata

Docente di Diritto sanzionatorio del lavoro nell'Università di Modena e Reggio Emilia ()*

Il Capo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (cd. "Riforma Brunetta") è interamente dedicato alla rivisitazione delle norme che governano la dirigenza pubblica.

Prosegue, dunque, la storia senza fine della riforma della dirigenza pubblica, a oltre trent'anni dalla prima organica e autonoma regolazione dettata dal DPR 30 giugno 1972, n. 748). Restano fermi i cardini della riforma apportata con il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come poi confermati e rafforzati, sia pure con qualche incertezza, dai successivi interventi correttivi e integrativi (d.lgs. n. 80/1998 e d.lgs. n. 387/1998), ma anche alla luce delle successive implementazioni (d.lgs. n. 286/1999 sui controlli interni), nonché della "stabilizzazione" (*rectius* sistematizzazione) nel *corpus* normativo del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come poi modificato, *in parte qua*, dalla legge 15 luglio 2002, n. 145, dal decreto-legge n. 115/2005 (convertito nella legge n. 168/2005) e, da ultimo, dal decreto-legge n. 112/2008 (convertito nella legge n. 133/2008). Tuttavia, dopo la "prima" e la "seconda" privatizzazione, il d.lgs. n. 150/2009 si pone l'ambizioso obiettivo di delineare il "futuro" della dirigenza pubblica per una amministrazione moderna ed efficiente.

E' lo stesso art. 37 del decreto attuativo della legge 4 marzo 2009, n. 15 ha delineare e definire l'oggetto, l'ambito di applicazione e le finalità stesse del nuovo intervento normativo.

Lo scopo dichiarato di questa "terza privatizzazione" è individuato nel raggiungimento di una migliore organizzazione del lavoro nella pubblica amministrazione, in uno col progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico, mediante una serie di modifiche alla disciplina della dirigenza pubblica che fanno ricorso anche a criteri di gestione e di valutazione propri del settore privato.

Obiettivo specifico quindi risulta essere la realizzazione di livelli di produttività del lavoro pubblico che siano adeguati, anche in forza di un reale e concreto riconoscimento di meriti e demeriti con un chiaro rafforzamento del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e di controllo che vengono confermate in capo agli organi di governo e quelle di gestione amministrativa che spettano in via esclusiva alla dirigenza pubblica, la quale, pur nel rispetto dei pronunciamenti della Corte costituzionale in argomento, deve garantire, nella regolazione del rapporto tra organi di vertice e dirigenti titolari di

(*) Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene.

incarichi apicali e di livello generale, la totale e coerente attuazione degli indirizzi politici in ambito amministrativo.

L'implementazione delle funzioni dirigenziali

L'art. 38 del decreto modifica l'articolo 16 del d.lgs. n. 165/2001, inserendo fra le funzioni dei dirigenti di uffici dirigenziali generali, anche quella di proporre "le risorse e i 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" (nuova lett. *a-bis*), nonché quella di concorrere "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" (nuova lett. *l-bis*).

In questo modo viene data attuazione ai principi di delega contenuti nella legge n. 15/2009 circa il rafforzamento del ruolo dei dirigenti generali rispetto alla concreta gestione dell'ufficio cui sono preposti.

Il successivo art. 39, nel modificare l'articolo 17 del d.lgs. n. 165/2001, prevede anche per i dirigenti non generali le medesime nuove funzioni assegnate ai dirigenti generali (nuove lettere *d-bis* ed *e*, del comma 1), oltre a specificare, con l'introduzione della lettera *e-bis*, del nuovo compito di effettuare "la valutazione del personale assegnato" all'ufficio cui è preposto, "nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica e tra le aree, nonché della corresponsione di indennità e premi incentivanti".

Le profonde e incisive novità in materia di misurazione delle *performances* e di valutazione, finalizzate alla crescita della produttività e della efficienza dell'amministrazione pubblica, trovano un primo momento di concreta verificabilità nella assegnazione in capo al dirigente dell'obbligo di valutazione del personale.

L'assegnazione degli incarichi dirigenziali

Con l'art. 40 del d.lgs. n. 150/2009, che modifica l'articolo 19 del d.lgs. n. 165/2001, chiarisce che per conferire qualsiasi incarico di funzione dirigenziale si debba tenere conto delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente non più soltanto con riferimento alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati, ma anche in relazione "alla complessità della struttura interessata", inoltre i risultati conseguiti in precedenza nell'amministrazione cui il dirigente appartiene non è più parametro di valutazione dello *skill* professionale e attitudinale del dirigente, ma vero e proprio elemento di ponderazione, alla medesima stregua delle attitudini e delle capacità. Peraltro si sottolinea precisamente l'importanza della valutazione conseguita per i risultati precedentemente conseguiti ai fini del conferimento dell'incarico, accanto alle "specifiche competenze organizzative possedute nonché delle esperienze di direzione eventualmente maturate all'estero, presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche", senza omettere di puntualizzare la finalizzazione di detto bagaglio esperienziale che deve essere necessariamente attinente "al conferimento dell'incarico". Viene poi

confermata l'inapplicabilità dell'articolo 2103 del codice civile riguardo al conferimento degli incarichi dirigenziali e al passaggio ad incarichi differenti.

Il nuovo comma 1-*bis* dell'art. 19 del d.lgs. n. 165/2001 sancisce un caposaldo del principio di trasparenza che informa l'intero processo di riforma, stabilendo l'obbligo per ogni pubblica amministrazione di rendere "conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica ed i criteri di scelta", nonché di acquisire "le disponibilità dei dirigenti interessati" e di procedere a valutarle, indistintamente tutte, ai fini dell'assegnazione dell'incarico disponibile.

Nel comma 1-*ter* dell'art. 19 novellato dall'art. 40 del d.lgs. n. 150/2009, il legislatore della riforma chiarisce che gli incarichi dirigenziali possono essere revocati "esclusivamente nei casi e con le modalità di cui all'articolo 21, comma 1, secondo periodo", disposizione, quest'ultima, che, a seguito della modifica apportata dall'art. 41, comma 1, lett. a), prevede che nei casi gravi, "previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio", l'amministrazione può revocare l'incarico.

Sempre nell'art. 19, comma 1-*ter*, del d.lgs. n. 165/2001, viene previsto l'obbligo per l'amministrazione di dare una "idonea e motivata comunicazione", con un periodo di preavviso "congruo", al dirigente al quale non si intenda confermare l'incarico conferito – a causa di processi di riorganizzazione oppure alla scadenza, qualora non vi sia una valutazione negativa sui risultati conseguiti –, prospettando altresì al dirigente non confermato i posti disponibili per un nuovo incarico.

Nell'art. 19, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, l'art. 40, comma 1, lett. c, del d.lgs. n. 150/2009, prevede ora, a proposito della durata dell'incarico dirigenziale conferito (che, di norma, non può essere inferiore a tre anni né eccedere il termine di cinque anni), che essa può essere inferiore a tre anni qualora coincida con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo del dirigente interessato.

Inoltre viene precisato che se in caso di primo conferimento di incarichi di uffici dirigenziali generali o di funzioni equiparate ad un dirigente di seconda fascia, la durata dell'incarico è pari a tre anni.

Le percentuali previste dall'art. 19, comma 6, e non più solo le qualità professionali, sono ora richieste anche per le assegnazioni degli incarichi di cui al comma 3 novellato.

Proprio sul richiamato comma 6 si concentrano gli interventi riformatori dell'art. 40, comma 1, lett. e, del d.lgs. n. 150/2009. Così, in particolare, per il conferimento di incarichi a tempo determinato, nel rispetto dei limiti di contingente segnalati dal primo periodo dell'art. 19, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001, non è più sufficiente individuare "persone di particolare e comprovata qualificazione professionale" ma è indispensabile fornire "esplicita motivazione" anche in merito alla non rinvenibilità di detta particolare qualificazione professionale nei ruoli dell'amministrazione che affida l'incarico. Inoltre le "concrete esperienze di lavoro maturate" (anche all'interno della stessa amministrazione) devono essere state conseguite "per almeno un quinquennio", precedentemente all'assegnazione dell'incarico dirigenziale a termine.

Il nuovo comma 6-*bis* del d.lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 40, comma 1, lett. f, del d.lgs. n. 150/2009, prevede un meccanismo di calcolo delle percentuali per la determinazione del contingente complessivo previsto dai commi 4, 5-*bis* e 6, con arroton-

damento all'unità inferiore, se il primo decimale è inferiore a cinque, o a quella superiore, se uguale o superiore a cinque.

Mentre con il comma 6-*ter* si individua il campo di applicazione dei commi 6 e 6-*bis* nel novero delle amministrazioni pubbliche come definite dall'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001.

Le responsabilità del dirigente

Altro tema cardine della riforma del 2009 è quello delle responsabilità dirigenziali. In questo contesto vanno annotate le modifiche introdotte dall'art. 41 del d.lgs. n. 150/2009 all'art. 21 del d.lgs. n. 165/2001.

Così l'articolo 21, comma 1, come attualmente vigente, sostituito dall'art. 41, comma 1, lett. a, insiste nel prevedere la responsabilità dirigenziale diretta per il mancato raggiungimento degli obiettivi. In effetti, il dirigente che non abbia raggiunto gli obiettivi stabiliti (e concordati), qualora il risultato negativo sia stato accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione sulla ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e sulla efficienza e trasparenza delle amministrazioni pubbliche, come pure quello che non abbia osservato le direttive impartitegli, nei casi in cui il mancato conseguimento dei risultati o la inosservanza delle direttive risultino direttamente e personalmente imputabili al dirigente, previa contestazione (sempre ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina prevista dal contratto collettivo) l'amministrazione che ha affidato l'incarico dirigenziale si troverà nell'impossibilità di rinnovo dello stesso. Inoltre, come già ricordato più sopra, in base alla gravità rappresentata dai casi, l'amministrazione potrà (sempre previa contestazione e comunque nel rispetto del principio del contraddittorio) revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione dei ruoli dirigenziali ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo.

Peraltro, con il nuovo comma 1-*bis* l'art. 21 del d.lgs. n. 165/2001 prevede che (fuori dal campo di azione del comma 1) al dirigente possa essere decurtata la retribuzione di risultato, in relazione alla gravità della violazione accertata, di una quota fino all'ottanta per cento, previa contestazione, nel rispetto del principio del contraddittorio, secondo le procedure previste dalla legge e dal contratto collettivo, sentito il Comitato dei garanti, qualora lo stesso venga ritenuto responsabile di una colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato al proprio ufficio, "degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione", conformemente agli indirizzi deliberati dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (istituita dall'art. 13 del d.lgs. n. 150/2009).

Il Comitato dei garanti rinnovato

Anche il Comitato dei garanti viene riformato. L'attuale art. 22 del d.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 42 del d.lgs. n. 150/2009, prevede che i componenti del Comitato, non sono più chiamati a rilasciare "parere conforme", dovendo essere soltanto sentiti. Più precisamente, per quanto previsto espressamente dal comma 3 dell'art.

22, il parere del Comitato dei garanti è reso nel termine di quarantacinque giorni dalla richiesta, decorso inutilmente il quale l'amministrazione richiedente può prescindere dal parere.

I membri del Comitato, ai sensi dell'art. 22, comma 2, seguitano ad essere nominati con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, ma ora "nel rispetto del principio di genere" (la durata dell'incarico, di cui viene confermata la non rinnovabilità, è ancora di tre anni), essi passano da tre a cinque: un consigliere della Corte dei conti (designato dal Presidente della Corte stessa) e quattro componenti (designati: uno dal Presidente della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche; uno dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, che sceglie un esperto tra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa e del lavoro pubblico; due scelti tra dirigenti di uffici dirigenziali generali, di cui almeno uno appartenente agli Organismi indipendenti di valutazione, mediante estrazione a sorte fra coloro che hanno presentato la propria candidatura). Tutti i componenti del Comitato sono collocati fuori ruolo e il posto corrispondente nella dotazione organica dell'amministrazione di appartenenza è reso indisponibile per tutta la durata del mandato. Viene poi precisato che per la partecipazione ai lavori del Comitato non è prevista la corresponsione di alcun emolumento o rimborso spese.

Mobilità dirigenziale

Con la riforma dell'articolo 23 del d.lgs. n. 165/2001, ad opera dell'art. 43 del d.lgs. n. 150/2009, i dirigenti della seconda fascia potranno transitare nella prima solo qualora abbiano ricoperto incarichi di direzione di uffici dirigenziali generali o equivalenti, per un periodo non più pari ad almeno tre anni ma ad almeno a cinque anni, senza essere incorsi nelle misure previste dall'articolo 21 per le ipotesi di responsabilità dirigenziale. Il termine resta tuttavia di tre anni per i dirigenti ai quali sia stato conferito l'incarico di direzione di uffici dirigenziali generali o equivalenti prima del 15 novembre 2009 (art. 43, comma 2, d.lgs. n. 150/2009).

Per quanto attiene alla mobilità dirigenziale tra settore pubblico e privato, l'art. 23-*bis* del d.lgs. n. 165/2001 viene modificato dall'art. 44 del d.lgs. n. 150/2009 con riguardo alla circostanza che i dirigenti delle pubbliche amministrazioni, nonché gli appartenenti alla carriera diplomatica e prefettizia e, limitatamente agli incarichi pubblici, i magistrati ordinari, amministrativi e contabili e gli avvocati e procuratori dello Stato, vengano automaticamente collocati in aspettativa senza assegni (senza più necessità di istanza di parte), fatto salvo l'eventuale motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative, per svolgere attività presso soggetti e organismi, pubblici o privati, anche operanti in sede internazionale (i quali dovranno provvedere al relativo trattamento previdenziale).

Analogamente, per le previsioni ora contenute nell'art. 23-*bis*, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, i dirigenti di cui all'art. 19, comma 10 (che non avendo la titolarità di uffici dirigenziali svolgono, su richiesta degli organi di vertice delle amministrazioni che ne hanno interesse, funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specifici previsti dall'ordinamento, compresi quelli presso i collegi di revisione degli enti

pubblici in rappresentanza di amministrazioni ministeriali), sono collocati a domanda in aspettativa senza assegni per lo svolgimento di attività presso soggetti e organismi, pubblici o privati, anche operanti in sede internazionale, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza, in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative.

La retribuzione “di merito” del dirigente

Il trattamento economico dei dirigenti pubblici subisce, a seguito delle modifiche apportate all'articolo 24 del d.lgs. n. 165/2001, dall'art. 45 del d.lgs. n. 150/2009, importanti variazioni.

In primo luogo la retribuzione del personale con qualifica di dirigente è determinata dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, prevedendo che il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite, alle connesse responsabilità e – questa la significativa aggiunta – “ai risultati conseguiti” (art. 24, comma 1). Dunque il merito del dirigente è espressamente valutato in termini economici in base ai risultati effettivamente conseguiti.

Sotto altro profilo il trattamento accessorio collegato ai risultati deve costituire almeno il 30 per cento della retribuzione complessiva del dirigente, al netto della retribuzione individuale di anzianità e degli incarichi aggiuntivi soggetti al regime dell'onnicomprensività (art. 24, comma 1-*bis*). Tale previsione, tuttavia, non trova applicazione per i dirigenti del Servizio sanitario nazionale.

I contratti collettivi nazionali (entro la tornata contrattuale successiva a quella decorrente dal 1° gennaio 2010) devono incrementare progressivamente la componente legata al risultato, in modo da adeguarsi alla percentuale richiamata, destinando a tale componente tutti gli incrementi previsti per la parte accessoria della retribuzione (art. 24, comma 1-*ter*).

Infine, la quota di retribuzione collegata al raggiungimento dei risultati non potrà essere corrisposta al dirigente se l'amministrazione di appartenenza, decorso il periodo transitorio di sei mesi dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 150/2009 (e cioè entro il 15 maggio 2010), non ha predisposto il sistema di valutazione di cui al Titolo II del medesimo decreto di riforma (art. 24, comma 1-*quater*).

Accesso alla dirigenza

L'art. 46, comma 1, *lett. a*, del d.lgs. n. 150/2009, si limita a sostituire la rubrica dell'art. 28 del d.lgs. n. 165/2001, che da “Accesso alla qualifica di dirigente” diviene ora “Accesso alla qualifica di dirigente della seconda fascia”.

Mentre la *lett. b* del medesimo articolo inserisce fra i titoli per l'accesso “agevolato” al concorso per dirigente di seconda fascia anche il “dottorato di ricerca”, accanto al diploma di specializzazione, al fine di abbreviare i termini di servizio dei pubblici dipendenti di ruolo dai cinque ai tre anni.

L'art. 47 del d.lgs. n. 150/2009, invece, inserisce nel d.lgs. n. 165/2001 il nuovo articolo 28-*bis* (rubricato "Accesso alla qualifica di dirigente della prima fascia"), al fine di differenziare l'accesso alla fascia superiore della dirigenza pubblica.

Salvo il caso, già richiamato, dell'articolo 19, comma 4, per accedere alla qualifica di dirigente di prima fascia nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti pubblici non economici, si procede, per il cinquanta per cento dei posti (calcolati con riferimento a quelli che si rendono disponibili ogni anno per la cessazione dal servizio dei soggetti incaricati), tramite concorso pubblico per titoli ed esami indetto dalle singole amministrazioni, sulla base di criteri generali stabiliti con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, previo parere della Scuola superiore della pubblica amministrazione.

Per le ipotesi di incarichi che necessitano di specifica esperienza e peculiare professionalità, la copertura di singoli posti per una quota non superiore alla metà di quelli da mettere a concorso può avvenire con contratti di diritto privato a tempo determinato (stipulati per un periodo non superiore a tre anni), ma sempre e solo attraverso concorso pubblico aperto ai soggetti in possesso dei requisiti professionali e delle attitudini manageriali corrispondenti.

Mobilità intercompartimentale e piante organiche

L'art. 48 del d.lgs. n. 150/2009, che inaugura il Capo III del decreto di riforma, ha inserito nel corpo del d.lgs. n. 165/2001 il nuovo art. 29-*bis* il quale prevede che allo scopo di favorire i processi di mobilità fra i diversi comparti di contrattazione del personale delle pubbliche amministrazioni, con apposito decreto del Presidente del Consiglio dei ministri (su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previo parere della Conferenza Unificata e sentite le Organizzazioni sindacali) venga definita una tabella di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai singoli contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione.

Il successivo art. 49 apporta modifiche sostanziali all'articolo 30 del d.lgs. n. 165/2001, in materia di passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse.

Si conferma, a seguito della riforma, che le amministrazioni pubbliche possono ricoprire posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento; viene però precisato che tutte le amministrazioni devono "in ogni caso rendere pubbliche le disponibilità dei posti in organico da ricoprire attraverso passaggio diretto di personale da altre amministrazioni fissando preventivamente i criteri di scelta" (art. 30, comma 1). Inoltre il trasferimento è disposto non più a seguito di "previo consenso dell'amministrazione di appartenenza" (come era ante d.lgs. n. 150/2009), ma in conseguenza di un "previo parere favorevole dei dirigenti responsabili dei servizi e degli uffici cui il personale è o sarà assegnato", parere da rendersi in ragione della "professionalità in possesso del dipendente in relazione al posto ricoperto o da ricoprire".

Apposite misure per agevolare i processi di mobilità, anche volontaria, per garantire l'esercizio delle funzioni istituzionali da parte delle amministrazioni pubbliche che

presentano carenze di organico sono stabilite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa con la Conferenza unificata e sentite le confederazioni sindacali rappresentative (art. 30, comma 1-*bis*).

Con riferimento alle eccedenze di personale relative ad almeno dieci dipendenti e alle procedure di mobilità collettiva, già disciplinate dall'articolo 33 del d.lgs. n. 165/2001, l'art. 50 del d.lgs. n. 150/2009 interviene per stabilire che la mancata individuazione da parte del dirigente responsabile delle eccedenze delle unità di personale è "valutabile ai fini della responsabilità per danno erariale" (art. 33, comma 1-*bis*).

Territorializzazione delle procedure concorsuali

L'art. 51 del d.lgs. n. 150/2009 inserisce nel comma 5-ter dell'articolo 35 del d.lgs. n. 165/2001, la previsione secondo cui, per il reclutamento del personale delle amministrazioni pubbliche, il principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici viene garantito, mediante specifiche disposizioni del bando, "con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti", ma solo quando tale requisito risulti "strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato". La territorializzazione dei concorsi pubblici, quindi, trova il proprio limite nella funzionalità e nella strumentalità rispetto al servizio da assolvere e da attuare.

Limiti all'assegnazione di incarichi dirigenziali

Da ultimo sembra opportuno segnalare che, nella garanzia di trasparenza della pubblica amministrazione che caratterizza l'intero processo riformatore, l'art. 52 del d.lgs. n. 150/2009 giunge a modificare l'articolo 53 del d.lgs. n. 165/2001 (sulle incompatibilità di impieghi e incarichi) per sancire che le amministrazioni non possono conferire incarichi di "direzione di strutture deputate alla 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 negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni".

La finalità evidente di tale previsione è quella di garantire qualsiasi interferenza fra impostazioni e "aderenze" politiche o sindacali e la direzione in posizione di assoluta terzietà e imparzialità della gestione del personale pubblico.

Infine su tutte le disposizioni in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e di incarichi stabilite dall'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001, il d.lgs. n. 150/2009 introduce un potere generale di verifica in capo al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri che potrà "disporre verifiche del rispetto delle disposizioni" stesse "per il tramite dell'Ispettorato per la funzione pubblica", il quale deve operare "d'intesa con i Servizi ispettivi di finanza pubblica del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato" (art. 53, comma 16-*bis*).

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E POTERE DISCIPLINARE DELL'AMMINISTRAZIONE

Eufrazio Massi

Direttore della Direzione provinciale del lavoro di Modena ()*

Contrattazione nazionale ed integrativa

L'obiettivo dichiarato dal Legislatore, attraverso la legge n. 15/2009, e reso attuale dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, susseguente, finalizzato a conseguire una migliore organizzazione del lavoro e ad assicurare una perfetta ripartizione tra le materie oggetto di contrattazione sindacale e quelle riservate alla disciplina legale (con particolare riferimento sia agli atti organizzativi che alle determinazioni dirigenziali), trova la sua piena esplicazione in una serie di articoli compresi tra il 53 ed il 66.

Ma andiamo con ordine cercando di intervenire, sia pure sommariamente, con alcuni chiarimenti, in una materia che si presenta, ad un primo esame, particolarmente complessa.

C'è, innanzitutto, una affermazione di principio (art. 54 che, peraltro, interviene, con alcune profonde modificazioni, sui primi tre commi dell'art. 40 del d.lgs. n. 165/2001): è la contrattazione collettiva (ai vari livelli, non essendoci alcuna specifica in ordine alla territorialità) a determinare sia i diritti e gli obblighi relativi al rapporto di lavoro, che le materie relative alle relazioni sindacali. Ma, detto questo, il Legislatore delegato si affretta ad escludere chiaramente da qualsiasi pattuizione le materie concernenti l'organizzazione degli uffici, quelle concernenti gli ambiti di misurazione e di valutazione della "performance" individuale, quelle riguardanti le prerogative dei dirigenti circa i poteri di organizzazione, le funzioni dei dirigenti generali e degli altri dirigenti, quelle concernenti il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali e quelle ex art. 1, comma 2, lettera a), della legge n. 421/1992.

Un altro limite, leggermente meno forte ma, comunque, estremamente significativo come si vedrà allorquando sarà trattata la materia delle infrazioni disciplinari, riguarda, appunto, quest'ultimo argomento: la contrattazione collettiva potrà disciplinare qualcosa, ma soltanto negli ambiti espressamente previsti dalla legge. Negli stessi ambiti ristretti e predeterminati, gli accordi sindacali potranno muoversi per altre materie importanti come la valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del salario accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche.

(*) Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene.

Fatta questa premessa, è dato mandato all'ARAN ed alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative di ipotizzare più comparti (con sezioni per specifiche professionalità) per la contrattazione pubblica che, in ogni caso, non debbono superare i quattro, cui non possono che corrispondere quattro aree per la dirigenza, all'interno delle quali deve essere prevista una specifica sezione per la dirigenza del Servizio sanitario nazionale.

Il nuovo comma 3 dell'art. 40 del d.lgs. n. 165/2001 opera un "aggancio" con la normativa pattizia sui livelli contrattuali, frutto dell'accordo raggiunto a metà del 2009 tra le Organizzazioni datoriali e la gran parte di quelle di rappresentanza dei lavoratori (con l'eccezione e la contrarietà della CGIL), affermando che, in coerenza con il settore privato, dovranno essere disciplinati sia la struttura contrattuale che i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti nazionali ed integrativi, con coincidenza tra la disciplina giuridica e quella economica. Se così sarà, non dovremo più assistere a problemi correlati alle due diverse decorrenze che tanto contenzioso, nel corso degli anni, hanno contribuito a produrre.

Ma quale è l'obiettivo della contrattazione integrativa?

La risposta è perfettamente in linea con la filosofia ispiratrice della legge n. 15/2009: incentivare l'impegno, la qualità delle prestazioni e livelli adeguati di efficienza e produttività. In tale ottica (e questo dovrà essere sempre tenuto presente in qualunque sede di trattativa) il trattamento economico accessorio destinato alla valutazione individuale dei lavoratori pubblici dovrà essere, sempre, prevalente rispetto a quella destinata alla valutazione collettiva. La trattativa sulle materie oggetto di discussione nella contrattazione integrativa segue i ritmi ed i tempi stabiliti dai contratti nazionali, trascorsi i quali, senza il raggiungimento di alcun accordo o con un accordo soltanto parziale, le parti sono libere di riprendere la loro libertà d'iniziativa, ma l'Amministrazione (è questo un fatto nuovo ed importante) può provvedere autonomamente, in via provvisoria, sulle materie oggetto di mancato accordo: tale provvisorietà si prolunga nel tempo, fino alla successiva sottoscrizione. Va, peraltro, sottolineato che gli atti adottati in via unilaterale sono soggetti a procedura di controllo della compatibilità economico – finanziaria.

Nella nuova architettura gestionale della Pubblica Amministrazione finalizzata alla misurazione ed alla valutazione delle performance dei dipendenti un ruolo decisivo lo assume la Commissione prevista dall'art. 13: organo di altissimo livello, "sganciato" da qualsiasi altro Ente, pur collaborando con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato, ha il compito di indirizzare, coordinare e sovrintendere all'esercizio delle funzioni di valutazione, garantendo la trasparenza dei sistemi di valutazione e la visibilità degli indici gestionali. Ebbene, tale organismo, entro il 31 maggio di ogni anno, è tenuto a fornire all'ARAN (Agenzia negoziale del settore pubblico) una graduatoria delle performance delle Amministrazioni e degli Enti pubblici nazionali, suddivise per settori, livelli di merito (tre), in funzione dei risultati ottenuti. E', successivamente, la contrattazione nazionale a stabilire le modalità di ripartizione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata tra i tre livelli di merito, individuando, anche, i limiti finanziari ed i criteri per la conseguente contrattazione integrativa che non può assumere impegni ulteriori in contrasto con quelli stabiliti a livello nazionale e che non può "toccare" materie non espressamente delegate o che comportino nuovi oneri per la finanza pubblica. Tutto questo, se disciplinato, violando i limiti imposti sia dalla legge

che dalla contrattazione collettiva, è nullo (si tratta di una nullità parziale), con sostituzione delle clausole ai sensi degli articoli 1339 e 1419 del codice civile, laddove si afferma che la nullità di singole clausole non comporta la nullità del contratto, se queste sono sostituite di diritto da norma imperative (comma 2).

Ma chi effettua i controlli sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva?

Il nuovo articolo 40 –bis del d.lgs. n. 165/2001 (dopo la versione introdotta dall'art. 55) afferma che ciò è effettuato, secondo le previsioni dei vari ordinamenti delle strutture pubbliche, da vari soggetti come il collegio dei revisori dei conti, il collegio sindacale o gli Uffici centrali di bilancio. L'attenzione dovrà accentrarsi soprattutto nella valutazione concernente lo "sforamento" o meno dei vincoli economici, l'incidenza o meno sulle materie inderogabilmente sottratte alla contrattazione collettiva, alla misura ed alla corresponsione dei trattamenti accessori. I contratti integrativi delle Amministrazioni pubbliche, accompagnati da una relazione esplicativa e dalla certificazione degli organi di controllo sono trasmessi sia al Dipartimento della Funzione Pubblica che alla Ragioneria Generale dello Stato i quali, nei successivi trenta giorni, sono tenuti ad accertare la compatibilità economico – finanziaria, fatta salva l'ipotesi che vengano richiesti ulteriori elementi istruttori. In caso di giudizio positivo (ovviamente, lo stesso riguarda la suddetta compatibilità), la delegazione pubblica procede alla sottoscrizione definitiva dell'accordo.

Si tratta, in sostanza, di una ipotesi di accordo, in quanto la decisione finale è affidata ai due organi amministrativo – finanziari che sono emanazione della Presidenza del Consiglio e del Ministero dell'Economia: se il giudizio è stato negativo, la delegazione pubblica non può, ovviamente, sottoscrivere alcunché e le trattative riprendono.

Le Amministrazioni hanno l'obbligo di inviare, al Dicastero dell'Economia, entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificare dal proprio organo di controllo interno utilizzando un modello predisposto dal Ministero dell'Economia, dalla Funzione Pubblica e dalla Corte dei Conti. Nello specifico, le informazioni dovranno dar conto dell'applicazione dei criteri finalizzati al riconoscimento della premialità, del merito, dell'impegno e della performance individuale, con riguardo ai parametri di selettività ed alle progressioni economiche: il tutto nel pieno contemperamento dei vincoli e delle risorse finanziarie assegnate. Tutte le informazioni sono poi trasmesse alla Corte dei Conti anche ai fini della valutazione di possibili responsabilità. Copia degli accordi integrativi va trasmessa anche all'ARAN (entro i cinque giorni successivi alla sottoscrizione definitiva dell'accordo) per essere, poi, trasmessa, al CNEL, il cui compito, nel caso di specie, consiste nella pubblicazione nel proprio archivio contrattuale informatico, dei contratti trasmessi.

Le Amministrazioni hanno, altresì, l'obbligo della pubblicazione permanente sul proprio sito istituzionale, ai fini della piena conoscibilità da parte del cittadino – utente, del testo del contratto integrativo e della relazione tecnico – finanziaria certificata dal proprio organo di controllo interno. Correlato a tale onere è l'impegno che le strutture Funzione Pubblica e Ministero dell'Economia assumono, d'intesa con la Conferenza Unificata Stato - Regioni, di predisporre un modello, da pubblicare sul sito istituzionale di ogni Amministrazione, finalizzato a rilevare il soddisfacimento dell'utenza, con evidenziazione delle richieste e degli interessi.

Per lo svolgimento di tutte queste attività la Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato presso il Ministero dell'Economia possono avvalersi di personale in posizione di comando o fuori ruolo.

Prima di passare ad un sia pur breve esame della nuova funzione dell'ARAN, prevista dagli articoli 56 e seguenti del Decreto Legislativo, è, necessario, ad avviso di chi scrive, esprimere qualche giudizio sulla normativa appena esaminata. E' chiaro come ci si trovi di fronte ad un cambiamento "epocale" che, da un lato intende valorizzare e premiare quei lavoratori pubblici che lo meritano in termini di impegno, di professionalità e di efficienza e, dall'altro, riducendo grandemente lo spazio alla contrattazione collettiva, introduce tutta una serie di vincoli, di controlli (ci si augura, poco formalistici ma, si spera, indirizzati ad una valutazione che abbia, veramente, di mira il soddisfacimento del cittadino – utente) che, alla lunga, potrebbero portare ad un appesantimento burocratico dell'attività pubblica, a scapito del buon andamento dei servizi che, invece, si vuole premiare e rivalutare. La preoccupazione (ma, ogni valutazione è prematura, atteso che bisognerà vedere la nuova normativa in piena operatività, avuto riguardo della necessità di un periodo di rodaggio) è quella di evitare di cadere, nella valutazione e nei controlli nel vecchio vizio, difficile da estirpare nel settore pubblico, ove si pensa, sotto l'aspetto puramente formale, a far "quadrare" i conti al proprio interno, senza aver cognizione di quanto l'attività svolta sia stata, effettivamente, positiva per chi richiede un servizio.

L'ARAN, agenzia negoziale della rappresentanza pubblica, è soggetta ad un potere di indirizzo da esercitare nella contrattazione collettiva nazionale: esso viene espresso dalle Pubbliche Amministrazioni attraverso le proprie associazioni rappresentative, anche di settore. Per gli Enti locali (Regioni, Comuni e Province), sono previsti specifici comitati di settore nell'ambito, rispettivamente, della Conferenza delle Regioni, dell'ANCI, dell'UPI e dell'Unioncamere, mentre nel settore delle Amministrazioni statali il comitato di settore è rappresentato dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Ministero dell'Economia i quali, in considerazione della specificità dei vari settori, debbono sentire anche il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (per la scuola), i direttori delle Agenzie Fiscali (per la materia trattata), la Conferenza dei rettori delle Università (per tale ambito), i presidenti degli Enti di ricerca, degli Enti pubblici non economici ed il presidente del CNEL.

Particolarmente importante è quanto l'art. 57, intervenendo sull'art. 45 del D.lgs. n. 165/2001, afferma in materia di trattamento economico definito dalla contrattazione collettiva. Le modifiche sono, infatti, la diretta conseguenza di quanto più volte ribadito nel testo che si commenta. E' soprattutto, la "riscrittura" del comma 3 ad interessare: " I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:

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

A tale scopo nell'ambito delle risorse stabilite per i rinnovi dei contratti collettivi nazionali e compatibilmente con le risorse in bilancio, sono destinati specifici stanziamenti finalizzati a premiare il merito ed il miglioramento del personale.

L'art. 58, modificando l'art. 46 del d.lgs. n. 165/2001, si occupa dei compiti e della struttura dell'ARAN che, ai fini della contrattazione e dei rapporti da presentare annualmente alla Funzione Pubblica, al Ministero dell'Economia ed ai comitati di settore, studia, monitora, effettua rilevazioni statistiche, con l'ausilio dell'ISTAT, sulla contrattazione collettiva, gli effetti macro e micro economici, sulle valutazioni collettive ed individuali.

Dopo di ciò, l'articolato passa ad individuare gli organi dell'ARAN che sono:

- il Presidente, nominato con Decreto del Presidente della Repubblica, su proposta della Funzione Pubblica, previo parere della Conferenza Unificata. Dura in carica quattro anni con una sola possibile riconferma ed è scelto tra gli esperti di diritto del lavoro, delle politiche del personale e di strategia aziendale, anche tra soggetti estranei alla Pubblica Amministrazione: per esso vige il principio della incompatibilità con altri incarichi e se dipendente pubblico è posto in posizione di aspettativa o di fuori ruolo;
- il Collegio di indirizzo e di controllo. Esso è composto da quattro esperti riconosciuti in materia relazioni sindacali e gestione del personale, anche estranei alla Pubblica Amministrazione e dal Presidente dell'ARAN. Due membri sono designati su proposta "concertata" della Funzione Pubblica e dell'Economia e due sono espressione delle conferenze delle Autonomie Locali (Regioni, Comuni e Province). Anche per costoro l'incarico è quadriennale, rinnovabile una sola volta e la piena incompatibilità con altri compiti e funzioni, ivi compresi sia gli incarichi professionali che le consulenze. Non possono essere nominati componenti coloro che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche politiche in partiti o, nell'ultimo quinquennio, abbiano rivestito incarichi in organizzazioni sindacali. Tra i compiti di tale organo c'è il coordinamento e l'omogeneità delle strategie negoziali rispetto alle quali assumono la piena responsabilità.

Altre specifiche disposizioni riguardano sia le spese di "funzionamento" dell'organo che la possibilità di avvalersi di un contingente di personale, anche con qualifica dirigenziale, in posizione di comando o fuori ruolo da altre Amministrazioni che, infine, la possibilità di avvalersi di esperti e collaboratori esterni.

Con le modifiche introdotte, attraverso l'art. 59, all'art. 47 del d.lgs. n. 165/2001, si afferma (e, in un certo senso, il percorso per i rinnovi dei contratti collettivi nazionali è analogo a quello dei contratti integrativi) che gli indirizzi all'ARAN sono forniti dai Comitati di settore i quali debbono sottoporli all'esame del Governo che, nei venti giorni successivi, può esprimere le sue valutazioni per la loro compatibilità con gli indirizzi economico – finanziari generali. Una volta aperte le trattative, l'ARAN è tenuta ad informare, in via continuativa, sia i comitati di settore che l'Esecutivo sull'andamento della trattativa: al termine della stessa l'ipotesi di accordo, entro dieci giorni, è trasmessa agli organismi appena citati. Qui, si apre una fase procedurale ove, i comitati di settore interessati debbono esprimere il loro parere sia sul testo che sugli oneri contrattuali e finanziari, mentre la Presidenza del Consiglio, tramite il ministro della Funzione Pubblica, fornisce le valutazioni che sono fatte proprie dal Governo nella sua collegialità attra-

verso la deliberazione del Consiglio dei Ministri.. Acquisiti tutti i pareri positivi, l'ipotesi di accordo è inviata, a cura dell'ARAN, alla Corte dei Conti cui spetta la certificazione di compatibilità dei costi contrattuali con gli strumenti di bilancio e programmazione. Qui, opera l'istituto del silenzio – assenso, nel senso che se la Corte non si esprime entro quindici giorni il suo giudizio è da considerarsi positivo. Ovviamente, nella propria valutazione la Corte dei Conti può acquisire ulteriori elementi istruttori sia dall'ARAN che dall'Esecutivo e, a tal proposito, può acquisire le valutazioni di tre esperti in materia di costo del lavoro e di relazioni sindacali nominati dalla Funzione Pubblica, di concerto con la Ragioneria Generale dello Stato: tali soggetti sono scelti da un elenco predisposto in via preventiva dai due organi governativi appena citati, a meno che non si tratti di un contratto che riguarda le autonomie locali, cosa che comporta l'individuazione degli esperti dall'ANCI, dall'UPI e dalla Conferenza delle Regioni e delle province autonome. Se la certificazione della Corte dei Conti è positiva, l'ARAN procede, senza indugio, alla sottoscrizione del contratto collettivo nazionale.

Ma se la certificazione non è positiva cosa succede?

Due sono le ipotesi: la prima concerne la “bocciatura” completa dell'ipotesi, cosa che comporta l'impossibilità di firma da parte dell'ARAN e la ripresa della trattativa, anche sulla base di indirizzi aggiuntivi, con l'ovvio adeguamento ai costi contrattuali delle certificazione. L'eventuale nuovo accordo, non può essere, tuttavia, sottoscritto definitivamente, in quanto occorre ripetere la procedura di certificazione appena descritta.

La seconda ipotesi riguarda una “bocciatura” parziale dell'ipotesi di accordo: da ciò discende che le parti contraenti potranno sottoscrivere per le parti che hanno passato il “vaglio” della Magistratura contabile, atteso che le clausole contrattuali non certificate sono inefficaci.

Altri due problemi di natura conoscitiva ed interpretativa vengono, infine, chiariti:

- a) tutti gli accordi ed in contratti collettivi, nonché le interpretazioni autentiche fornite dai soggetti contraenti, sono pubblicate, ai fini della conoscibilità effettiva da parte di ogni interessato, sia sui siti dell'ARAN e delle Amministrazioni interessate, che pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale;
- b) nel calcolo dei termini previsti nel nuovo articolo 47 del d.lgs. n. 165/2001, non vanno considerati sia i festivi che il sabato. E' appena il caso di rimarcare (ma la cosa è detta per puro spirito conoscitivo) che un provvedimento di rango legislativo, include la giornata del sabato tra quelle non computabili ai fini del calcolo dei termini;

Il nuovo articolo 47 – bis del d.lgs. n. 165/2001 tratta l'argomento della c.d. “tutela retributiva per i dipendenti pubblici” disponendo che:

- nel caso in cui non si sia giunti in tempo al rinnovo dei contratti collettivi, decorsi sessanta giorni dall'entrata in vigore della legge finanziaria che detta disposizioni circa la copertura economica degli stessi (quindi, entro i primi di marzo), gli incrementi stipendiali possono essere erogati in via provvisoria, con delibera dei comitati di settore interessati, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative: ovviamente, tutto sarà “conguagliato” all'atto della stipula definitiva dei CCNL;
- in ogni caso, nell'ipotesi in cui il CCNL non sia stato rinnovato e non vi sia stata l'erogazione provvisoria appena descritta al punto a), a partire dal mese di aprile

dell'anno successivo alla scadenza del contratto, viene riconosciuta un'anticipazione sui benefici economici scaturenti dal futuro CCNL: tutto questo, però, nei limiti e con le modalità previsti dalla contrattazione collettiva e nel rispetto della copertura economica prevista dalla legge finanziaria in sede di definizione delle risorse contrattuali.

Un accenno a parte riguarda la c.d. "interpretazione autentica" dei contratti collettivi che, in un sistema come quello italiano, non può che essere una prerogativa delle parti stipulanti. Esse si incontrano per definire il significato da dare alle clausole oggetto del contendere. La disposizione non sembra porre alcun limite al tempo necessario per giungere ad un accordo: ovviamente, se questo si realizza, la nuova interpretazione ha effetto dalla data di inizio di vigenza del contratto. Particolare interessante è quello relativo alla procedura da seguire: essa richiama, "in toto", quanto disciplinato dall'art. 47 del d.lgs. n. 165/2001, nella versione modificata dal d.lgs. n. 150/2009. Da ciò si ricava la piena conferma di tutti i passi procedurali dei quali si è parlato pocanzi (dieci giorni per la trasmissione dell'ipotesi di accordo al comitato di settore interessato ed al Governo, venti giorni per le osservazioni di quest'ultimo, ecc), come se si dovesse giungere alla firma di un nuovo CCNL, da cui discende anche il controllo sull'assenza di oneri aggiuntivi: in tal caso, il parere della Presidenza del Consiglio avviene attraverso un atto "concertato" tra Funzione Pubblica e Ministero dell'Economia.

Mansioni del dipendente pubblico

Con l'art. 62 vengono apportate modificazioni all'art. 52 del d.lgs. n. 165/2001 il prestatore pubblico deve essere adibito alle per le quali è stato assunto o alle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia acquisito a seguito di procedure selettive. L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica non ha effetto sia ai fini dell'inquadramento che per l'affidamento di incarichi di direzione.

Prima di procedere nella riflessione, si ritiene opportuno effettuare alcune considerazioni, anche alla luce di quanto, nel settore privato, dispone l'art. 2103 c.c.. Qui, la tutela "di carriera" appare maggiore in quanto, cosa che non si verifica nel settore pubblico per problemi che andremo a vagliare, il dipendente che è assegnato a mansioni superiori ha diritto al trattamento economico corrispondente e l'assegnazione diviene definitiva nel caso in cui, tranne l'ipotesi della sostituzione di un lavoratore avente diritto alla conservazione del posto (es. maternità, malattia, ecc), i nuovi compiti siano stati svolti per più di tre mesi (o altro termine fissato dalla contrattazione collettiva). Da ultimo, il comma 2, recita che ogni patto contrario è nullo, anche se la normativa (art. 4, comma 11, della legge n. 223/1991) e la giurisprudenza (si pensi, agli orientamenti espressi nel caso in cui forti problemi di salute, impediscano lo svolgimento delle mansioni, per cui necessita, anche su richiesta del dipendente, un "demansionamento"), hanno attenuato il rigore della disposizione. Su quest'ultimo punto la Cassazione già dal 1987 (Cass., 4 maggio 1987, n. 4142, ma anche Cass., 5 agosto 2000, n. 10339 e Cass., 18 ottobre 1993, n. 11727) ha affermato chiaramente che la nullità ex 2103 c.c. non è riferibile all'ipotesi in cui la modifica "in peius" delle mansioni sia stata concordata nell'interesse

del lavoratore e al fine di evitare il licenziamento, in quanto non più in grado, per ragioni di salute, di svolgere in modo adeguato le mansioni precedenti.

Nell'impiego pubblico, vuoi per la previsione costituzionale dell'art. 97, vuoi per una serie di norme garantistiche dello "status" della Pubblica Amministrazione, è tutto diverso e ne è la riprova la norma che si commenta.

Innanzitutto le mansioni equivalenti sono nell'ambito dell'area di inquadramento (le aree funzionali previste sono almeno tre) e, in ogni caso, l'esercizio di fatto (atteso che si parla di una utilizzazione più ampia di quella che sarebbe se si parlasse soltanto di livello), non è foriero di avanzamenti di carriera. E' lo stesso principio che vige, ad esempio, per i contratti a termine, ove la previsione della trasformazione a tempo indeterminato del rapporto per la "non ottemperanza" ad alcune norme del D. L.vo n. 368/2001, non si verifica ed il lavoratore ha diritto alla retribuzione per il periodo di "sforamento" e ad un eventuale risarcimento del danno (se riconosciuto in giudizio) ma l'Amministrazione può ben rivalersi sul dirigente che non ha vigilato ed ottemperato.

Ma se, fatta salva la previsione normativa, il dipendente pubblico ha esercitato, effettivamente, mansioni superiori, cosa succede?

Sul punto, le Sezioni Unite della Cassazione con sentenza n. 25387 dell'11 dicembre 2007 hanno affermato che "in materia di pubblico impiego, l'impiegato cui siano state assegnate, al di fuori dei casi consentiti, mansioni superiori, anche corrispondenti ad una qualifica di due livelli superiore a quella di inquadramento ha diritto, in conformità alla giurisprudenza della Corte Costituzionale, ad una retribuzione proporzionata e sufficiente ex art. 36 della Costituzione. Norma questa che deve, quindi, trovare integrale applicazione pure nel settore del pubblico impiego privatizzato, sempre che le mansioni assegnate siano state svolte, sotto i profili quantitativo e qualitativo, nella loro pienezza, e sempre che in relazione all'attività dispiegata siano stati esercitati i poteri e assunte le responsabilità correlate a dette mansioni superiori".

Sulla stessa "lunghezza d'onda" si pongono taluni orientamenti espressi dalla Suprema Corte per l'esercizio della funzione dirigenziale (peraltro, il nuovo articolo 52 afferma che l'esercizio di fatto non determina l'assegnazione di incarichi di direzione). Con la prima (Cass., 27 aprile 2007, n. 10027), riferendosi all'attività dirigenziale svolta da un funzionario, si afferma che tale ipotesi è da ricondurre alla fattispecie del conferimento illegittimo di mansioni superiori, cosa che, però, comporta una retribuzione proporzionata al lavoro prestato, con la seconda (Cass., n. 1346/2008), si dichiara che la qualifica di dirigente si consegue con la sottoscrizione del contratto di lavoro, non essendo possibile (e qui il concetto è ribadito) una acquisizione conseguente allo svolgimento di mansioni rispetto alle quali il lavoratore ha diritto alle spettanze relative alle sole differenze retributive, con la terza (Cass., 11 giugno 2009, n. 13597), si ribadisce l'illegittimità del conferimento di mansioni dirigenziali ad un funzionario ma, al contempo, si riconosce il diritto al trattamento economico in tutti quei casi nei quali l'incarico è svolto con le caratteristiche richieste dalla legge, sotto i profili qualitativi, quantitativi e temporali

L'articolo 52 continua affermando che, fatta eccezione per i dirigenti, il personale della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, tutti i dipendenti pubblici sono inquadrati in tre aree funzionali e che le progressioni all'interno dell'area avvengono secondo principi di selettività, attraverso fasce di merito, in funzio-

ne dei titoli, delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti.

Ma cosa succede se la progressione riguarda il passaggio da un area funzionale all'altra?

Qui, non c'è nulla di automatico, nel senso che ciò deve avvenire soltanto attraverso un concorso pubblico. Del resto, da un punto di vista strettamente funzionale, il passaggio da un'area all'altra è considerata una nuova assunzione, per la quale, secondo gli indirizzi espressi, a suo tempo, sia dal Ministero del Lavoro che dalla Funzione Pubblica, con tutta una serie di adempimenti, come, ad esempio, la comunicazione on-line al centro per l'impiego prima dell'instaurazione del nuovo rapporto. Trattandosi di un concorso pubblico, ovviamente, debbono essere poste in essere tutta una serie di garanzie tipiche della procedura: non è più possibile, infatti, procedere a "passaggi in massa" (con poche garanzie di professionalità, come si è verificato, negli anni scorsi, per molte Amministrazioni che, potranno, al massimo, riservare agli "interni", una percentuale non superiore al 50% dei posti messi a concorso). Ovviamente, sulla riserva dei posti "giocheranno", ai fini della progressione nell'area superiore, le valutazioni positive circa l'attività svolta per almeno tre anni dai dipendenti interessati. Correlata a tale disposizione c'è quella concernente l'accesso alle c.d. "posizioni economiche apicali" nell'ambito delle aree funzionali: il limite complessivo del 50% riservato ad un concorso pubblico bandito dalla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione.

Da quanto appena detto, ad avviso di chi scrive, scaturiscono alcune considerazioni: nel meritevole intento di "aprire", sempre di più, la Pubblica Amministrazione al mondo esterno, si cerca di limitare la politica dei "passaggi indiscriminati" ove, come in passato, le selezioni (poi, ampliate, ampliate nel numero, in virtù di accordi sindacali) sono state puramente formali e, il criterio della c.d. "anzianità di servizio", legata al mero decorso temporale dall'assunzione, ha rappresentato il criterio preponderante. Positivo, appare, inoltre, il riferimento alla valutazione del merito nel triennio precedente, quale criterio per l'accesso all'area funzionale superiore (che, in ogni caso, passa attraverso l'espletamento di un concorso pubblico): se le cose saranno fatte dai dirigenti preposti con obiettività e trasparenza, secondo i principi relativi al merito individuale e collettivo, forse una nuova pagina potrà essere scritta nei rapporti tra cittadino – utente e Pubblica Amministrazione. Ciò vale, per tutti i settori, ma, soprattutto, per quelli ove il rapporto diretto con il cittadino rappresenta il "core business" dell'attività.

Adeguamento ed efficacia dei contratti collettivi vigenti

Le nuove disposizioni si calano in una realtà nella quale, con tutte le loro specificità, sono in vigore una serie di contratti collettivi integrativi. Il Legislatore delegato ha concesso una sorta di tempo "neutro" entro il quale i contenuti degli stessi andranno adeguati alle novità introdotte dal nuovo testo e, in particolar modo, dal Titolo III. Il termine ultimo è il 31 dicembre 2010, superato il quale, in caso di mancata ottemperanza, perdono la loro efficacia e non sono ulteriormente applicabili. Si tratta di una norma "tagliola" che ha l'effetto di troncarsi con le vecchie impostazioni, tagliando anche la strada a possibili "code contrattuali" che, sovente, lasciano strascichi di difficile gestione, se rapportati ai nuovi indirizzi.

Quanto appena affermato comporta la necessità in questo periodo transitorio, di “ripensare” a comparti ed aree di contrattazione e si affida all’ARAN ed alle organizzazioni sindacali rappresentative (secondo i canoni definiti dall’art. 43, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 165/2001), il compito di avviare le trattative contrattuali per i nuovi comparti ed aree della contrattazione collettiva. Ciò comporta, la proroga degli organismi di rappresentanza del personale ed il rinvio delle elezioni per la nomina dei nuovi organismi anche se le stesse sono già state indette: il rinvio è, in ogni caso, temporaneo, nel senso che entro il 30 novembre 2010, si dovrà procedere al rinnovo degli stessi, avendo quale parametro di riferimento i nuovi comparti di contrattazione.

Quanto appena detto non vale per le Autonomie locali e le Regioni: le date del 31 dicembre 2010 e del 1° gennaio 2011 relative all’adeguamento dei contratti collettivi ed alla perdita di efficacia, nel caso in cui non vengano adeguati alle nuove disposizioni, “slittano”, rispettivamente, al 31 dicembre 2011 ed al 31 dicembre 2012. Tutte le disposizioni relative ai contenuti (ed ai limiti) della contrattazione collettiva, trovano applicazione a partire dalla prossima “tornata contrattuale”.

Sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici

L’obiettivo che ci si pone per questo primo esame del Capo IV, relativo alle sanzioni disciplinari ed alla responsabilità dei dipendenti pubblici, è quello di esaminare le nuove disposizioni relative all’iter procedurale correlandolo, laddove possibile, con quello “consolidato” nell’art. 7 della legge n. 300/1970.

Il Legislatore delegato premette che la nuova disciplina è finalizzata (cosa da tenere presente, essendo un obiettivo primario che ispira la legge n. 15/2009 e le norme delegate) alla lotta all’assenteismo, alla scarsa produttività ed al recupero dell’efficienza: è, quindi, in tale ottica che, ferma restando la devoluzione al giudice ordinario (e, in via conciliativa, al tentativo obbligatorio avanti al collegio arbitrale, almeno fino a quando questo resterà tale – è in corso di esame, in Parlamento, l’A.S. n. 1161 che dovrebbe cambiare, di molto, la materia -) delle controversie relative al procedimento ed alle sanzioni disciplinari, che va esaminata la nuova normativa.

Ma andiamo con ordine, cercando di riflettere partendo dal nuovo articolo 55 del d.lgs. n. 165/2001, riformato dall’art. 68.

Tutte le disposizioni contenute nel nuovo articolo e, a seguire, fino all’art. 55 – octies, sono imperative e trovano applicazione nei confronti dei dipendenti pubblici. Il richiamo operato esplicitamente agli articoli 1339 (inserimento automatico di clausole) e all’art. 1419, comma 2, c.c. (nullità parziale di singole clausole che non comportano la nullità del contratto, se sono sostituite da norma di diritto imperativo), danno la misura di come il Legislatore delegato intenda affrontare i problemi, legati, soprattutto, all’obiettivo sopra richiamato. Anche lo specifico riferimento all’art. 2106 c.c. (ferme restando le discipline sulla responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile) va esaminato in tale logica: l’inosservanza dà luogo a sanzioni disciplinari che, nel rispetto della giurisprudenza affermatasi, debbono essere proporzionali alle mancanze contestate e sindacabili (ovviamente, dal giudice di merito) sotto l’aspetto delle esemplificazioni contrattuali.

Sono i contratti collettivi ad individuare sia la tipologia delle infrazioni che le relative sanzioni: qui, la disposizione non pone alcuna alternativa di fonte, a differenza di ciò che avviene nel settore privato ove una certa regolamentazione specifica, ulteriore, può avvenire anche con atto aziendale. La ragione di ciò è evidente: non si può lasciare ad una regolamentazione prettamente locale (di ufficio) la declaratoria dell'apparato sanzionatorio, rispetto al quale possono discendere una serie di effetti, anche negativi, sulla carriera professionale del dipendente.

La pubblicazione sul sito internet dell'Amministrazione del c.d. "codice disciplinare" equivale all'affissione "in luogo accessibile a tutti", postulata, nel settore privato, dal comma 1 dell'art. 7, nel rispetto dell'antico brocardo "nullum crimen sine lege". Con questa affermazione normativa si superano anche i problemi che da quasi quaranta anni hanno afflitto la Magistratura sulle forme di "equipollenza all'affissione": si è passati, infatti, da posizioni estremamente rigorose e formalistiche tali da viziare, in caso di "non affissione", tutta la procedura (v., per tutte, Cass., n. 1717/1978) ad ipotesi nelle quali la consegna del contratto, al momento dell'assunzione o, addirittura, la conoscenza del contratto in virtù della carica sindacale rivestita, offrivano la possibilità, sotto l'aspetto interpretativo, di superare, l'ostacolo legislativo. L'affissione sul sito istituzionale presenta, ad avviso di chi scrive, un pregio: vengono meno una serie di situazioni, molto frequenti negli Uffici pubblici, ove il codice disciplinare non è affisso (cosa che comporta la nullità del procedimento) o, affisso in qualche bacheca o sopra l'orologio elettronico, è sommerso da altri annunci che poco hanno a che fare con la previsione di legge.

Il Legislatore delegato vieta alla contrattazione collettiva (cosa non prevista nel settore privato ove, anzi, l'iter della impugnativa prevista dal comma 6 dell'art. 7 è messo "in secondo piano" in alternativa alla volontà di non avvalersi di procedure contrattuali), di ipotizzare strade diverse o conciliazioni di natura obbligatoria (fatto salvo il licenziamento disciplinare da concludersi entro trenta giorni dall'irrogazione).

La norma prevede, altresì, due principi.

Il primo riguarda l'esito della procedura disciplinare: esso è, in un certo senso "predeterminato", in quanto la sanzione non può essere di specie diversa da quella prevista per legge o contratto collettivo nazionale di lavoro, per quel tipo di infrazione. Come si vede la soluzione è, in un certo senso, "diretta" dal Legislatore, in quanto, a differenza che nel settore privato, ove gli arbitri che traggono la propria forza dal mandato conferito dalle parti, se investiti della decisione, hanno più margine per soluzioni "originali", finalizzate a trovare una soluzione equa: per non parlare dello stesso datore di lavoro privato che può, nella propria autonomia decisionale applicare una sanzione diversa da quella edittale. I termini del procedimento restano sospesi per tutta la fase conciliativa e riprendono a decorrere in caso di conclusione negativa.

Il secondo riguarda l'eventuale sanzione disciplinare a carico del dirigente: fermo restando quanto previsto dall'art. 21 del d.lgs. n. 165/2001, le determinazioni conclusive del procedimento fanno carico al Dirigente generale.

L'art. 55 – bis tratta le forme ed i termini del procedimento, operando una distinzione basata unicamente sulla circostanza che a dirigere la struttura sia un dirigente o un funzionario. Nel primo caso è individuato un determinato percorso, nel secondo un altro (e su ciò influisce soltanto la titolarità nella struttura).

Ma, proviamo a fare un certo ordine.

Con una dizione contorta, il Legislatore delegato afferma che se il responsabile della struttura è un dirigente e la sanzione da irrogare è superiore al rimprovero verbale (e, quindi, è un rimprovero scritto) ed inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni (e, quindi, fino a dieci giorni) si applica una determinata procedura che si provvede ad esaminare, non potendo non rimarcare una certa astrusità nel linguaggio adoperato. Bastava copiare le parole adoperate dal Legislatore del 1970 allorquando parlò delle sanzioni comprese tra il richiamo scritto ed i dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione.

Il comma 2, riferendosi al dirigente, afferma che allorquando ha notizia di un comportamento sanzionabile di un proprio dipendente, o di altro lavoratore in posizione di comando o fuori ruolo, punibile con un provvedimento compreso tra il rimprovero scritto ed i dieci gironi di sospensione, contesta, immediatamente per iscritto (e, comunque, non oltre i venti giorni), l'addebito e convoca lo stesso per il contraddittorio a difesa: il preavviso deve essere di almeno dieci giorni ed il dipendente può farsi assistere da un procuratore o da un rappresentante del sindacato cui aderisce o conferisce mandato.

Prime di procedere nell'esame dei successivi commi, si reputa necessario provare ad effettuare alcuni chiarimenti.

Il primo concerne il significato da fornire all'avverbio "immediatamente": esso presenta due aspetti uno soggettivo e l'altro oggettivo. Il principio dell'immediatezza non consente al Dirigente di procrastinare (una volta venuto a conoscenza dei fatti e dopo aver effettuato le relative valutazioni) la contestazione, sì da rendere difficile la difesa dell'incolpato (Cass., 11 maggio 2004, n. 8914) ma, al contempo, l'immediatezza va giudicata con una certa elasticità, in relazione al momento in cui la violazione è stata accertata (in molte realtà complesse ciò può avvenire anche a distanza di tempo).

Il secondo riguarda la possibilità che, in sede di contraddittorio, il lavoratore pubblico sia assistito da un procuratore (oltre che, beninteso, da un rappresentante sindacale dell'organizzazione cui aderisca o abbia conferito mandato). Qui la disposizione appare un po' diversa dal dettato dell'art. 7 che riserva tale compito, nella fase dell'audizione, soltanto alle organizzazioni sindacali. Per completezza di informazione, pur riguardando la questione il c.d. "rapporto interno" tra il lavoratore ed il sindacato, si può sottolineare che allorquando si parla di mandato occorre rifarsi alle previsioni contenute nell'art. 1703 e seguenti del codice civile.

Il terzo fa riferimento ad una diversa "cadenza temporale" relativa ai termini per l'audizione: nel settore pubblico c'è un preavviso di convocazione di almeno dieci giorni (ciò significa che possono anche essere di più), in quello privato il Legislatore ne concede, sostanzialmente, cinque, in quanto (comma 5 dell'art. 7) nessun provvedimento più grave del richiamo verbale può essere adottato prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione scritta.

La quarta concerne il contenuto della contestazione: esso deve essere certo, preciso e documentato, atteso che non può assolutamente essere cambiato nel corso dell'iter procedurale e che esso, tra l'altro, ha lo scopo di consentire al lavoratore l'immediata difesa (Cass., 27 febbraio 1995, n. 2238). Nella contestazione il datore di lavoro, dopo aver esposto i dati e gli aspetti essenziali della contestazione nella loro materialità (Cass., 28 settembre 1996, n. 8571), non ha alcun obbligo di rendere note le prove sulle quali l'addebito si fonda (Cass., 30 gennaio 1984, n. 721)..

Ma il lavoratore è tenuto a presentarsi all'audizione?

La disposizione afferma che il dipendente che non vuole presentarsi può produrre una memoria scritta a discarico o chiedere, in caso di grave impedimento, un rinvio (ma soltanto una volta): ovviamente, la dilazione dei termini, su richiesta del lavoratore (se superiori a dieci giorni) comportano un analogo “allungamento” temporale della procedura. E’ appena il caso di sottolineare come non ci sia un obbligo del lavoratore di aderire all’incontro, atteso che anche la “non presentazione” come, del resto le giustificazioni orali (Cass., 3 giugno 1992, n. 6742; Cass, 2 giugno 1998, n. 5419), sono forme di difesa.

Tutta la procedura va conclusa (fatta salva l’ipotesi del differimento per grave e giustificato impedimento del lavoratore che non ha consentito l’audizione nei termini stabiliti) con l’archiviazione o con l’irrogazione della sanzione entro sessanta giorni dal momento in cui è stata aperta.

Nulla dice il d.lgs. n. 150/2009 circa i contenuti della lettera con la quale viene irrogato il provvedimento. E’ indubbio che i motivi alla base della sanzione applicata debbano essere riportati, anche se ciò può avvenire, secondo l’indirizzo espresso dalla Suprema Corte per “relationem”, facendo, ad esempio, riferimento al precedente atto di contestazione, con l’esclusione di “formalizzazioni esasperate”, anche nell’ipotesi di un provvedimento sanzionatorio grave (Cass., 14 febbraio 1990, n. 1073; Cass., 2 ottobre 1989, n. 3949).

Ma quali sono le conseguenze del mancato rispetto dei termini procedurali previsti dall’articolato?

Esse sono riferibili, per l’Amministrazione, alla decadenza dall’azione disciplinare e per il dipendente, dall’esercizio del diritto di difesa. Da quanto appena detto, discende un’unica conclusione: i termini hanno natura perentoria e, in un certo senso, rispecchiano quanto nel settore privato è previsto da alcuni contratti: ci si riferisce, ad esempio, a quello del tessile ove, la mancata irrogazione del provvedimento, trascorsi sei giorni dall’audizione, fa sì che le giustificazioni si intendano tacitamente accolte.

Il Legislatore delegato ritenendo, giustamente, che il potere disciplinare rientri nella sfera dei poteri dirigenziali, si preoccupa dell’ipotesi in cui il titolare della struttura non abbia la qualifica prevista e anche del caso in cui la sanzione da applicare sia più grave della sospensione (ossia il licenziamento disciplinare), la qual cosa riguarda anche il titolare dirigente di una struttura che, come accennato in precedenza, sembra avere un potere disciplinare soltanto per le infrazioni punibili, al massimo, con dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione. Entro cinque giorni dalla notizia del fatto, la documentazione va trasmessa all’Ufficio competente, individuato da ogni Amministrazione (si presume che per quelle che presentano una articolazione territoriale provinciale o regionale non possa che essere uno della struttura centrale).

Anche in questo caso il Legislatore delegato ripete, pedissequamente, l’iter appena evidenziato nelle altre ipotesi, richiamando i termini sopra evidenziati, affermando che i termini complessivi della procedura decorrono dalla data di prima acquisizione della notizia dell’infrazione, pur se avvenuta da parte del responsabile della struttura da cui dipende il lavoratore.

Ma come debbono avvenire le comunicazioni al dipendente pubblico nell’ambito di questa procedura disciplinare?

Il comma 5 del nuovo articolo 55 – bis del d.lgs. n. 165/2001 ne individua due: cassetta di posta elettronica certificata, se posseduta, o consegna a mani. Ovviamente, in

quest'ultimo caso, l'eventuale rifiuto dovrà trovare una giustificazione nella presenza di testi che affermino essere avvenuta, ma rifiutata. Per le successive comunicazioni il Legislatore delegato afferma la possibilità di un numero di fax per le comunicazioni, a disposizione sua o del procuratore o, in alternativa, alla stessa consegna a mani, appena descritta, l'utilizzazione della lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Ma, detto questo, quali sono i passaggi fondamentali? Essi sono:

- diritto di accesso agli atti istruttori per il dipendente sottoposto a procedimento. La documentazione alla quale il lavoratore soggetto a procedimento disciplinare ha diritto di accedere per poter approntare un'adeguata difesa, in relazione alla contestazione disciplinare mossagli, è esclusivamente quella avente diretta e precisa connessione con gli addebiti oggetto della contestazione, e non altra e diversa documentazione che pure, a giudizio del lavoratore, potrebbe risultargli utile consultare: è questo l'orientamento espresso dalla Suprema Corte (Cass., 27 ottobre 2000, n. 14225);
- possibile acquisizione anche da altre Amministrazioni di informazioni e documenti rilevanti, correlati ai fatti contestati, senza che ciò possa costituire un differimento dei termini complessivi o una sospensione dell'istruttoria;
- il rifiuto a collaborare, senza giustificato motivo, all'istruttoria da parte di un dipendente o di un dirigente della stessa o di altra Amministrazione diversa da quella dell'incolpato, o la resa di dichiarazioni false o reticenti, è sanzionabile da parte dell'Amministrazione di appartenenza con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per un numero di giornate commisurate alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni. Questo passaggio non è previsto nel settore privato ove il datore di lavoro non può "punire" il dipendente che si rifiuta di rendere dichiarazioni in ordine ad un fatto contestato ad un altro soggetto e, inoltre, la previsione di una sospensione di quindici giorni è ben al di là della massima prevista al comma 4 dell'art. 7 della legge n. 300/1970, che è di dieci giorni. Ciò si spiega che, pur in un rapporto di lavoro privatizzato, si tiene ben in evidenza che il datore di lavoro è pubblico e, come tale, deve preservare gli interessi della collettività e del cittadino – utente rispetto a disservizi contestati;
- il trasferimento ad altra Amministrazione pubblica non comporta, in alcun modo, l'estinzione della procedura disciplinare che viene, pertanto, portata a termine e l'eventuale sanzione irrogata è scontata presso il nuovo datore di lavoro. E' appena il caso di precisare che tale ipotesi non è assolutamente configurabile nel settore privato;
- le dimissioni del lavoratore, nel caso in cui sia prevista la sanzione del licenziamento o sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, non incidono sulla procedura che deve giungere al termine: le determinazioni conclusive si riverberano sugli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro. Ciò sta a significare, ad esempio, che una eventuale sanzione di sospensione dal servizio e dalla retribuzione potrebbe essere scontata con una "defalcazione" delle competenze dovute per fine rapporto.

Con l'art. 55 –ter del d.lgs. n. 165/2001 vengono affrontate le questioni relative ai rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale con un primo elemento che differenzia questa procedura da quella in uso (anche se non scritta nell'art. 7 della

legge n. 300/1970) in base alla quale il procedimento disciplinare si sospende in presenza di un accertamento da parte del giudice penale su fatti, in tutto o in parte, riferibili al "sistema sanzionatorio". Qui, invece, è detto chiaramente che il procedimento disciplinare è proseguito e concluso anche in pendenza di procedimento penale: anzi, per le infrazioni fino a dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, non è ammessa la sospensione della procedura.

La disposizione consente, però, all'Ufficio dell'Amministrazione individuato ad irrogare i provvedimenti disciplinari di maggiore gravità (fino al licenziamento disciplinare), di sospendere la procedura, fino al termine di quella penale, nel caso in cui gli accertamenti si presentino particolarmente complessi, in assenza di elementi sufficienti, ferma restando la possibilità dell'adozione di strumenti sospensivi cautelari.

Ma, detto questo, l'art. 55 -ter continua in una esposizione minuziosa di come, a fronte di diverse ipotesi, si deve comportare l'Amministrazione:

- a) se il procedimento disciplinare non sospeso si è concluso con una sanzione (qualunque essa sia, non essendo specificata la qualità) ed il procedimento penale si è concluso con una assoluzione per non sussistenza del fatto addebitato, o perché non costituisce illecito penale, o perché non lo ha commesso il lavoratore, l'Autorità competente, su istanza della parte interessata, da proporsi entro il termine (perentorio) di sei mesi dal passaggio in giudicato della sentenza, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne la decisione finale in relazione all'esito del giudizio penale. Come si vede, la riapertura del procedimento non è automatica, ma ci deve essere una precisa volontà dell'interessato;
- b) se il procedimento disciplinare si era concluso con la mera archiviazione (senza l'adozione di alcuna sanzione) e il procedimento penale ha, invece, portato ad una sentenza irrevocabile di condanna, l'Amministrazione è tenuta a riaprire la procedura e a comminare una sanzione adeguata alle conclusioni cui è giunta la Magistratura. Qui l'obbligo scatta per effetto della sentenza di condanna che la cancelleria del Tribunale è tenuta a comunicare all'Amministrazione di appartenenza ex art. 154 -ter del d.lgs. n. 1989/271, come introdotto dall'art. 70 del D. L.vo n. 150/2009;
- c) se il procedimento penale si è concluso con una condanna e il fatto addebitato comporta l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento, mentre al termine dell'iter procedimentale sanzionatorio ne era stata applicata una diversa, l'Amministrazione è tenuta a riaprire la procedura: anche qui si è in presenza di una "riapertura obbligata d'ufficio".

Nelle tre ipotesi appena considerate l'iter è riaperto entro sessanta giorni dal momento in cui è pervenuta all'Amministrazione la comunicazione della sentenza ed è concluso entro i successivi centottanta giorni. La riapertura o la ripresa (se era stato sospeso) dell'iter disciplinare comporta il rinnovo della contestazione.

Una breve considerazione è d'obbligo su quanto appena descritto.

La norma appare coerente con l'obiettivo che si è posto il Legislatore con la legge n. 15/2009 che è quello di combattere l'assenteismo, le false attestazioni di presenza, le false malattie: tutto questo fa sì che, sotto l'aspetto disciplinare (cosa che nel settore privato non esiste, atteso che una procedura, quando è stata definita, resta tale) per fatti di particolare importanza, il procedimento disciplinare possa essere riaperto anche a distanza di anni (cosa possibile, attesi i tempi "biblici" della nostra giustizia penale).

Licenziamento disciplinare e false attestazioni di presenza o di malattia

Con l'art. 55 – quater del d.lgs. n. 165/2001 si affronta il tema del licenziamento disciplinare ricordando che lo stesso può avvenire in una serie di ipotesi oltre quelle, tradizionali, della giusta causa (che non consente la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro, in quanto è venuto meno l'aspetto fiduciario), del giustificato motivo (ovviamente, soggettivo pur se non esplicitato dal Legislatore delegato, cosa che si verifica, ad esempio, con la sommatoria di più provvedimenti disciplinari) o di ulteriori casi previsti dalla contrattazione collettiva. Per mera completezza di informazione, riferendosi al licenziamento per giusta causa, occorre sottolineare come un requisito dello stesso non possa che essere l'immediatezza, quale elemento costitutivo del recesso, che va valutata non tanto in relazione alla distanza temporale tra la realizzazione dell'infrazione ed il momento della contestazione, quanto in relazione alla tempestività della reazione del datore di lavoro che va, logicamente, riferita al momento in cui lo stesso viene a conoscenza del fatto addebitato (Cass., 15 ottobre 1998, n. 10204). Il recesso disciplinare può avvenire anche per:

- falsa attestazione della presenza in servizio, con alterazione dei sistemi di rilevazione della presenza o con altri mezzi fraudolenti. Ciò, oltre gli evidenti riflessi di natura penale e contabile, può avvenire anche nel caso in cui il fatto si sia verificato una sola volta. Il licenziamento avviene senza preavviso;
- giustificazione dell'assenza dal servizio attraverso una certificazione medica falsa o che attesta un falso stato di malattia. Anche in questo caso il provvedimento espulsivo può avvenire anche se si è verificato una sola volta. Il periodo di preavviso non è riconosciuto neanche in questo caso;
- assenza dal servizio senza giustificazione per un numero di giornate, nel biennio, superiori a tre e, comunque, per più di sette giorni nell'ultimo decennio o, in caso di mancata ripresa, dopo un'assenza ingiustificata, entro il termine stabilito dall'Amministrazione;
- ingiustificato rifiuto del trasferimento per motivate esigenze di servizio disposto dall'Amministrazione;
- presentazione di dichiarazione o documenti falsi sia all'atto dell'ingresso in Amministrazione che, nelle progressioni di carriera. Il licenziamento è senza preavviso;
- comportamento aggressivo e lesivo dell'onore e della dignità altrui o finalizzato a procurare molestie ed ingiurie;
- condanna definitiva in sede penale per la quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici o l'estinzione del rapporto di lavoro. Anche qui il recesso avviene senza preavviso;
- valutazione insufficiente di rendimento, in un arco temporale superiore a due anni, a seguito di valutazioni espresse dall'Amministrazione, sulla base delle disposizioni legislative, contrattuali e regolamentari concernenti la "performance" del dipendente, nel caso in cui ciò sia la diretta conseguenza di violazioni concernenti la prestazione stessa.

Con l'art. 55 *quinquies* si trattano le false attestazioni o certificazioni prodotte dal dipendente pubblico, fatto, ovviamente, salvo, quanto già affermato per il licenziamento disciplinare e per quanto di competenza del giudice penale.

L'attestazione della falsa presenza in servizio o l'alterazione fraudolenta dei mezzi di rilevazione, o la produzione di una certificazione falsa attestante uno stato di malattia sono punite con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da 400 a 1.600 euro: tale pena si applica anche nei confronti del medico e di chi concorre alle false attestazioni (ad esempio, ad altro dipendente pubblico che abbia "badgiato" per l'assente). Per il dipendente pubblico scattano, poi, altre conseguenze di natura patrimoniale: il ristoro economico per il danno patrimoniale pari alla retribuzione corrisposta ed il danno all'immagine del datore di lavoro pubblico che, sarà quantificato dagli organi di controllo.

Ma quali sono gli effetti ulteriori per il medico che ha attestato una falsa malattia?

Dopo la sentenza definitiva di condanna, viene radiato dall'albo e, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o convenzionato con il servizio sanitario nazionale, è soggetto, rispettivamente, al licenziamento per giusta causa o alla decadenza dalla convenzione. Tali conseguenze si hanno, altresì, nel caso in cui, in relazione all'assenza dal servizio per il dipendente pubblico, lo stesso abbia rilasciato attestazioni di dati clinici falsi o non documentati.

Con l'art. 55 – *sexies* vengono affrontati alcuni temi specifici e, ad avviso di chi scrive, particolarmente importanti: ci si riferisce al risarcimento del danno dovuto dall'Amministrazione per fatti pregiudizievoli posti in essere dal dipendente. La condanna dell'Amministrazione comporta nei confronti del dipendente:

- a) qualora non ricorrano i presupposti per un'altra sanzione disciplinare, l'applicazione di una sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un minimo di tre giorni e per un massimo di tre mesi: ovviamente, tutto va graduato in proporzione all'entità del risarcimento;
- b) se il lavoratore crea un grave danno al normale funzionamento del proprio Ufficio, per inefficienza ed incompetenza professionale accertate dall'Amministrazione sulla base dei criteri valutativi previsti da leggi o contratti collettivi, viene collocato in disponibilità (con le procedure di gestione previste dagli articoli 33 e 34 del d.lgs. n. 165/2001), all'esito del procedimento disciplinare che definisce anche le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire il ricollocamento (è, quindi, possibile un "demansionamento" in deroga all'art. 2103 c.c.). Durante il collocamento in disponibilità non scattano gli eventuali aumenti retributivi.

Ma cosa succede se il Dirigente da cui dipende il lavoratore non fa nulla oppure, fa scadere i termini per l'apertura della procedura disciplinare, o non la conclude nei termini previsti, o ha ritenute irragionevoli le contestazioni o manifestamente infondati gli elementi?

Qui, il Legislatore delegato prende di mira il Dirigente che avrebbe dovuto operare e non lo ha fatto, stabilendo la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un massimo di tre mesi, in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, oltre alla mancata attribuzione del premio di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Un discorso diverso c'è, invece, per i titolari di ufficio non Dirigenti: il provvedimento applicabile è quello della sospensione, ove non diversamente previsto dalla pattuizione collettiva. Al-

le sanzioni disciplinari appena evidenziate si accompagna per i Dirigenti colpevoli una eventuale responsabilità civile: essa è, però, configurabile soltanto in caso di dolo o di colpa grave, secondo quelli che sono i principi generali in materia.

Controlli delle assenze e permanente inidoneità psicofisica del dipendente

Con l'art. 55 –*septies* il Legislatore delegato affronta un altro problema “scottante”: quello dei controlli sulle assenze. Riprendendo una disposizione già, in parte, contenuta nella legge n. 133/2008, si afferma che le assenze per malattia superiori a dieci giorni e, in ogni caso, dopo il secondo evento (ossia il terzo) nell'anno solare (1° gennaio – 31 dicembre), devono essere certificate esclusivamente da un medico di una struttura pubblica o da un sanitario convenzionato con il servizio sanitario nazionale (medico di base). Sui medici (e per tutti i casi di assenza dovuta a malattia) incombe, a partire dal 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150/2009, l'onere di trasmettere la certificazione, in via telematica, all'INPS, secondo le modalità già in uso nel settore privato: l'Istituto trasmette immediatamente la documentazione all'Amministrazione interessata. Ma cosa succede se il medico non trasmette la certificazione di malattia secondo le modalità appena espresse?

Il Legislatore delegato parla di illecito disciplinare la cui conseguenza, in caso di reiterazione (qui, sarà opportuno chiarire da un punto di vista amministrativo quante violazioni sono necessarie o se ne bastano soltanto due), comporta il licenziamento se, si è dipendenti, o la decadenza dalla convenzione se è questo il rapporto con il Servizio Sanitario Nazionale.

Gli ultimi commi dell'art. 55 *septies* sono dedicati ai controlli che l'Amministrazione deve porre in essere per verificare le assenze per malattia. Ciò avviene anche per le assenze di un solo giorno (qui, per molti Uffici non c'è nulla di nuovo) ed, inoltre, il Ministro della Funzione Pubblica, con proprio provvedimento, può stabilire fasce di reperibilità alle visite mediche anche maggiori di quelle previste nel settore privato (10 – 12 e 17 – 19). Per completezza di informazione è opportuno ricordare come il titolare del Dicastero appena nominato abbia, di recente, espresso la volontà di allargare l'ambito orario a fasce comprese tra le ore 9 e le 13 e le 15 e le 19 anche di giorni festivi. Le fasce attualmente previste sono, si diceva, le stesse del settore privato: tuttavia, per circa dodici mesi, a partire dal luglio 2008 esse sono state molto più ampie di quelle che, a breve, saranno introdotte con decreto del Ministro della Funzione Pubblica.

Con l'art. 55 *octies* si affronta il tema della permanente inidoneità psicofisica del dipendente, affermando che l'Amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro. Ciò potrà avvenire soltanto dopo che sarà stato emanato un regolamento valido per tutte le Amministrazioni pubbliche, anche ad ordinamento autonomo, nonché per gli Enti pubblici non economici (come, ad esempio, gli Istituti previdenziali) che dovrà indicare:

- la procedura da adottare, anche su impulso dell'Amministrazione, per la verifica dell'inidoneità;
- la possibilità per l'Amministrazione, in caso di situazioni che possano mettere in pericolo l'incolumità dell'utenza o di altro personale, di adottare provvedimenti di sospensione cautelare, in attesa della visita medica di idoneità, nonchè, in assenza di giustificato motivo, in caso di mancata presentazione alla visita;

- gli effetti sul trattamento giuridico ed economico di cui alla lettera b) ed il contenuto del provvedimento dell'Amministrazione susseguente alla visita che ha accertato l'inidoneità;
- la possibilità, in caso di reiterato rifiuto del dipendente di sottoporsi a visita, di risolvere il rapporto di lavoro.

Una breve considerazione su questo punto la cui attuazione è rimandata a un atto regolamentare successivo: in materia di personale diversamente abile esiste, ad oggi (la normativa trova applicazione in tutti i settori privati) l'art. 10, comma 3, della legge n. 68/1999, laddove è previsto un percorso di tutela di ambedue le parti contraenti il rapporto di lavoro e che prevede la risoluzione del rapporto nei casi in cui, anche attuando i possibili adattamenti all'organizzazione del lavoro, la commissione medica prevista dall'art. 4 della legge n. 104/1992, integrata secondo la previsione dell'atto di indirizzo previsto dall'art. 1, comma 4, della legge n. 68/1999, accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda.

Cartellini identificativi per i dipendenti

Con l'art. 55 *novies* viene affrontato e risolto, con l'introduzione di un obbligo giuridico discendente direttamente da una previsione legislativa, il vecchio problema della identificazione del personale della Pubblica Amministrazione che opera a contatto con l'utenza: esso deve essere conoscibile mediante cartellini con il proprio nominativo o con il nome riportato su targhe da apporre aventi alla postazione di lavoro. L'obbligo che, peraltro, riguarda soltanto i dipendenti che, in ragione del loro compito, sono impegnati in attività di "front – office" o che, comunque, prevedano un rapporto diretto con il pubblico, non è, tuttavia, assoluto, in quanto ciascuna Amministrazione, in relazione ai compiti attribuiti, sulla base di categorie determinate, può escludere parte del personale sulla base di provvedimenti autorizzativi emanati dalla Funzione Pubblica, su proposta del Ministro competente o, in relazione alle c.d. "Autonomie locali", previa intesa in sede di conferenza Stato – Regioni e conferenza Stato – città ed autonomie locali.

In ogni caso l'obbligo non scatta a partire dal 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150/2009: infatti l'art. 73, che contiene una serie di norme transitorie, lo posticipa al novantesimo giorno successivo, ossia al 13 febbraio 2010.

Comunicazione all'Amministrazione della sentenza di condanna

L'art. 70 del d.lgs. n. 150/2009 affronta il problema della comunicazione della sentenza concernente un dipendente pubblico, cercando di ovviare a qualche problema verificatosi in passato, scaturente dalla "scarsa comunicazione": la cancelleria ha l'obbligo di comunicare, in via telematica, il dispositivo della sentenza (anche di assoluzione e non necessariamente di condanna) e, a richiesta dell'Amministrazione di appartenenza, copia integrale del provvedimento.

Poteri ispettivi della Funzione Pubblica

Con l'art. 71, intervenendo sul comma 6 del d.lgs. n. 165/2001, il Legislatore delegato amplia i poteri ispettivi della Funzione pubblica nei confronti di tutte le Amministrazioni. Ora, il comma 6 riformato, afferma che presso tale Ministero opera l'Ispettorato per la funzione pubblica, che è alle dirette dipendenze del Ministro. La sua funzione è quella di verificare:

- che l'azione amministrativa si svolga secondo principi di imparzialità;
- che sia efficace anche nell'ottica della semplificazione delle procedure;
- che il conferimento degli incarichi avvenga nel rispetto delle disposizioni vigenti;
- che il potere disciplinare sia esercitato correttamente;
- che le disposizioni in materia di controllo dei costi, di verifica dei risultati, dei rendimenti e dei carichi di lavoro, siano rispettate.

La Guardia di Finanza può essere coinvolta dal predetto organismo nell'attività di controllo.

L'organico dell'Ispettorato è composto da dieci funzionari scelti tra il personale del Ministero dell'Economia e dell'Interno o, comunque, anche di altre Amministrazioni, in posizione di comando o fuori ruolo.

I componenti dell'Ispettorato che, peraltro, hanno piena autonomia funzionale nell'esercizio della loro attività, ove riscontrino irregolarità contabili o, comunque, tali da arrecare un danno all'Amministrazione, hanno l'obbligo di denunciare il tutto alla Procura Generale della Corte dei Conti.

Un ultimo compito affidato all'Ispettorato è quello di essere il referente di segnalazioni su presunte irregolarità, ritardi od inadempienze provenienti sia dai cittadini che dai dipendenti: in questi casi chiede chiarimenti e riscontri e l'Amministrazione interessata ha l'obbligo di rispondere, anche utilizzando la posta elettronica, nei quindici giorni successivi. Si tratta, nel caso di specie, di una sorta di "Ufficio lamentele", rispetto alle quali chi vi si rivolge ha diritto ad una risposta in termini certi.

Norme transitorie

Due parole, infine, sulle norme transitorie contenute nell'art. 73.

Si è già parlato dei cartellini e delle targhe di riconoscimento del personale, per i quali l'obbligo scatterà a metà febbraio 2010.

Oltre a ciò, però, vi sono alcune specifiche disposizioni che riguardano le sanzioni disciplinari e che si riconnettono, quindi, alla nuova procedura. A partire dal 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150/2009, non è più possibile impugnare i provvedimenti disciplinari avanti ai collegi di disciplina contrattualmente previsti. Si tratta di una nullità assoluta: da ciò discende che il lavoratore che intenda impugnare una sanzione deve esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione avanti al collegio arbitrale istituito presso la Direzione provinciale del Lavoro e, in caso di mancato accordo, adire l'autorità giudiziaria secondo le procedure individuate dagli articoli 65 e 66 del d.lgs. n. 165/2001.

Ma cosa succede ai procedimenti disciplinari impugnati avanti al collegio di disciplina prima del 15 novembre 2009?

Essi debbono essere definiti entro il termine perentorio di sessanta giorni (ossia entro il 14 gennaio 2010): se così non sarà, le eventuali determinazioni saranno affette da nullità.

Da ultimo, il comma 3 afferma che le norme legislative non incompatibili con quelle introdotte dal d.lgs. n. 150/2009, riguardanti le singole Amministrazioni e contenenti fattispecie sanzionatorie riguardanti specifici rapporti di lavoro, continuano a trovare applicazione fino al primo rinnovo del contratto collettivo di settore successivo alla data del 15 novembre 2009.

Parte Seconda

LE NORME DOPO LA RIFORMA

Decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150

Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni

(G.U. n. 254, 31 ottobre 2009, Supplemento Ordinario)

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76, 87, 92, 95 e 117 della Costituzione;

Vista la legge 4 marzo 2009, n. 15, recante delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti;

Visto il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, recante riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni;

Visto il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, recante riforma dell'organizzazione del Governo, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni;

Visto il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, recante ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante: norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, e successive modificazioni;

Visto il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante codice in materia di protezione dei dati personali, e successive modificazioni;

Visto il decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante codice dell'amministrazione digitale, e successive modificazioni;

Visto il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;

Vista la direttiva dei Ministri per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e per le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2007, recante misure per attuare la parità e le pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;

Visto il decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione dell'8 maggio 2009;

Acquisita l'intesa della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, relativamente all'attuazione delle disposizioni di cui agli articoli 3, comma 2, lettera a), 4, 5 e 6, della citata legge n. 15 del 2009, salvo che sull'articolo 60, comma 1, lettera b), nonché il parere della medesima Conferenza relativamente all'attuazione delle restanti disposizioni della medesima legge n. 15 del 2009 nella seduta del 29 luglio 2009;

Rilevato, in ordine al predetto articolo 60, comma 1, lettera b), del decreto, che gli enti territoriali chiedevano di prevedere che la determinazione delle risorse per gli incrementi retributivi destinati al rinnovo dei contratti collettivi nazionali delle amministrazioni regionali, locali e degli enti del Servizio sanitario nazionale avvenga previa concertazione con le proprie rappresentanze;

Considerato che il Governo ritiene di non poter accogliere tale richiesta, vertendosi in tema di misure di coordinamento della finanza pubblica tipicamente riconducibili alle competenze dello Stato, e che la previsione della previa consultazione con le rappresentanze istituzionali del sistema delle autonomie garantisce, comunque, il rispetto del principio della leale collaborazione ed il coinvolgimento degli enti territoriali nella concreta determinazione delle risorse da impegnare per il rinnovo dei contratti;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 9 ottobre 2009;

Sulla proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze;

E m a n a

il seguente decreto legislativo:

Titolo I PRINCIPI GENERALI

Art. 1.

Oggetto e finalità

1. In attuazione degli articoli da 2 a 7 della legge 4 marzo 2009, n. 15, le disposizioni del presente decreto recano una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, intervenendo in particolare in materia di contrattazione collettiva, di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche, di valorizzazione del merito, di promozione delle pari opportunità, di dirigenza pubblica e di responsabilità disciplinare. Fermo quanto previsto dall'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recano altresì norme di raccordo per armonizzare con la nuova disciplina i procedimenti negoziali, di contrattazione e di concertazione di cui all'articolo 112 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, e ai decreti legislativi 12 maggio 1995, n. 195, 19 maggio 2000, n. 139, 13 ottobre 2005, n. 217, e 15 febbraio 2006, n. 63.

2. Le disposizioni del presente decreto assicurano una migliore organizzazione del lavoro, il rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva, elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e 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, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, l'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico ed il contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo, non-

ché la trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità.

Titolo II

MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

Capo I

Disposizioni generali

Art. 2.

Oggetto e finalità

1. Le disposizioni contenute nel presente Titolo disciplinano il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale.

Art. 3.

Principi generali

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione di cui all'articolo 13.

3. Le amministrazioni pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

4. Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

5. Il rispetto delle disposizioni del presente Titolo è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.

6. Fermo quanto previsto dall' articolo 13, dall'applicazione delle disposizioni del presente Titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Le amministrazioni interessate utilizzano a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Capo II

Il ciclo di gestione della performance

Art. 4.

Ciclo di gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 3, le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 5.

Obiettivi e indicatori

1. 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. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

2. Gli obiettivi sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Art. 6.

Monitoraggio della performance

1. Gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi di cui all'articolo 5 durante il periodo di riferimento e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.

2. Ai fini di cui al comma 1, gli organi di indirizzo politico-amministrativo si avvalgono delle risultanze dei sistemi di controllo di gestione presenti nell'amministrazione.

Art. 7.

Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo;

b) dalla Commissione di cui all'articolo 13 ai sensi del comma 6 del medesimo articolo;

c) dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 16 e 17, comma 1, lettera e-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificati dagli articoli 38 e 39 del presente decreto.

3. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, individua, secondo le direttive adottate dalla Commissione di cui all'articolo 13, secondo quanto stabilito dal comma 2 del medesimo articolo:

a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del presente decreto;

b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;

c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;

d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Art. 8.

Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;

b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;

c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;

d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;

e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;

f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;

g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;

h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Art. 9.

Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale

1. 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:

a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;

b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate:

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

3. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Art. 10.

Piano della performance e Relazione sulla performance

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigono annualmente:

a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazio-

ne finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: "Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

2. I documenti di cui alle lettere a) e b) del comma 1 sono immediatamente trasmessi alla Commissione di cui all'articolo 13 e al Ministero dell'economia e delle finanze.

3. Eventuali variazioni durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono tempestivamente inserite all'interno nel Piano della performance.

4. Per le amministrazioni dello Stato il Piano della performance contiene la direttiva annuale del Ministro di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

5. In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Capo III

Trasparenza e rendicontazione della performance

Art. 11.

Trasparenza

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.

2. Ogni amministrazione, sentite le associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti, adotta un Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, da aggiornare annualmente, che indica le iniziative previste per garantire:

a) un adeguato livello di trasparenza, anche sulla base delle linee guida elaborate dalla Commissione di cui all'articolo 13;

b) la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

3. Le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.

4. Ai fini della riduzione del costo dei servizi, dell'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché del conseguente risparmio sul costo del lavoro, le pubbliche amministrazioni provvedono annualmente ad individuare i servizi erogati, agli utenti sia finali che intermedi, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279. Le amministrazioni provvedono altresì alla contabilizzazione dei costi e all'evidenziazione dei costi effettivi e di quelli imputati al personale per ogni servizio erogato, nonché al monitoraggio del loro andamento nel tempo, pubblicando i relativi dati sui propri siti istituzionali.

5. Al fine di rendere effettivi i principi di trasparenza, le pubbliche amministrazioni provvedono a dare attuazione agli adempimenti relativi alla posta elettronica certificata di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo del 7 marzo 2005, n. 82, agli articoli 16, comma 8, e 16-bis, comma 6, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e di cui all'articolo 34, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69.

6. Ogni amministrazione presenta il Piano e la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, comma 1, lettere a) e b), alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e a ogni altro osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate della trasparenza senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

7. Nell'ambito del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità sono specificate le modalità, i tempi di attuazione, le risorse dedicate e gli strumenti di verifica dell'efficacia delle iniziative di cui al comma 2.

8. Ogni amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione, e denominata: "Trasparenza, valutazione e merito":

a) il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed il relativo stato di attuazione;

b) il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10;

c) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;

d) l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti;

e) i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance di cui all'articolo 14;

f) i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo;

g) le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;

h) i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico-amministrativo;

i) gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.

9. In caso di mancata adozione e realizzazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità o di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 5 e 8 è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti.

Capo IV

Soggetti del processo di misurazione e valutazione della performance

Art. 12.

Soggetti

1. Nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale delle amministrazioni pubbliche intervengono:

- a) un organismo centrale, denominato: "Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche", di cui all'articolo 13;
- b) gli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14;
- c) l'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione;
- d) i dirigenti di ciascuna amministrazione.

Art. 13.

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

1. In attuazione dell'articolo 4, comma 2, lettera f), della legge 4 marzo 2009, n. 15, è istituita la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, di seguito denominata "Commissione", che opera in posizione di indipendenza di giudizio e di valutazione e in piena autonomia, in collaborazione con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e con il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato ed eventualmente in raccordo con altri enti o istituzioni pubbliche, con il compito di indirizzare, coordinare e sovrintendere all'esercizio indipendente delle funzioni di valutazione, di garantire la trasparenza dei sistemi di valutazione, di assicurare la comparabilità e la visibilità degli indici di andamento gestionale, informando annualmente il Ministro per l'attuazione del programma di Governo sull'attività svolta.

2. Mediante intesa tra la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, l'Anci, l'Upi e la Commissione sono definiti i protocolli di collaborazione per la realizzazione delle attività di cui ai commi 5, 6 e 8.

3. La Commissione è organo collegiale composto da cinque componenti scelti tra esperti di elevata professionalità, anche estranei all'amministrazione con comprovate competenze in Italia e all'estero, sia nel settore pubblico che in quello privato in tema di servizi pubblici, management, misurazione della performance, nonché di gestione e valutazione del personale. I componenti sono nominati, tenuto conto del principio delle pari opportunità di genere, con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro per l'attuazione del programma di Governo, previo parere favorevole delle Commissioni parlamentari competenti espresso a maggioranza dei due terzi dei componenti. I componenti della Commissione non possono essere scelti tra persone che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano rivestito tali incarichi e cariche nei tre anni precedenti la nomina e, in ogni caso, non devono avere interessi di qualsiasi na-

tura in conflitto con le funzioni della Commissione. I componenti sono nominati per un periodo di sei anni e possono essere confermati una sola volta. In occasione della prima seduta, convocata dal componente più anziano di età, i componenti eleggono nel loro ambito il Presidente della Commissione. All'atto dell'accettazione della nomina, se dipendenti da pubblica amministrazione o magistrati in attività di servizio sono collocati fuori ruolo e il posto corrispondente nella dotazione organica dell'amministrazione di appartenenza è reso indisponibile per tutta la durata del mandato; se professori universitari, sono collocati in aspettativa senza assegni.

4. La struttura operativa della Commissione è diretta da un Segretario generale nominato con deliberazione della Commissione medesima tra soggetti aventi specifica professionalità ed esperienza gestionale-organizzativa nel campo del lavoro pubblico. La Commissione definisce con propri regolamenti le norme concernenti il proprio funzionamento e determina, altresì, i contingenti di personale di cui avvalersi entro il limite massimo di 30 unità. Alla copertura dei posti si provvede esclusivamente mediante personale di altre amministrazioni in posizione di comando o fuori ruolo, cui si applica l'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127, o mediante personale con contratto a tempo determinato. Nei limiti delle disponibilità di bilancio la Commissione può avvalersi di non più di 10 esperti di elevata professionalità ed esperienza sui temi della misurazione e della valutazione della performance e della prevenzione e della lotta alla corruzione, con contratti di diritto privato di collaborazione autonoma. La Commissione, previo accordo con il Presidente dell'ARAN, può altresì avvalersi del personale e delle strutture dell'ARAN. Può inoltre richiedere indagini, accertamenti e relazioni all'Ispettorato per la funzione pubblica.

5. La Commissione indirizza, coordina e sovrintende all'esercizio delle funzioni di valutazione da parte degli Organismi indipendenti di cui all'articolo 14 e delle altre Agenzie di valutazione; a tale fine:

- a) promuove sistemi e metodologie finalizzati al miglioramento della performance delle amministrazioni pubbliche;
- b) assicura la trasparenza dei risultati conseguiti;
- c) confronta le performance rispetto a standard ed esperienze, nazionali e internazionali;
- d) favorisce, nella pubblica amministrazione, la cultura della trasparenza anche attraverso strumenti di prevenzione e di lotta alla corruzione;
- e) favorisce la cultura delle pari opportunità con relativi criteri e prassi applicative.

6. La Commissione nel rispetto dell'esercizio e delle responsabilità autonome di valutazione proprie di ogni amministrazione:

- a) fornisce supporto tecnico e metodologico all'attuazione delle varie fasi del ciclo di gestione della performance;
- b) definisce la struttura e le modalità di redazione del Piano e della Relazione di cui all'articolo 10;
- c) verifica la corretta predisposizione del Piano e della Relazione sulla Performance delle amministrazioni centrali e, a campione, analizza quelli degli Enti territoriali, formulando osservazioni e specifici rilievi;
- d) definisce i parametri e i modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'articolo 7 in termini di efficienza e produttività;

e) adotta le linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11, comma 8, lettera a);

f) adotta le linee guida per la definizione degli Strumenti per la qualità dei servizi pubblici;

g) definisce i requisiti per la nomina dei componenti dell'Organismo indipendente di valutazione di cui all'articolo 14;

h) promuove analisi comparate della performance delle amministrazioni pubbliche sulla base di indicatori di andamento gestionale e la loro diffusione attraverso la pubblicazione nei siti istituzionali ed altre modalità ed iniziative ritenute utili;

i) redige la graduatoria di performance delle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali di cui all'articolo 40, comma 3-quater, del decreto legislativo n. 165 del 2001; a tale fine svolge adeguata attività istruttoria e può richiedere alle amministrazioni dati, informazioni e chiarimenti;

l) promuove iniziative di confronto con i cittadini, le imprese e le relative associazioni rappresentative; le organizzazioni sindacali e le associazioni professionali; le associazioni rappresentative delle amministrazioni pubbliche; gli organismi di valutazione di cui all'articolo 14 e quelli di controllo interni ed esterni alle amministrazioni pubbliche;

m) definisce un programma di sostegno a progetti innovativi e sperimentali, concernenti il miglioramento della performance attraverso le funzioni di misurazione, valutazione e controllo;

n) predisporre una relazione annuale sulla performance delle amministrazioni centrali e ne garantisce la diffusione attraverso la pubblicazione sul proprio sito istituzionale ed altre modalità ed iniziative ritenute utili;

o) sviluppa ed intrattiene rapporti di collaborazione con analoghe strutture a livello europeo ed internazionale;

p) realizza e gestisce, in collaborazione con il CNIPA il portale della trasparenza che contiene i piani e le relazioni di performance delle amministrazioni pubbliche.

7. La Commissione provvede al coordinamento, al supporto operativo e al monitoraggio delle attività di cui all'articolo 11, comma 2, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, come modificato dall'articolo 28 del presente decreto.

8. Presso la Commissione è istituita la Sezione per l'integrità nelle amministrazioni pubbliche con la funzione di favorire, all'interno delle amministrazioni pubbliche, la diffusione della legalità e della trasparenza e sviluppare interventi a favore della cultura dell'integrità. La Sezione promuove la trasparenza e l'integrità nelle amministrazioni pubbliche; a tale fine predisporre le linee guida del Programma triennale per l'integrità e la trasparenza di cui all'articolo 11, ne verifica l'effettiva adozione e vigila sul rispetto degli obblighi in materia di trasparenza da parte di ciascuna amministrazione.

9. I risultati dell'attività della Commissione sono pubblici. La Commissione assicura la disponibilità, per le associazioni di consumatori o utenti, i centri di ricerca e ogni altro osservatore qualificato, di tutti i dati sui quali la valutazione si basa e trasmette una relazione annuale sulle proprie attività al Ministro per l'attuazione del programma di Governo.

10. Dopo cinque anni, dalla data di costituzione, la Commissione affida ad un valutatore indipendente un'analisi dei propri risultati ed un giudizio sull'efficacia della sua attività e sull'adeguatezza della struttura di gestione, anche al fine di formulare eventuali proposte di integrazioni o modificazioni dei propri compiti. L'esito della valutazione e le

eventuali raccomandazioni sono trasmesse al Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e pubblicate sul sito istituzionale della Commissione.

11. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabilite le modalità di organizzazione, le norme regolatrici dell'autonoma gestione finanziaria della Commissione e fissati i compensi per i componenti.

12. Con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con i Ministri competenti, sono dettate disposizioni per il raccordo tra le attività della Commissione e quelle delle esistenti Agenzie di valutazione.

13. Agli oneri derivanti dal presente articolo pari a due milioni di euro per l'anno 2009 e a 8 milioni di euro a decorrere dall'anno 2010 si provvede nei limiti dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 4, comma 3, primo periodo, della legge 4 marzo 2009, n. 15. All'attuazione della lettera p) del comma 6 si provvede nell'ambito dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 4, comma 3, secondo periodo, della legge 4 marzo 2009, n. 15, ferme restando le risorse da destinare alle altre finalità di cui al medesimo comma 3 dell'articolo 4 .

Art. 14.

Organismo indipendente di valutazione della performance

1. Ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, si dota di un Organismo indipendente di valutazione della performance.

2. L'Organismo di cui al comma 1 sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, ed esercita, in piena autonomia, le attività di cui al comma 4. Esercita, altresì, le attività di controllo strategico di cui all'articolo 6, comma 1, del citato decreto legislativo n. 286 del 1999, e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

3. L'Organismo indipendente di valutazione è nominato, sentita la Commissione di cui all'articolo 13, dall'organo di indirizzo politico-amministrativo per un periodo di tre anni. L'incarico dei componenti può essere rinnovato una sola volta.

4. L'Organismo indipendente di valutazione della performance:

a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;

b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione di cui all'articolo 13;

c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;

d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

e) propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;

f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'articolo 13;

g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al presente Titolo;

h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

5. L'Organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13, cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di 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 ne riferisce alla predetta Commissione.

6. La validazione della Relazione sulla performance di cui al comma 4, lettera c), è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III.

7. L'Organismo indipendente di valutazione è costituito da un organo monocratico ovvero collegiale composto da 3 componenti dotati dei requisiti stabiliti dalla Commissione ai sensi dell'articolo 13, comma 6, lettera g), e di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche. I loro curricula sono comunicati alla Commissione di cui all'articolo 13.

8. I componenti dell'Organismo indipendente di valutazione non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

9. Presso l'Organismo indipendente di valutazione è costituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni.

10. Il responsabile della struttura tecnica permanente deve possedere una specifica professionalità ed esperienza nel campo della misurazione della performance nelle amministrazioni pubbliche.

11. Agli oneri derivanti dalla costituzione e dal funzionamento degli organismi di cui al presente articolo si provvede nei limiti delle risorse attualmente destinate ai servizi di controllo interno.

Art. 15.

Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo

1. L'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

2. L'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione:

- a) emana le direttive generali contenenti gli indirizzi strategici;
- b) definisce in collaborazione con i vertici dell'amministrazione il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettere a) e b);
- c) verifica il conseguimento effettivo degli obiettivi strategici;
- d) definisce il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11, nonché gli eventuali aggiornamenti annuali.

Art. 16.

Norme per gli Enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale

1. Negli ordinamenti delle regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e degli enti locali trovano diretta applicazione le disposizioni dell'articolo 11, commi 1 e 3.

2. Le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1.

3. Nelle more dell'adeguamento di cui al comma 2, da attuarsi entro il 31 dicembre 2010, negli ordinamenti delle regioni e degli enti locali si applicano le disposizioni vigenti; decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente Titolo fino all'emanazione della disciplina regionale e locale.

Titolo III

MERITO E PREMI

Capo I

Disposizioni generali

Art. 17.

Oggetto e finalità

1. Le disposizioni del presente titolo recano strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.

2. Dall'applicazione delle disposizioni del presente Titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Le amministrazioni interessate utilizzano a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 18.

Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Art. 19.

Criteria per la differenziazione delle valutazioni

1. In ogni amministrazione, l'Organismo indipendente, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui al Titolo II del presente decreto, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale, distinto per livello generale e non, e del personale non dirigenziale.

2. In ogni graduatoria di cui al comma 1 il personale è distribuito in differenti livelli di performance in modo che:

a) il venticinque per cento è collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;

b) il cinquanta per cento è collocato nella fascia di merito intermedia, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;

c) il restante venticinque per cento è collocato nella fascia di merito bassa, alla quale non corrisponde l'attribuzione di alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

3. Per i dirigenti si applicano i criteri di compilazione della graduatoria e di attribuzione del trattamento accessorio di cui al comma 2, con riferimento alla retribuzione di risultato.

4. La contrattazione collettiva integrativa può prevedere deroghe alla percentuale del venticinque per cento di cui alla lettera a) del comma 2 in misura non superiore a cinque punti percentuali in aumento o in diminuzione, con corrispondente variazione compensativa delle percentuali di cui alle lettere b) o c). La contrattazione può altresì prevedere deroghe alla composizione percentuale delle fasce di cui alle lettere b) e c) e alla distribuzione tra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale.

5. Il Dipartimento della funzione pubblica provvede al monitoraggio delle deroghe di cui al comma 4, al fine di verificare il rispetto dei principi di selettività e di meritocrazia e riferisce in proposito al Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.

6. Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 non si applicano al personale dipendente se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 8 e ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5. In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance a una percentuale limitata del personale dipendente e dirigente.

Capo II
Premi

Art. 20.

Strumenti

1. Gli strumenti per premiare il merito e le professionalità sono:
 - a) il bonus annuale delle eccellenze, di cui all'articolo 21;
 - b) il premio annuale per l'innovazione, di cui all'articolo 22;
 - c) le progressioni economiche, di cui all'articolo 23;
 - d) le progressioni di carriera, di cui all'articolo 24;
 - e) l'attribuzione di incarichi e responsabilità, di cui all'articolo 25;
 - f) l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, in ambito nazionale e internazionale, di cui all'articolo 26.
2. Gli incentivi di cui alle lettere a), b), c) ed e) del comma 1 sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

Art. 21.

Bonus annuale delle eccellenze

1. E' istituito, nell'ambito delle risorse di cui al comma 3-bis dell'articolo 45 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'articolo 57, comma 1, lettera c), del presente decreto, 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 non più del cinque per cento del personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella predetta fascia di merito alta.
2. Nei limiti delle risorse disponibili, la contrattazione collettiva nazionale determina l'ammontare del bonus annuale delle eccellenze.
3. Il personale premiato con il bonus annuale di cui al comma 1 può accedere agli strumenti premianti di cui agli articoli 22 e 26 a condizione che rinunci al bonus stesso.
4. Entro il mese di aprile di ogni anno, le amministrazioni pubbliche, a conclusione del processo di valutazione della performance, assegnano al personale il bonus annuale relativo all'esercizio precedente.

Art. 22.

Premio annuale per l'innovazione

1. Ogni amministrazione pubblica istituisce un premio annuale per l'innovazione, di valore pari all'ammontare del bonus annuale di eccellenza, di cui all'articolo 21, per ciascun dipendente premiato.
2. 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.
3. L'assegnazione del premio per l'innovazione compete all'Organismo indipendente di valutazione della performance di cui all'articolo 14, sulla base di una valutazione

comparativa delle candidature presentate da singoli dirigenti e dipendenti o da gruppi di lavoro.

4. Il progetto premiato è l'unico candidabile al Premio nazionale per l'innovazione nelle amministrazioni pubbliche, promosso dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.

Art. 23.

Progressioni economiche

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. 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.

3. La collocazione nella fascia di merito alta ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche.

Art. 24.

Progressioni di carriera

1. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, le amministrazioni pubbliche, a decorrere dal 1° gennaio 2010, coprono i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.

2. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni.

3. La collocazione nella fascia di merito alta, di cui all'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo rilevante ai fini della progressione di carriera.

Art. 25.

Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. Le amministrazioni pubbliche favoriscono la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti pubblici ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti.

2. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.

Art. 26.

Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono e valorizzano i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti e a tali fini:

a) promuovono l'accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali e internazionali;

b) favoriscono la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze dei dipendenti, anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali.

2. Gli incentivi di cui al comma 1 sono riconosciuti nei limiti delle risorse disponibili di ciascuna amministrazione.

Art. 27.

Premio di efficienza

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 61 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e dall'articolo 2, commi 33 e 34, della legge 22 dicembre 2008, n. 203, una quota fino al 30 per cento dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.

2. Le risorse di cui al comma 1 possono essere utilizzate solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di performance, validati dall'Organismo di valutazione di cui all'articolo 14 e verificati dal Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.

3. Le risorse di cui al comma 1 per le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e i relativi enti dipendenti, nonché per gli enti locali possono essere utilizzate solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di performance e validati dal proprio organismo di valutazione.

Art. 28.

Qualità dei servizi pubblici

1. Il comma 2 dell'articolo 11 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, è sostituito dal seguente:

"2. Le modalità di definizione, adozione e pubblicizzazione degli standard di qualità, i casi e le modalità di adozione delle carte dei servizi, i criteri di misurazione della qualità dei servizi, le condizioni di tutela degli utenti, nonché i casi e le modalità di indennizzo automatico e forfettario all'utenza per mancato rispetto degli standard di qualità sono stabiliti con direttive, aggiornabili annualmente, del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità nelle amministrazioni pubbliche. Per quanto riguarda i servizi erogati direttamente o indirettamente dalle regioni e dagli enti locali, si provvede con atti di indirizzo e coordinamento adottati d'intesa con la Conferenza unificata di cui al decreto legislativo 28 a-

gosto 1997, n. 281, su proposta della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità nelle amministrazioni pubbliche."

Capo III
Norme finali, transitorie e abrogazioni

Art. 29.
Inderogabilità

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 31, per le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e per gli enti locali, le disposizioni del presente Titolo hanno carattere imperativo, non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva e sono inserite di diritto nei contratti collettivi ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, a decorrere dal periodo contrattuale successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto.

Art. 30.
Norme transitorie e abrogazioni

1. La Commissione di cui all'articolo 13 è costituita entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

2. Gli Organismi indipendenti di cui all'articolo 14 sono costituiti entro il 30 aprile 2010. Fino alla loro costituzione continuano ad operare gli uffici e i soggetti preposti all'attività di valutazione e controllo strategico di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.

3. In sede di prima attuazione del presente decreto, 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. La Commissione effettua il monitoraggio sui parametri e i modelli di riferimento dei predetti sistemi ai sensi dell'articolo 13, comma 6, lettera d).

4. A decorrere dal 30 aprile 2010 sono abrogate le seguenti disposizioni del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286:

- a) il terzo periodo dell'articolo 1, comma 2, lettera a);
- b) l'articolo 1, comma 6;
- c) l'articolo 5;
- d) l'articolo 6, commi 2 e 3;
- e) l'articolo 11, comma 3.¹

¹ Lettera così corretta da Comunicato 10 novembre 2009, pubblicato nella G.U. 10 novembre 2009, n. 262.

Art. 31.

Norme per gli Enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale

1. Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1.

2. Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e 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 che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre.

3. Per premiare il merito e la professionalità, le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali, oltre a quanto autonomamente stabilito, nei limiti delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, utilizzano gli strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere c), d), e) ed f), nonché, adattandoli alla specificità dei propri ordinamenti, quelli di cui alle lettere a) e b). Gli incentivi di cui alle predette lettere a), b), c) ed e) sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

4. Nelle more dell'adeguamento di cui al comma 1, da attuarsi entro il 31 dicembre 2010, negli ordinamenti delle regioni e degli enti locali si applicano le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto; decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente titolo fino alla data di emanazione della disciplina regionale e locale.

5. Entro il 31 dicembre 2011, le regioni e gli enti locali trasmettono, anche attraverso i loro rappresentanti istituzionali, i dati relativi alla attribuzione al personale dipendente e dirigente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale alla Conferenza unificata che verifica l'efficacia delle norme adottate in attuazione dei principi di cui agli articoli 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1, anche al fine di promuovere l'adozione di eventuali misure di correzione e migliore adeguamento.

Titolo IV

NUOVE NORME GENERALI SULL'ORDINAMENTO DEL LAVORO ALLE
DIPENDENZE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

Capo I

Principi generali

Art. 32.

Oggetto, ambito e finalità

1. Le disposizioni del presente Capo definiscono la ripartizione tra le materie sottoposte alla legge, nonché sulla base di questa, ad atti organizzativi e all'autonoma responsabilità del dirigente nella gestione delle risorse umane e quelle oggetto della contrattazione collettiva.

Art. 33.

Modifiche all'articolo 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

1. All'articolo 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 2, alla fine del primo periodo, sono inserite le seguenti parole: ", che costituiscono disposizioni a carattere imperativo";

b) al comma 3, dopo le parole: "mediante contratti collettivi" sono inserite le seguenti: "e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis,";

c) dopo il comma 3 è aggiunto il seguente:

"3-bis. Nel caso di nullità delle disposizioni contrattuali per violazione di norme imperative o dei limiti fissati alla contrattazione collettiva, si applicano gli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile."

Art. 34.

Modifica all'articolo 5 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

1. All'articolo 5 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 2 è sostituito dal seguente:

"2. Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati, ove prevista nei contratti di cui all'articolo 9. Rientrano, in particolare, 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.";

b) dopo il comma 3 è aggiunto il seguente:

"3-bis. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche alle Autorità amministrative indipendenti."

Art. 35.

Modifica all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

1. All'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dopo il comma 4, è inserito il seguente:

"4-bis. Il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti di cui al comma 4 sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti."

Art. 36.

Modifica all'articolo 9 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

1. L'articolo 9, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è il sostituito dal seguente:

"Art. 9 (Partecipazione sindacale). - 1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 5, comma 2, i contratti collettivi nazionali disciplinano le modalità e gli istituti della partecipazione."

Capo II

Dirigenza pubblica

Art. 37.

Oggetto, ambito di applicazione e finalità

1. Le disposizioni del presente capo modificano la disciplina della dirigenza pubblica per conseguire la migliore organizzazione del lavoro e assicurare il progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico, 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 il principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di Governo e le funzioni di gestione amministrativa spettanti alla dirigenza, nel rispetto della giurisprudenza costituzionale in materia, regolando 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.

Art. 38.

Modifica all'articolo 16 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

1. All'articolo 16, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo la lettera a) è inserita la seguente: "a-bis) propongono le risorse e i 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 di cui all'articolo 6, comma 4;"

b) dopo la lettera l) è aggiunta la seguente: "l-bis) concorrono 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."

Art. 39.

Modifica all'articolo 17 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

1. All'articolo 17, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo la lettera d) è inserita la seguente: "d-bis) 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 di cui all'articolo 6, comma 4;"

b) alla lettera e), sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: ", anche ai sensi di quanto previsto all'articolo 16, comma 1, lettera l-bis";

c) dopo la lettera e) è aggiunta seguente: "e-bis) 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."

Art. 40.

Modifica all'articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

1. All'articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 è sostituito dal seguente:

"1. Ai fini del conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale si tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati ed alla complessità della struttura interessata, delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente, dei risultati conseguiti in precedenza nell'amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative possedute, nonché delle esperienze di direzione eventualmente maturate all'estero, presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purché attinenti al conferimento dell'incarico. Al conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'articolo 2103 del codice civile.";

b) dopo il comma 1 sono inseriti i seguenti:

"1-bis. L'amministrazione rende conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica ed i criteri di scelta; acquisisce le disponibilità dei dirigenti interessati e le valuta.

1-ter. Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati esclusivamente nei casi e con le modalità di cui all'articolo 21, comma 1, secondo periodo. L'amministrazione che, in dipendenza dei processi di riorganizzazione ovvero alla scadenza, in assenza di una valutazione negativa, non intende confermare l'incarico conferito al dirigente, è tenuta a darne idonea e motivata comunicazione al dirigente stesso con un preavviso congruo, prospettando i posti disponibili per un nuovo incarico.";

c) al comma 2:

1) dopo il secondo periodo è inserito il seguente: "La durata dell'incarico può essere inferiore a tre anni se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.";

2) in fine, è aggiunto il seguente periodo: "In caso di primo conferimento ad un dirigente della seconda fascia di incarichi di uffici dirigenziali generali o di funzioni equiparate, la durata dell'incarico è pari a tre anni. Resta fermo che per i dipendenti statali titolari di incarichi di funzioni dirigenziali ai sensi del presente articolo, ai fini dell'applicazione dell'articolo 43, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092, e successive modificazioni, l'ultimo stipendio va individuato nell'ultima retribuzione percepita in relazione all'incarico svolto.";

d) al comma 3, le parole: "richieste dal comma 6." sono sostituite dalle seguenti: "e nelle percentuali previste dal comma 6.";

e) al comma 6:

1) al terzo periodo, le parole: "sono conferiti a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale" sono sostituite dalle seguenti: "sono conferiti, fornendone esplicita motivazione, a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione";

2) al terzo periodo, le parole: "o da concrete esperienze di lavoro maturate" sono sostituite dalle seguenti: "e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio";

f) dopo il comma 6 sono inseriti i seguenti:

"6-bis. Fermo restando il contingente complessivo dei dirigenti di prima o seconda fascia il quoziente derivante dall'applicazione delle percentuali previste dai commi 4, 5-bis e 6, è arrotondato all'unità inferiore, se il primo decimale è inferiore a cinque, o all'unità superiore, se esso è uguale o superiore a cinque.

6-ter. Il comma 6 ed il comma 6-bis si applicano alle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2.";

g) al comma 8, le parole: ", al comma 5-bis, limitatamente al personale non appartenente ai ruoli di cui all'articolo 23, e al comma 6," sono soppresse.

Art. 41.

Modifica all'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

1. All'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modifiche:

a) il comma 1 è sostituito dal seguente:

"1. Il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione di cui al Titolo II del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente comportano, previa contestazione e ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale. In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può inoltre, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione dei ruoli di cui all'articolo 23 ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo.";

b) dopo il comma 1, è inserito il seguente:

"1-bis. Al di fuori dei casi di cui al comma 1, al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione, conformemente agli indirizzi deliberati dalla Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche ammini-

strazioni, la retribuzione di risultato è decurtata, sentito il Comitato dei garanti, in relazione alla gravità della violazione di una quota fino all'ottanta per cento."

Art. 42.

Modifica all'articolo 22 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

1. L'articolo 22 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è sostituito dal seguente:

"Art. 22 (Comitato dei garanti). - 1. I provvedimenti di cui all'articolo 21, commi 1 e 1-bis, sono adottati sentito il Comitato dei garanti, i cui componenti, nel rispetto del principio di genere, sono nominati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri. Il Comitato dura in carica tre anni e l'incarico non è rinnovabile.

2. Il Comitato dei garanti è composto da un consigliere della Corte dei conti, designato dal suo Presidente, e da quattro componenti designati rispettivamente, uno dal Presidente della Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, uno dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, scelto tra un esperto scelto tra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa e del lavoro pubblico, e due scelti tra dirigenti di uffici dirigenziali generali di cui almeno uno appartenente agli Organismi indipendenti di valutazione, estratti a sorte fra coloro che hanno presentato la propria candidatura. I componenti sono collocati fuori ruolo e il posto corrispondente nella dotazione organica dell'amministrazione di appartenenza è reso indisponibile per tutta la durata del mandato. Per la partecipazione al Comitato non è prevista la corresponsione di emolumenti o rimborsi spese.

3. Il parere del Comitato dei garanti viene reso entro il termine di quarantacinque giorni dalla richiesta; decorso inutilmente tale termine si prescinde dal parere."

Art. 43.

Modifiche all'articolo 23 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165²

1. Al terzo periodo del comma 1 dell'articolo 23 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le parole: "tre anni" sono sostituite dalle seguenti: "cinque anni".

2. Per i dirigenti ai quali sia stato conferito l'incarico di direzione di uffici dirigenziali generali o equivalenti prima della data di entrata in vigore del presente decreto, il termine di cui all'articolo 23, comma 1, terzo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, rimane fissato in tre anni.

Art. 44.

Modifica all'articolo 23-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

1. All'articolo 23-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

² Rubrica così corretta da Comunicato 10 novembre 2009, pubblicato nella G.U. 10 novembre 2009, n. 262.

a) al comma 1, le parole da: "possono" fino a "aspettativa" sono sostituite dalle seguenti: "sono collocati, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative, in aspettativa";

b) al comma 2, in fine, sono aggiunte le seguenti parole: "in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative".

Art. 45.

Modifica all'articolo 24 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

1. All'articolo 24 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modifiche:

a) al comma 1, le parole: "e alle connesse responsabilità" sono sostituite dalle seguenti: ", alle connesse responsabilità e ai risultati conseguiti";

b) dopo il comma 1 sono inseriti i seguenti:

"1-bis. Il trattamento accessorio collegato ai risultati deve costituire almeno il 30 per cento della retribuzione complessiva del dirigente considerata al netto della retribuzione individuale di anzianità e degli incarichi aggiuntivi soggetti al regime dell'onnicomprendività.

1-ter. I contratti collettivi nazionali incrementano progressivamente la componente legata al risultato, in modo da adeguarsi a quanto disposto dal comma 1-bis, entro la tornata contrattuale successiva a quella decorrente dal 1° gennaio 2010, destinando comunque a tale componente tutti gli incrementi previsti per la parte accessoria della retribuzione. La disposizione di cui al comma 1-bis non si applica alla dirigenza del Servizio sanitario nazionale e dall'attuazione del medesimo comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

1-quater. La parte della retribuzione collegata al raggiungimento dei risultati della prestazione non può essere corrisposta al dirigente responsabile qualora l'amministrazione di appartenenza, decorso il periodo transitorio di sei mesi dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, non abbia predisposto il sistema di valutazione di cui al Titolo II del citato decreto legislativo."

Art. 46.

Modifiche all'articolo 28 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165³

1. All'articolo 28 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) la rubrica è sostituita dalla seguente: "Accesso alla qualifica di dirigente della seconda fascia";

b) al comma 2 dopo le parole: "o se in possesso del" sono inserite le seguenti: "dottorato di ricerca o del".

³ Rubrica così corretta da Comunicato 10 novembre 2009, pubblicato nella G.U. 10 novembre 2009, n. 262.

Art. 47.*Modifica all'articolo 28 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*

1. Dopo l'articolo 28 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è inserito il seguente:

"Art. 28-bis (Accesso alla qualifica di dirigente della prima fascia). - 1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 19, comma 4, l'accesso alla qualifica di dirigente di prima fascia nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti pubblici non economici avviene, per il cinquanta per cento dei posti, calcolati con riferimento a quelli che si rendono disponibili ogni anno per la cessazione dal servizio dei soggetti incaricati, tramite concorso pubblico per titoli ed esami indetto dalle singole amministrazioni, sulla base di criteri generali stabiliti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previo parere della Scuola superiore della pubblica amministrazione.

2. Nei casi in cui lo svolgimento dei relativi incarichi richieda specifica esperienza e peculiare professionalità, alla copertura di singoli posti e comunque di una quota non superiore alla metà di quelli da mettere a concorso ai sensi del comma 1 si può provvedere, con contratti di diritto privato a tempo determinato, attraverso concorso pubblico aperto ai soggetti in possesso dei requisiti professionali e delle attitudini manageriali corrispondenti al posto di funzione da coprire. I contratti sono stipulati per un periodo non superiore a tre anni.

3. Al concorso per titoli ed esami di cui al comma 1 possono essere ammessi i dirigenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni, che abbiano maturato almeno cinque anni di servizio nei ruoli dirigenziali e gli altri soggetti in possesso di titoli di studio e professionali individuati nei bandi di concorso, con riferimento alle specifiche esigenze dell'Amministrazione e sulla base di criteri generali di equivalenza stabiliti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previo parere della Scuola superiore della pubblica amministrazione, sentito il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca. A tale fine le amministrazioni che bandiscono il concorso tengono in particolare conto del personale di ruolo che ha esercitato per almeno cinque anni funzioni di livello dirigenziale generale all'interno delle stesse ovvero del personale appartenente all'organico dell'Unione europea in virtù di un pubblico concorso organizzato da dette istituzioni

4. I vincitori del concorso di cui al comma 1 sono assunti dall'amministrazione e, anteriormente al conferimento dell'incarico, sono tenuti all'espletamento di un periodo di formazione presso uffici amministrativi di uno Stato dell'Unione europea o di un organismo comunitario o internazionale. In ogni caso il periodo di formazione è completato entro tre anni dalla conclusione del concorso.

5. La frequenza del periodo di formazione è obbligatoria ed è a tempo pieno, per una durata pari a sei mesi, anche non continuativi, e si svolge presso gli uffici di cui al comma 4, scelti dal vincitore tra quelli indicati dall'amministrazione.

6. Con regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, e sentita la Scuola superiore della pubblica amministrazione, sono disciplinate le modalità di compimento del periodo di formazione, tenuto anche conto di quanto previsto nell'articolo 32.

7. Al termine del periodo di formazione è prevista, da parte degli uffici di cui al comma 4, una valutazione del livello di professionalità acquisito che equivale al superamento del periodo di prova necessario per l'immissione in ruolo di cui all'articolo 70, comma 13.

8. Le spese sostenute per l'espletamento del periodo di formazione svolto presso le sedi estere di cui al comma 4 sono a carico delle singole amministrazioni nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente."

Capo III

Uffici, piante organiche, mobilità e accessi

Art. 48.

Mobilità intercompartimentale

1. Dopo l'articolo 29 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel Capo III, è inserito il seguente:

"Art. 29-bis (Mobilità intercompartimentale). - 1. Al fine di favorire i processi di mobilità fra i comparti di contrattazione del personale delle pubbliche amministrazioni, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previo parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997, sentite le Organizzazioni sindacali è definita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una tabella di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione."

Art. 49.

Modifiche all'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165⁴

1. Il comma 1 dell'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è sostituito dal seguente:

"1. Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. Le amministrazioni devono in ogni caso rendere pubbliche le disponibilità dei posti in organico da ricoprire attraverso passaggio diretto di personale da altre amministrazioni, fissando preventivamente i criteri di scelta. Il trasferimento è disposto previo parere favorevole dei dirigenti responsabili dei servizi e degli uffici cui il personale è o sarà assegnato sulla base della professionalità in possesso del dipendente in relazione al posto ricoperto o da ricoprire."

2. Dopo il comma 1 dell'articolo 30 del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, è inserito il seguente:

⁴ Rubrica così corretta da Comunicato 10 novembre 2009, pubblicato nella G.U. 10 novembre 2009, n. 262.

"1-bis. Fermo restando quanto previsto al comma 2, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e previa intesa con la conferenza unificata, sentite le confederazioni sindacali rappresentative, sono disposte le misure per agevolare i processi di mobilità, anche volontaria, per garantire l'esercizio delle funzioni istituzionali da parte delle amministrazioni che presentano carenze di organico."

Art. 50.

Modifica all'articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

1. All'articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dopo il comma 1 è inserito il seguente: "1-bis. La mancata individuazione da parte del dirigente responsabile delle eccedenze delle unità di personale, ai sensi del comma 1, è valutabile ai fini della responsabilità per danno erariale."

Art. 51.

Territorializzazione delle procedure concorsuali

1. All'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al comma 5-ter è aggiunto, in fine, il seguente periodo: "Il principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici è garantito, mediante specifiche disposizioni del bando, con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, quando tale requisito sia strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato."

Art. 52.

Modifiche all'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165⁵

1. All'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo il comma 1, è inserito il seguente:

"1-bis. Non possono essere conferiti incarichi di direzione di strutture deputate alla 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 negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.";

b) il comma 16-bis è sostituito dal seguente:

"16-bis. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica può disporre verifiche del rispetto delle disposizioni del presente articolo e dell'articolo 1, commi 56 e seguenti, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, per il tramite dell'Ispettorato per la funzione pubblica. A tale fine quest'ultimo opera d'intesa con i Servizi ispettivi di finanza pubblica del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato."

⁵ Rubrica così corretta da Comunicato 10 novembre 2009, pubblicato nella G.U. 10 novembre 2009, n. 262.

Capo IV
Contrattazione collettiva nazionale e integrativa

Art. 53.

Oggetto, ambito di applicazione e finalità

1. Il presente capo reca disposizioni in materia di contrattazione collettiva e integrativa e di funzionalità delle amministrazioni pubbliche, al fine di conseguire, in coerenza con il modello contrattuale sottoscritto dalle parti sociali, una migliore organizzazione del lavoro e di assicurare il rispetto della ripartizione tra le materie sottoposte alla legge, nonché, sulla base di questa, ad atti organizzativi e all'autonoma determinazione dei dirigenti, e quelle sottoposte alla contrattazione collettiva.

Art. 54.

Modifiche all'articolo 40 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

1. All'articolo 40 del decreto legislativo n. 165 del 2001, i commi da 1 a 3 sono sostituiti dai seguenti:

"1. La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.

2. Tramite appositi accordi tra l'ARAN e le Confederazioni rappresentative, secondo le procedure di cui agli articoli 41, comma 5, e 47, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, sono definiti fino a un massimo di quattro comparti di contrattazione collettiva nazionale, cui corrispondono non più di quattro separate aree per la dirigenza. Una apposita sezione contrattuale di un'area dirigenziale riguarda la dirigenza del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale, per gli effetti di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni. Nell'ambito dei comparti di contrattazione possono essere costituite apposite sezioni contrattuali per specifiche professionalità.

3. 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 che vi sia coincidenza fra la vigenza della disciplina giuridica e di quella economica.

3-bis. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance

ai sensi dell'articolo 45, comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Essa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

3-ter. Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis.

3-quater. La Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, fornisce, entro il 31 maggio di ogni anno, all'ARAN una graduatoria di performance delle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali. Tale graduatoria raggruppa le singole amministrazioni, per settori, su almeno tre livelli di merito, in funzione dei risultati di performance ottenuti. La contrattazione nazionale definisce le modalità di ripartizione delle risorse per la contrattazione decentrata tra i diversi livelli di merito assicurando l'invarianza complessiva dei relativi oneri nel comparto o nell'area di contrattazione.

3-quinquies. La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'articolo 45, comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di accertato superamento di vincoli finanziari da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del

Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione a decorrere dai contratti sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

3-sexies. A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1."

Art. 55.

Modifica all'articolo 40-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

1. L'articolo 40-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è sostituito dal seguente:

"Art. 40-bis (Controlli in materia di contrattazione integrativa). - 1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo.

2. Per le amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, nonché per gli enti pubblici non economici e per gli enti e le istituzioni di ricerca con organico superiore a duecento unità, i contratti integrativi sottoscritti, corredati da una apposita relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa certificate dai competenti organi di controllo previsti dal comma 1, sono trasmessi alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, che, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, ne accertano, congiuntamente, la compatibilità economico-finanziaria, ai sensi del presente articolo e dell'articolo 40, comma 3-quinquies. Decorso tale termine, che può essere sospeso in caso di richiesta di elementi istruttori, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative.

3. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, inviano entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, al Ministero dell'economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Tali informazioni sono volte ad accertare, oltre il rispetto dei vincoli finanziari in ordine sia alla consistenza delle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione inte-

grativa sia all'evoluzione della consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati, anche la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, nonché a parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni economiche. Le informazioni sono trasmesse alla Corte dei conti che, ferme restando le ipotesi di responsabilità eventualmente ravvisabili le utilizza, unitamente a quelle trasmesse ai sensi del Titolo V, anche ai fini del referto sul costo del lavoro.

4. Le amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di pubblicare in modo permanente sul proprio sito istituzionale, con modalità che garantiscano la piena visibilità e accessibilità delle informazioni ai cittadini, i contratti integrativi stipulati con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo di cui al comma 1, nonché le informazioni trasmesse annualmente ai sensi del comma 3. La relazione illustrativa, fra l'altro, evidenzia gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini. Il Dipartimento per la funzione pubblica di intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze e in sede di Conferenza unificata predispone un modello per la valutazione, da parte dell'utenza, dell'impatto della contrattazione integrativa sul funzionamento dei servizi pubblici, evidenziando le richieste e le previsioni di interesse per la collettività. Tale modello e gli esiti della valutazione vengono pubblicati sul sito istituzionale delle amministrazioni pubbliche interessate dalla contrattazione integrativa.

5. Ai fini dell'articolo 46, comma 4, le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

6. Il Dipartimento della funzione pubblica, il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato presso il Ministero dell'economia e delle finanze e la Corte dei conti possono avvalersi ai sensi dell'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127, di personale in posizione di fuori ruolo o di comando per l'esercizio delle funzioni di controllo sulla contrattazione integrativa.

7. In caso di mancato adempimento delle prescrizioni del presente articolo, oltre alle sanzioni previste dall'articolo 60, comma 2, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere a qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa. Gli organi di controllo previsti dal comma 1 vigilano sulla corretta applicazione delle disposizioni del presente articolo."

Art. 56.

Modifica all'articolo 41 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

1. L'articolo 41 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è sostituito dal seguente:

"Art. 41 (Poteri di indirizzo nei confronti dell'ARAN). - 1. Il potere di indirizzo nei confronti dell'ARAN e le altre competenze relative alle procedure di contrattazione col-

lettiva nazionale sono esercitati dalle pubbliche amministrazioni attraverso le proprie istanze associative o rappresentative, le quali costituiscono comitati di settore che regolano autonomamente le proprie modalità di funzionamento e di deliberazione. In ogni caso, le deliberazioni assunte in materia di indirizzo all'ARAN o di parere sull'ipotesi di accordo nell'ambito della procedura di contrattazione collettiva di cui all'articolo 47, si considerano definitive e non richiedono ratifica da parte delle istanze associative o rappresentative delle pubbliche amministrazioni del comparto.

2. E' costituito un comitato di settore nell'ambito della Conferenza delle Regioni, che esercita, per uno dei comparti di cui all'articolo 40, comma 2, le competenze di cui al comma 1, per le regioni, i relativi enti dipendenti, e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale; a tale comitato partecipa un rappresentante del Governo, designato dal Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali per le competenze delle amministrazioni del Servizio sanitario nazionale. E' costituito un comitato di settore nell'ambito dell'Associazione nazionale dei Comuni italiani (ANCI), dell'Unione delle province d'Italia (UPI) e dell'Unioncamere che esercita, per uno dei comparti di cui all'articolo 40, comma 2, le competenze di cui al comma 1, per i dipendenti degli enti locali, delle Camere di commercio e dei segretari comunali e provinciali.

3. Per tutte le altre amministrazioni opera come comitato di settore il Presidente del Consiglio dei Ministri tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Al fine di assicurare la salvaguardia delle specificità delle diverse amministrazioni e delle categorie di personale ivi comprese, gli indirizzi sono emanati per il sistema scolastico, sentito il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, nonché, per i rispettivi ambiti di competenza, sentiti i direttori delle Agenzie fiscali, la Conferenza dei rettori delle università italiane; le istanze rappresentative promosse dai presidenti degli enti di ricerca e degli enti pubblici non economici ed il presidente del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

4. Rappresentanti designati dai Comitati di settore possono assistere l'ARAN nello svolgimento delle trattative. I comitati di settore possono stipulare con l'ARAN specifici accordi per i reciproci rapporti in materia di contrattazione e per eventuali attività in comune. Nell'ambito del regolamento di organizzazione dell'ARAN per assicurare il miglior raccordo tra i Comitati di settore delle Regioni e degli enti locali e l'ARAN, a ciascun comitato corrisponde una specifica struttura, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

5. Per la stipulazione degli accordi che definiscono o modificano i comparti o le aree di contrattazione collettiva di cui all'articolo 40, comma 2, o che regolano istituti comuni a più comparti le funzioni di indirizzo e le altre competenze inerenti alla contrattazione collettiva sono esercitate collegialmente dai comitati di settore."

Art. 57.

Modifica all'articolo 45 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

1. All'articolo 45, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, dopo le parole: "fondamentale ed accessorio" sono inserite le seguenti: "fatto salvo quanto previsto all'articolo 40, commi 3-ter e 3-quater, e all'articolo 47-bis, comma 1,";

b) il comma 3 è sostituito dal seguente:

"3. I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:

a) alla performance individuale;

b) alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;

c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.";

c) dopo il comma 3 è inserito il seguente:

"3-bis. Per premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, sono destinate, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.".

Art. 58.

Modifiche all'articolo 46 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

1. All'articolo 46 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) i commi da 3 a 7 sono sostituiti dai seguenti:

"3. L'ARAN cura le attività di studio, monitoraggio e documentazione necessarie all'esercizio della contrattazione collettiva. Predisponde a cadenza semestrale, ed invia al Governo, ai comitati di settore dei comparti regioni e autonomie locali e sanità e alle commissioni parlamentari competenti, un rapporto sull'evoluzione delle retribuzioni di fatto dei pubblici dipendenti. A tale fine l'ARAN si avvale della collaborazione dell'ISTAT per l'acquisizione di informazioni statistiche e per la formulazione di modelli statistici di rilevazione. L'ARAN si avvale, altresì, della collaborazione del Ministero dell'economia e delle finanze che garantisce l'accesso ai dati raccolti in sede di predisposizione del bilancio dello Stato, del conto annuale del personale e del monitoraggio dei flussi di cassa e relativi agli aspetti riguardanti il costo del lavoro pubblico.

4. L'ARAN effettua il monitoraggio sull'applicazione dei contratti collettivi nazionali e sulla contrattazione collettiva integrativa e presenta annualmente al Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero dell'economia e delle finanze nonché ai comitati di settore, un rapporto in cui verifica l'effettività e la congruenza della ripartizione fra le materie regolate dalla legge, quelle di competenza della contrattazione nazionale e quelle di competenza dei contratti integrativi nonché le principali criticità emerse in sede di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa.

5. Sono organi dell'ARAN:

a) il Presidente;

b) il Collegio di indirizzo e controllo.

6. Il Presidente dell'ARAN è nominato con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione previo parere della Conferenza unificata. Il Presidente rappresenta l'agenzia ed è scelto fra esperti in materia di economia del lavoro, diritto del lavoro, politiche del personale e strategia aziendale, anche estranei alla pubblica amministrazione, nel rispetto delle disposizioni

riguardanti le incompatibilità di cui al comma 7-bis. Il Presidente dura in carica quattro anni e può essere riconfermato per una sola volta. La carica di Presidente è incompatibile con qualsiasi altra attività professionale a carattere continuativo; se dipendente pubblico, è collocato in aspettativa o in posizione di fuori ruolo secondo l'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza.

7. Il collegio di indirizzo e controllo è costituito da quattro componenti scelti tra esperti di riconosciuta competenza in materia di relazioni sindacali e di gestione del personale, anche estranei alla pubblica amministrazione e dal presidente dell'Agenzia che lo presiede; due di essi sono designati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta, rispettivamente, del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro dell'economia e delle finanze e gli altri due, rispettivamente, dall'ANCI e dall'UPI e dalla Conferenza delle Regioni e delle province autonome. Il collegio coordina la strategia negoziale e ne assicura l'omogeneità, assumendo la responsabilità per la contrattazione collettiva e verificando che le trattative si svolgano in coerenza con le direttive contenute negli atti di indirizzo. Nell'esercizio delle sue funzioni il collegio delibera a maggioranza, su proposta del presidente. Il collegio dura in carica quattro anni e i suoi componenti possono essere riconfermati per una sola volta.";

b) dopo il comma 7 è inserito il seguente:

"7-bis. Non possono far parte del collegio di indirizzo e controllo né ricoprire funzioni di presidente, 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. L'incompatibilità si intende estesa a qualsiasi rapporto di carattere professionale o di consulenza con le predette organizzazioni sindacali o politiche. L'assenza delle predette cause di incompatibilità costituisce presupposto necessario per l'affidamento degli incarichi dirigenziali nell'agenzia.";

c) al comma 8, lettera a), il secondo periodo è sostituito dal seguente:

"La misura annua del contributo individuale è definita, sentita l'ARAN, con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro della pubblica amministrazione e l'innovazione, d'intesa con la Conferenza unificata ed è riferita a ciascun triennio contrattuale;"

d) al comma 9, la lettera a) è sostituita dalla seguente:

"a) per le amministrazioni dello Stato mediante l'assegnazione di risorse pari all'ammontare dei contributi che si prevedono dovuti nell'esercizio di riferimento. L'assegnazione è effettuata annualmente sulla base della quota definita al comma 8, lettera a), con la legge annuale di bilancio, con imputazione alla pertinente unità previsionale di base dello stato di previsione del Ministero dell'economia e finanze;"

e) al comma 10, nel quinto periodo, le parole: "quindici giorni" sono sostituite dalle seguenti: "quarantacinque giorni" e dopo le parole: "Dipartimento della funzione pubblica" sono inserite le seguenti: "e del Ministero dell'economia e delle finanze, adottati d'intesa con la Conferenza unificata,";

f) al comma 11, il primo periodo è sostituito dal seguente: "Il ruolo del personale dipendente dell'ARAN è definito in base ai regolamenti di cui al comma 10";

g) al comma 12:

1) il primo periodo è sostituito dal seguente: "L'ARAN può altresì avvalersi di un contingente di personale, anche di qualifica dirigenziale, proveniente dalle pubbliche

amministrazioni rappresentate, in posizione di comando o fuori ruolo in base ai regolamenti di cui al comma 10";

2) l'ultimo periodo è sostituito dal seguente: "L'ARAN può avvalersi di esperti e collaboratori esterni con modalità di rapporto stabilite con i regolamenti adottati ai sensi del comma 10, nel rispetto dell'articolo 7, commi 6 e seguenti."

2. Entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto si provvede alla nomina dei nuovi organi dell'ARAN di cui all'articolo 46, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal comma 1. Fino alla nomina dei nuovi organi, e comunque non oltre il termine di cui al precedente periodo, continuano ad operare gli organi in carica alla data di entrata in vigore del presente decreto.

Art. 59.

Modifiche all'articolo 47 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

1. L'articolo 47 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è sostituito dal seguente:

"Art. 47 (Procedimento di contrattazione collettiva). - 1. Gli indirizzi per la contrattazione collettiva nazionale sono emanati dai Comitati di settore prima di ogni rinnovo contrattuale.

2. Gli atti di indirizzo delle amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, emanati dai rispettivi comitati di settore, sono sottoposti al Governo che, nei successivi venti giorni, può esprimere le sue valutazioni per quanto attiene agli aspetti riguardanti la compatibilità con le linee di politica economica e finanziaria nazionale. Trascorso inutilmente tale termine l'atto di indirizzo può essere inviato all'ARAN.

3. Sono altresì inviati appositi atti di indirizzo all'ARAN in tutti gli altri casi in cui è richiesta una attività negoziale. L'ARAN informa costantemente i comitati di settore e il Governo sullo svolgimento delle trattative.

4. L'ipotesi di accordo è trasmessa dall'ARAN, corredata dalla prescritta relazione tecnica, ai comitati di settore ed al Governo entro 10 giorni dalla data di sottoscrizione. Per le amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, il comitato di settore esprime il parere sul testo contrattuale e sugli oneri finanziari diretti e indiretti a carico dei bilanci delle amministrazioni interessate. Fino alla data di entrata in vigore dei decreti di attuazione della legge 5 maggio 2009, n. 42, il Consiglio dei Ministri può esprimere osservazioni entro 20 giorni dall'invio del contratto da parte dell'ARAN. Per le amministrazioni di cui al comma 3 del medesimo articolo 41, il parere è espresso dal Presidente del Consiglio dei Ministri, tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri.

5. Acquisito il parere favorevole sull'ipotesi di accordo, nonché la verifica da parte delle amministrazioni interessate sulla copertura degli oneri contrattuali, il giorno successivo l'ARAN trasmette la quantificazione dei costi contrattuali alla Corte dei conti ai fini della certificazione di compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio di cui all'articolo 1-bis della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni. La Corte dei conti certifica l'attendibilità dei costi quantificati e la loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio. La Corte dei conti delibera entro quindici giorni dalla trasmissione della quantificazione dei costi contrattuali, decorsi i quali la certificazione si intende effettuata positivamente. L'esito della certificazione viene co-

municato dalla Corte all'ARAN, al comitato di settore e al Governo. Se la certificazione è positiva, il presidente dell'ARAN sottoscrive definitivamente il contratto collettivo.

6. La Corte dei conti può acquisire elementi istruttori e valutazioni sul contratto collettivo da parte di tre esperti in materia di relazioni sindacali e costo del lavoro individuati dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, tramite il Capo del Dipartimento della funzione pubblica di intesa con il Capo del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, nell'ambito di un elenco definito di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Nel caso delle amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, la designazione di due esperti viene effettuata dall'ANCI, dall'UPI e dalla Conferenza delle Regioni e delle province autonome.

7. In caso di certificazione non positiva della Corte dei conti le parti contraenti non possono procedere alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di accordo. Nella predetta ipotesi, il Presidente dell'ARAN, d'intesa con il competente comitato di settore, che può dettare indirizzi aggiuntivi, provvede alla riapertura delle trattative ed alla sottoscrizione di una nuova ipotesi di accordo adeguando i costi contrattuali ai fini delle certificazioni. In seguito alla sottoscrizione della nuova ipotesi di accordo si riapre la procedura di certificazione prevista dai commi precedenti. Nel caso in cui la certificazione non positiva sia limitata a singole clausole contrattuali l'ipotesi può essere sottoscritta definitivamente ferma restando l'inefficacia delle clausole contrattuali non positivamente certificate.

8. I contratti e accordi collettivi nazionali, nonché le eventuali interpretazioni autentiche sono pubblicati nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana oltre che sul sito dell'ARAN e delle amministrazioni interessate.

9. Dal computo dei termini previsti dal presente articolo sono esclusi i giorni considerati festivi per legge, nonché il sabato."

2. Dopo l'articolo 47 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è inserito il seguente:

"Art. 47-bis (Tutela retributiva per i dipendenti pubblici). - 1. Decorsi sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge finanziaria che dispone in materia di rinnovi dei contratti collettivi per il periodo di riferimento, gli incrementi previsti per il trattamento stipendiale possono essere erogati in via provvisoria previa deliberazione dei rispettivi comitati di settore, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative, salvo conguaglio all'atto della stipulazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

2. In ogni caso a decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui al comma 1, è riconosciuta ai dipendenti dei rispettivi comparti di contrattazione, nella misura e con le modalità stabilite dai contratti nazionali, e comunque entro i limiti previsti dalla legge finanziaria in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale."

Art. 60.

Modifiche all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

1. All'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, ultimo periodo, le parole: "40, comma 3." sono sostituite dalle seguenti: "40, comma 3-bis.";

b) il comma 2 è sostituito dal seguente:

"2. Per le amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, nonché per le università italiane, gli enti pubblici non economici e gli enti e le istituzioni di ricerca, ivi compresi gli enti e le amministrazioni di cui all'articolo 70, comma 4, gli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale sono determinati a carico dei rispettivi bilanci nel rispetto dell'articolo 40, comma 3-quinquies. Le risorse per gli incrementi retributivi per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali delle amministrazioni regionali, locali e degli enti del Servizio sanitario nazionale sono definite dal Governo, nel rispetto dei vincoli di bilancio, del patto di stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa, previa consultazione con le rispettive rappresentanze istituzionali del sistema delle autonomie.";

c) il comma 6 è abrogato.

Art. 61.

Modifica all'articolo 49 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

1. L'articolo 49 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è sostituito dal seguente:

"Art. 49 (Interpretazione autentica dei contratti collettivi). - 1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.

2. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'articolo 47, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto. Qualora tale accordo non comporti oneri aggiuntivi e non vi sia divergenza sulla valutazione degli stessi, il parere del Presidente del Consiglio dei Ministri è espresso tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze."

Art. 62.

Modifiche all'articolo 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

1. All'articolo 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il comma 1 è sostituito dai seguenti:

"1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto delle procedure selettive di cui all'articolo 35, comma 1, lettera a). L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.

1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Le pro-

gressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, 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. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.

1-ter. Per l'accesso alle posizioni economiche apicali nell'ambito delle aree funzionali è definita una quota di accesso nel limite complessivo del 50 per cento da riservare a concorso pubblico sulla base di un corso-concorso bandito dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione."

Art. 63.

Procedimenti negoziali per il personale ad ordinamento pubblicistico

1. All'articolo 112 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, al primo comma, le parole: "con cadenza quadriennale per gli aspetti giuridici e biennale per quelli economici" sono sostituite dalle seguenti: "con cadenza triennale tanto per la parte economica che normativa". Fermo quanto disposto dal primo periodo, al fine di garantire il parallelismo temporale della disciplina della carriera diplomatica rispetto a quella degli altri comparti del settore pubblico, il decreto del Presidente della Repubblica emanato in riferimento al quadriennio 2008-2011 ha durata limitata al biennio 2008-2009 anche per gli aspetti giuridici.

2. All'articolo 7 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195, il comma 12 è sostituito dal seguente:

"12. La disciplina emanata con i decreti del Presidente della Repubblica di cui al comma 11 ha durata triennale tanto per la parte economica che normativa, a decorrere dai termini di scadenza previsti dai precedenti decreti, e conserva efficacia fino alla data di entrata in vigore dei decreti successivi."

3. All'articolo 26 del decreto legislativo 19 maggio 2000, n. 139, il comma 3 è sostituito dal seguente:

"3. La disciplina emanata con il decreto di cui al comma 2 ha durata triennale tanto per la parte economica che normativa a decorrere dal termine di scadenza previsto dal precedente decreto e conserva efficacia fino alla data di entrata in vigore del decreto successivo."

4. All'articolo 34 del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, il comma 2 è sostituito dal seguente:

"2. Il procedimento negoziale di cui al comma 1 si conclude con l'emanazione di un decreto del Presidente della Repubblica, la cui disciplina ha durata triennale tanto per la parte economica che normativa."

5. All'articolo 80 del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, il comma 2 è sostituito dal seguente:

"2. Il procedimento negoziale di cui al comma 1 si conclude con l'emanazione di un decreto del Presidente della Repubblica, la cui disciplina ha durata triennale tanto per la parte economica che normativa."

6. Il comma 6 degli articoli 37 e 83 del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, è sostituito dal seguente:

"6. Nel caso in cui la Corte dei conti, in sede di esercizio del controllo preventivo di legittimità sul decreto di cui al comma 5, richieda chiarimenti o elementi integrativi, ai sensi dell'articolo 3, comma 2, della legge 14 gennaio 1994, n. 20, le controdeduzioni devono essere trasmesse entro quindici giorni."

7. All'articolo 20 del decreto legislativo 15 febbraio 2006, n. 63, il comma 3 è sostituito dal seguente:

"3. La disciplina emanata con il decreto di cui al comma 2 ha durata triennale tanto per la parte economica che normativa, a decorrere dal termine di scadenza previsto dal precedente decreto e conserva efficacia fino alla data di entrata in vigore del decreto successivo."

Art. 64.

Modifiche all'articolo 43 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

1. All'articolo 43, comma 5, le parole: "40, comma 3" sono sostituite dalle seguenti: "40, commi 3-bis e seguenti".

Art. 65.

Adeguamento ed efficacia dei contratti collettivi vigenti

1. 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.

2. In caso di mancato adeguamento ai sensi del comma 1, i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto cessano la loro efficacia dal 1° gennaio 2011 e non sono ulteriormente applicabili.

3. In via transitoria, con riferimento al periodo contrattuale immediatamente successivo a quello in corso, definiti i comparti e le aree di contrattazione ai sensi degli articoli 40, comma 2, e 41, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come sostituiti, rispettivamente, dagli articoli 54 e 56 del presente decreto legislativo, l'ARAN avvia le trattative contrattuali con le organizzazioni sindacali e le confederazioni rappresentative, ai sensi dell'articolo 43, commi 1 e 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, nei nuovi comparti ed aree di contrattazione collettiva, sulla base dei dati associativi ed elettorali rilevati per il biennio contrattuale 2008-2009. Conseguentemente, in deroga all'articolo 42, comma 4, del predetto decreto legislativo n. 165 del 2001, sono prorogati gli organismi di rappresentanza del personale anche se le relative elezioni siano state già indette. Le elezioni relative al rinnovo dei predetti organismi di rappresentanza si svolgeranno, con riferimento ai nuovi comparti di contrattazione, entro il 30 novembre 2010.

4. Relativamente al comparto regioni e autonomie locali, i termini di cui ai commi 1 e 2 sono fissati rispettivamente al 31 dicembre 2011 e al 31 dicembre 2012, fermo restando quanto previsto dall'articolo 30, comma 4.

5. Le disposizioni relative alla contrattazione collettiva nazionale di cui al presente decreto legislativo si applicano dalla tornata successiva a quella in corso.

Art. 66.

Abrogazioni

1. Sono abrogati:
 - a) l'articolo 39, comma 3-ter, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni;
 - b) l'articolo 28, comma 2, del decreto legislativo 19 maggio 2000, n. 139;
 - c) gli articoli 36, comma 2, e 82, comma 2, del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217;
 - d) l'articolo 22, comma 2, del decreto legislativo 15 febbraio 2006, n. 63;
 - e) l'articolo 67, commi da 7 a 12, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.
2. All'articolo 11, comma 8, del decreto del Presidente della Repubblica 4 dicembre 1997, n. 465, e successive modificazioni, le parole: ", sulla base delle direttive impartite dal Governo all'ARAN, sentite l'ANCI e l'UPI" sono soppresse. E' conseguentemente abrogato l'articolo 23 del decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387.
3. All'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il terzo, il quarto ed il quinto periodo sono soppressi. L'Ente nazionale aviazione civile (ENAC), l'Agenzia spaziale italiana (ASI), il Centro nazionale per l'informatica per la pubblica amministrazione (CNIPA), l'UNIONCAMERE ed il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL) sono ricollocati nell'ambito dei comparti e aree di contrattazione collettiva ai sensi dell'articolo 40, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e ad essi si applica interamente il Titolo III del medesimo decreto legislativo.

Capo V

Sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici

Art. 67.

Oggetto e finalità

1. In attuazione dell'articolo 7 della legge 4 marzo 2009, n. 15, le disposizioni del presente Capo recano modifiche in materia di sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche in relazione ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, al fine di potenziare il livello di efficienza degli uffici pubblici e di contrastare i fenomeni di scarsa produttività ed assenteismo.
2. Resta ferma la devoluzione al giudice ordinario delle controversie relative al procedimento e alle sanzioni disciplinari, ai sensi dell'articolo 63 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Art. 68.

Ambito di applicazione, codice disciplinare, procedure di conciliazione

1. L'articolo 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è sostituito dal seguente:

"Art. 55 (Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative). - 1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costitui-

scono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2.

2. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 si applica l'articolo 2106 del codice civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

3. La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure non può essere di specie diversa da quella prevista, dalla legge o dal contratto collettivo, per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.

4. Fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3."

Art. 69.

Disposizioni relative al procedimento disciplinare

1. Dopo l'articolo 55 del decreto legislativo n. 165 del 2001 sono inseriti i seguenti:

"Art. 55-bis (Forme e termini del procedimento disciplinare). - 1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale, si svolge secondo le disposizioni del comma 2. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del comma 4. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.

2. Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui al comma 1, primo periodo, senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per iscritto l'addebito al di-

pendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

3. Il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio individuato ai sensi del comma 4, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

4. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi del comma 1, secondo periodo. Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel comma 2, ma, se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55-ter. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 3 ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

5. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. E' esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente articolo.

6. Nel corso dell'istruttoria, il capo della struttura o l'ufficio per i procedimenti disciplinari possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.

7. Il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.

8. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.

9. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 55-ter (Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale). - 1. 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. Per le infrazioni di minore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, primo periodo, non è ammessa la sospensione del procedimento. 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.

2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'autorità competente, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.

4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di ria-

pertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

Art. 55-quater (Licenziamento disciplinare). - 1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

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;

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;

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;

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.

2. 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, 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.

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso.

Art. 55-quinquies (False attestazioni o certificazioni). - 1. 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, 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.

2. Nei casi di cui al comma 1, il lavoratore, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subiti dall'amministrazione.

3. 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.

Art. 55-sexies (Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare). -

1. La condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, 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, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4. 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 di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

3. Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.

4. La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del proce-

dimento disciplinare è limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave.

Art. 55-septies (Controlli sulle assenze). - 1. 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.

2. 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, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-bis, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata.

3. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, gli enti del servizio sanitario nazionale e le altre amministrazioni interessate svolgono le attività di cui al comma 2 con le risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

4. 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 della sanzione 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.

5. L'Amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative. Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono stabilite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.

6. Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3.

Art. 55-octies (Permanente inidoneità psicofisica). - 1. Nel caso di accertata permanente inidoneità psicofisica al servizio dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 2, comma 2, l'amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro. Con regolamento da emanarsi, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera b), della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono disciplinati, per il personale delle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, nonché degli enti pubblici non economici:

a) la procedura da adottare per la verifica dell'idoneità al servizio, anche ad iniziativa dell'Amministrazione;

b) la possibilità per l'amministrazione, nei casi di pericolo per l'incolumità del dipendente interessato nonché per la sicurezza degli altri dipendenti e degli utenti, di adottare provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio, in attesa dell'effettuazione della visita di idoneità, nonché nel caso di mancata presentazione del dipendente alla visita di idoneità, in assenza di giustificato motivo;

c) gli effetti sul trattamento giuridico ed economico della sospensione di cui alla lettera b), nonché il contenuto e gli effetti dei provvedimenti definitivi adottati dall'amministrazione in seguito all'effettuazione della visita di idoneità;

d) la possibilità, per l'amministrazione, di risolvere il rapporto di lavoro nel caso di reiterato rifiuto, da parte del dipendente, di sottoporsi alla visita di idoneità.

Art. 55-novies (Identificazione del personale a contatto con il pubblico). - 1. I dipendenti delle amministrazioni pubbliche che svolgono attività a contatto con il pubblico sono tenuti a rendere conoscibile il proprio nominativo mediante l'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro.

2. Dall'obbligo di cui al comma 1 è escluso il personale individuato da ciascuna amministrazione sulla base di categorie determinate, in relazione ai compiti ad esse attribuiti, mediante uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, su proposta del Ministro competente ovvero, in relazione al personale delle amministrazioni pubbliche non statali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano o di Conferenza Stato-città ed autonomie locali."

Art. 70.

Comunicazione della sentenza

1. Dopo l'articolo 154-bis del decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271, è inserito il seguente:

"Art. 154-ter (Comunicazione della sentenza). - 1. La cancelleria del giudice che ha pronunciato sentenza penale nei confronti di un lavoratore dipendente di un'amministrazione pubblica ne comunica il dispositivo all'amministrazione di appartenenza e, su richiesta di questa, trasmette copia integrale del provvedimento. La comunicazione e la trasmissione sono effettuate con modalità telematiche, ai sensi del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, entro trenta giorni dalla data del deposito."

Art. 71.

Ampliamento dei poteri ispettivi

1. All'articolo 60 del decreto legislativo n. 165 del 2001, il comma 6 è sostituito dal seguente:

6. Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica è istituito l'Ispettorato per la funzione pubblica, che opera alle dirette dipendenze del Ministro delegato. L'Ispettorato vigila e svolge verifiche sulla conformità dell'azione amministrativa ai principi di imparzialità e buon andamento, sull'efficacia della sua attività con particolare riferimento alle riforme volte alla semplificazione delle procedure, sul corretto conferimento degli incarichi, sull'esercizio dei poteri disciplinari,

sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di controllo dei costi, dei rendimenti, dei risultati, di verifica dei carichi di lavoro. Collabora alle verifiche ispettive di cui al comma 5. Nell'ambito delle proprie verifiche, l'Ispettorato può avvalersi della Guardia di Finanza che opera nell'esercizio dei poteri ad essa attribuiti dalle leggi vigenti. Per le predette finalità l'Ispettorato si avvale altresì di un numero complessivo di dieci funzionari scelti tra esperti del Ministero dell'economia e delle finanze, del Ministero dell'interno, o comunque tra il personale di altre amministrazioni pubbliche, in posizione di comando o fuori ruolo, per il quale si applicano l'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127, e l'articolo 56, comma 7, del Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, e successive modificazioni. Per l'esercizio delle funzioni ispettive connesse, in particolare, al corretto conferimento degli incarichi e ai rapporti di collaborazione, svolte anche d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze, l'Ispettorato si avvale dei dati comunicati dalle amministrazioni al Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 53. L'Ispettorato, inoltre, al fine di corrispondere a segnalazioni da parte di cittadini o pubblici dipendenti circa presunte irregolarità, ritardi o inadempienze delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, può richiedere chiarimenti e riscontri in relazione ai quali l'amministrazione interessata ha l'obbligo di rispondere, anche per via telematica, entro quindici giorni. A conclusione degli accertamenti, gli esiti delle verifiche svolte dall'ispettorato costituiscono obbligo di valutazione, ai fini dell'individuazione delle responsabilità e delle eventuali sanzioni disciplinari di cui all'articolo 55, per l'amministrazione medesima. Gli ispettori, nell'esercizio delle loro funzioni, hanno piena autonomia funzionale ed hanno l'obbligo, ove ne ricorrano le condizioni, di denunciare alla Procura generale della Corte dei conti le irregolarità riscontrate.".

Art. 72.

Abrogazioni

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni:

- a) articolo 71, commi 2 e 3, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133;
- b) articoli da 502 a 507 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297;
- c) l'articolo 56 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. All'articolo 5, comma 4, della legge 27 marzo 2001, n. 97, le parole: ", salvi termini diversi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro," sono soppresse.

Art. 73.

Norme transitorie

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto non è ammessa, a pena di nullità, l'impugnazione di sanzioni disciplinari dinanzi ai collegi arbitrali di disciplina. I procedimenti di impugnazione di sanzioni disciplinari pendenti dinanzi ai predetti collegi alla data di entrata in vigore del presente decreto sono definiti, a pena di nullità degli atti, entro il termine di sessanta giorni decorrente dalla predetta data.

2. L'obbligo di esposizione di cartellini o targhe identificativi, previsto dall'articolo 55-novies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, introdotto dall'articolo 69 del presente decreto, decorre dal novantesimo giorno successivo all'entrata in vigore del presente decreto.

3. Le disposizioni di legge, non incompatibili con quelle del presente decreto, concernenti singole amministrazioni e recanti fattispecie sanzionatorie specificamente concernenti i rapporti di lavoro del personale di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, continuano ad essere applicabili fino al primo rinnovo del contratto collettivo di settore successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto.

Titolo V NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 74.

Ambito di applicazione

1. Gli articoli 11, commi 1 e 3, da 28 a 30, da 33 a 36, 54, 57, 61, 62, comma 1, 64, 65, 66, 68, 69 e 73, commi 1 e 3, rientrano nella potestà legislativa esclusiva esercitata dallo Stato, ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettere l) ed m), della Costituzione.

2. Gli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9, 15, comma 1, 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26, 27, comma 1, e l'articolo 62, commi 1-bis e 1-ter recano norme di diretta attuazione dell'articolo 97 della Costituzione e costituiscono principi generali dell'ordinamento ai quali si adeguano le regioni e gli enti locali, anche con riferimento agli enti del Servizio sanitario nazionale, negli ambiti di rispettiva competenza.

3. Con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri sono determinati, in attuazione dell'articolo 2, comma 5, della legge 4 marzo 2009, n. 15, limiti e modalità di applicazione delle disposizioni, anche inderogabili, del presente decreto alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, anche con riferimento alla definizione del comparto autonomo di contrattazione collettiva, in considerazione della peculiarità del relativo ordinamento, che discende dagli articoli 92 e 95 della Costituzione. Fino alla data di entrata in vigore di ciascuno di tali decreti, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri continua ad applicarsi la normativa previgente.

4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono determinati i limiti e le modalità di applicazione delle disposizioni dei Titoli II e III del presente decreto al personale docente della scuola e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale, nonché ai tecnologi e ai ricercatori degli enti di ricerca. Resta comunque esclusa la costituzione degli Organismi di cui all'articolo 14 nell'ambito del sistema scolastico e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale.

5. Le disposizioni del presente decreto legislativo si applicano nei confronti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con le attribuzioni previste dagli statuti e dalle relative norme di attuazione. Il

presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Legge 4 marzo 2009 n. 15

Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti .

(G.U. n. 53, 5 marzo 2009, Serie Generale)

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Promulga

la seguente legge:

Art. 1

(Modifica all'articolo 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di derogabilità delle disposizioni applicabili solo ai dipendenti pubblici)

1. Il secondo periodo del comma 2 dell'articolo 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è sostituito dal seguente: "Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge".

2. L'articolo 2, comma 2, secondo periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applica alle disposizioni emanate o adottate successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 2

(Delega al Governo in materia di riforma del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni)

1. Il Governo è delegato ad adottare, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, entro il termine di nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi volti a riformare, anche mediante modifiche al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 2, comma 2, del medesimo decreto legislativo, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, e della relativa contrattazione collettiva per il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

a) convergenza degli assetti regolativi del lavoro pubblico con quelli del lavoro privato, con particolare riferimento al sistema delle relazioni sindacali;

b) miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle procedure della contrattazione collettiva;

c) introduzione di sistemi interni ed esterni di valutazione del personale e delle strutture, finalizzati ad assicurare l'offerta di servizi conformi agli standard internazionali di qualità e a consentire agli organi di vertice politici delle pubbliche amministrazioni l'accesso diretto alle informazioni relative alla valutazione del personale dipendente;

d) garanzia della trasparenza dell'organizzazione del lavoro nelle pubbliche amministrazioni e dei relativi sistemi retributivi;

e) valorizzazione del merito e conseguente riconoscimento di meccanismi premiali per i singoli dipendenti sulla base dei risultati conseguiti dalle relative strutture amministrative;

f) definizione di un sistema più rigoroso di responsabilità dei dipendenti pubblici;

g) affermazione del principio di concorsualità per l'accesso al lavoro pubblico e per le progressioni di carriera;

h) introduzione di strumenti che assicurino una più efficace organizzazione delle procedure concorsuali su base territoriale, conformemente al principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici, da garantire, mediante specifiche disposizioni del bando, con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, quando tale requisito sia strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato;

i) previsione dell'obbligo di permanenza per almeno un quinquennio nella sede della prima destinazione anche per i vincitori delle procedure di progressione verticale, considerando titolo preferenziale nelle medesime procedure di progressione verticale la permanenza nelle sedi carenti di organico .

2. I decreti legislativi di cui al comma 1 sono adottati nell'osservanza dei principi e criteri direttivi fissati dai seguenti articoli, nonché nel rispetto del principio di pari opportunità, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, e, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e successive modificazioni, relativamente all'attuazione delle disposizioni di cui agli articoli 3, comma 2, lettera a), 4, 5 e 6, nonché previo parere della medesima Conferenza relativamente all'attuazione delle restanti disposizioni della presente legge, sono trasmessi alle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari, le quali esprimono il proprio parere entro sessanta giorni dalla data della trasmissione; decorso tale termine, i decreti sono adottati anche in mancanza del parere. Qualora il termine per l'espressione del parere parlamentare scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine previsto al comma 1, o successivamente, quest'ultimo termine è prorogato di sessanta giorni.

3. Entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al comma 1, il Governo può adottare eventuali disposizioni integrative e correttive, con le medesime modalità e nel rispetto dei medesimi principi e criteri.

4. I decreti legislativi di cui al comma 1 individuano le disposizioni rientranti nella competenza legislativa esclusiva dello Stato, ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, della Costituzione, e quelle contenenti principi generali dell'ordinamento giuridico, ai quali si adeguano le regioni e gli enti locali negli ambiti di rispettiva competenza.

5. Le disposizioni della presente legge si applicano alla Presidenza del Consiglio dei ministri, salvo che risultino incompatibili con la specificità del relativo ordinamento.

Art. 3

(Principi e criteri in materia di contrattazione collettiva e integrativa e funzionalità delle amministrazioni pubbliche)

1. L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato a modificare la disciplina della contrattazione collettiva nel settore pubblico al fine di conseguire una migliore organizzazione del lavoro e ad assicurare il rispetto della ripartizione tra le materie sottoposte alla legge, nonché, sulla base di questa, ad atti organizzativi e all'autonoma determinazione dei dirigenti, e quelle sottoposte alla contrattazione collettiva.

2. Nell'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) precisare, ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato, da ultimo, dall'articolo 1 della presente legge, gli ambiti della disciplina del rapporto di lavoro pubblico riservati rispettivamente alla contrattazione collettiva e alla legge, fermo restando che è riservata alla contrattazione collettiva la determinazione dei diritti e delle obbligazioni direttamente pertinenti al rapporto di lavoro;

b) fare in ogni caso salvo quanto previsto dagli articoli 2, comma 2, secondo periodo, e 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni;

c) prevedere meccanismi di monitoraggio sull'effettività e congruenza della ripartizione delle materie attribuite alla regolazione della legge o dei contratti collettivi;

d) prevedere l'applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, in caso di nullità delle clausole contrattuali per violazione di norme imperative e dei limiti fissati alla contrattazione collettiva;

e) individuare criteri per la fissazione di vincoli alla contrattazione collettiva al fine di assicurare il rispetto dei vincoli di bilancio, anche mediante limiti massimi di spesa ovvero limiti minimi e massimi di spesa;

f) prevedere, ai fini dell'accertamento dei costi della contrattazione integrativa, uno schema standardizzato di relazione tecnica recante i contenuti minimi necessari per la valutazione degli organi di controllo sulla compatibilità economico-finanziaria, nonché adeguate forme di pubblicizzazione ai fini della valutazione, da parte dell'utenza, dell'impatto della contrattazione integrativa sul funzionamento evidenziando le richieste e le previsioni di interesse per la collettività;

g) potenziare le amministrazioni interessate al controllo attraverso il trasferimento di personale in mobilità ai sensi dell'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127;

h) riordinare le procedure di contrattazione collettiva nazionale, in coerenza con il settore privato e nella salvaguardia delle specificità sussistenti nel settore pubblico, nonché quelle della contrattazione integrativa e riformare, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), con particolare riguardo alle competenze, alla struttura ed agli organi della medesima Agenzia, secondo i seguenti criteri:

1) rafforzamento dell'indipendenza dell'ARAN dalle organizzazioni sindacali anche attraverso la revisione dei requisiti soggettivi e delle incompatibilità dei componenti dei relativi organi, con particolare riferimento ai periodi antecedenti e successivi allo svolgimento dell'incarico, e del personale dell'Agenzia;

- 2) potenziamento del potere di rappresentanza delle regioni e degli enti locali;
- 3) ridefinizione della struttura e delle competenze dei comitati di settore, rafforzandone il potere direttivo nei confronti dell'ARAN;
- 4) riduzione del numero dei comparti e delle aree di contrattazione, ferma restando la competenza della contrattazione collettiva per l'individuazione della relativa composizione, anche con riferimento alle aziende ed enti di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001, e successive modificazioni;
- 5) modificazione, in coerenza con il settore privato, della durata dei contratti al fine di ridurre i tempi e i ritardi dei rinnovi e di far coincidere il periodo di regolamentazione giuridica con quello di regolamentazione economica;
- 6) rafforzamento del regime dei vigenti controlli sui contratti collettivi integrativi, in particolare prevedendo specifiche responsabilità della parte contraente pubblica e degli organismi deputati al controllo sulla compatibilità dei costi;
- 7) semplificazione del procedimento di contrattazione anche attraverso l'eliminazione di quei controlli che non sono strettamente funzionali a verificare la compatibilità dei costi degli accordi collettivi;
 - i) introdurre norme di raccordo per armonizzare con gli interventi di cui alla lettera h) i procedimenti negoziali, di contrattazione e di concertazione di cui all'articolo 112 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, e ai decreti legislativi 12 maggio 1995, n. 195, 19 maggio 2000, n. 139, 13 ottobre 2005, n. 217, e 15 febbraio 2006, n. 63;
 - l) prevedere che le pubbliche amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione, sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono, con possibilità di ambito territoriale e di riferimento a più amministrazioni;
 - m) prevedere l'imputabilità della spesa per il personale rispetto ai servizi erogati e definire le modalità di pubblicità degli atti riguardanti la spesa per il personale e dei contratti attraverso gli istituti e gli strumenti previsti dal codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82;
 - n) prevedere, al fine di ridurre il ricorso a contratti di lavoro a termine, a consulenze e a collaborazioni, disposizioni dirette ad agevolare i processi di mobilità, anche volontaria, finalizzati a garantire lo svolgimento delle funzioni pubbliche di competenza da parte delle amministrazioni che presentino carenza di organico;
 - o) prevedere, al fine di favorire i processi di mobilità intercompartimentale del personale delle pubbliche amministrazioni, criteri per la definizione mediante regolamento di una tabella di comparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione.

Art. 4

(Principi e criteri in materia di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche e di azione collettiva. Disposizioni sul principio di trasparenza nelle amministrazioni pubbliche)

1. L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato a modificare ed integrare la disciplina del sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici dell'intero procedimento di produzione del servizio reso all'utenza tramite la valorizzazione del risultato ottenuto dalle singole strutture, a prevedere mezzi di tutela giurisdizionale degli interessati nei confronti delle amministrazioni e dei concessionari di servizi pubblici che si discostano dagli standard qualitativi ed economici fissati o che violano le norme preposte al loro operato, nonché a prevedere l'obbligo per le amministrazioni, i cui indicatori di efficienza o produttività si discostino in misura significativa, secondo parametri deliberati dall'organismo centrale di cui al comma 2, lettera f), dai valori medi dei medesimi indicatori rilevati tra le amministrazioni omologhe rientranti nel 25 per cento delle amministrazioni con i rendimenti più alti, di fissare ai propri dirigenti, tra gli obiettivi di cui alla lettera b) del medesimo comma 2, l'obiettivo di allineamento entro un termine ragionevole ai parametri deliberati dal citato organismo centrale e, infine, a prevedere l'attivazione di canali di comunicazione diretta utilizzabili dai cittadini per la segnalazione di disfunzioni di qualsiasi natura nelle amministrazioni pubbliche.

2. Nell'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) individuare sistemi di valutazione delle amministrazioni pubbliche diretti a rilevare, anche mediante ricognizione e utilizzo delle fonti informative anche interattive esistenti in materia, nonché con il coinvolgimento degli utenti, la corrispondenza dei servizi e dei prodotti resi ad oggettivi standard di qualità, rilevati anche a livello internazionale;

b) prevedere l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di predisporre, in via preventiva, gli obiettivi che l'amministrazione si pone per ciascun anno e di rilevare, in via consuntiva, quanta parte degli obiettivi dell'anno precedente è stata effettivamente conseguita, assicurandone la pubblicità per i cittadini, anche al fine di realizzare un sistema di indicatori di produttività e di misuratori della qualità del rendimento del personale, correlato al rendimento individuale ed al risultato conseguito dalla struttura;

c) prevedere l'organizzazione di confronti pubblici annuali sul funzionamento e sugli obiettivi di miglioramento di ciascuna amministrazione, con la partecipazione di associazioni di consumatori e utenti, organizzazioni sindacali, studiosi e organi di informazione, e la diffusione dei relativi contenuti mediante adeguate forme di pubblicità, anche in modalità telematica;

d) promuovere la confrontabilità tra le prestazioni omogenee delle pubbliche amministrazioni anche al fine di consentire la comparazione delle attività e dell'andamento gestionale nelle diverse sedi territoriali ove si esercita la pubblica funzione, stabilendo annualmente a tal fine indicatori di andamento gestionale, comuni alle diverse amministrazioni pubbliche o stabiliti per gruppi omogenei di esse, da adottare all'interno degli

strumenti di programmazione, gestione e controllo e negli strumenti di valutazione dei risultati;

e) riordinare gli organismi che svolgono funzioni di controllo e valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche secondo i seguenti criteri:

1) estensione della valutazione a tutto il personale dipendente;
2) estensione della valutazione anche ai comportamenti organizzativi dei dirigenti;
3) definizione di requisiti di elevata professionalità ed esperienza dei componenti degli organismi di valutazione;

4) assicurazione della piena indipendenza e autonomia del processo di valutazione, nel rispetto delle metodologie e degli standard definiti dall'organismo di cui alla lettera f);

5) assicurazione della piena autonomia della valutazione, svolta dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni e responsabilità;

f) prevedere, nell'ambito del riordino dell'ARAN di cui all'articolo 3, l'istituzione, in posizione autonoma e indipendente, di un organismo centrale che opera in collaborazione con il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato e con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica ed eventualmente in raccordo con altri enti o istituzioni pubbliche, con il compito di indirizzare, coordinare e sovrintendere all'esercizio indipendente delle funzioni di valutazione, di garantire la trasparenza dei sistemi di cui alle lettere a) e b), di assicurare la comparabilità e la visibilità degli indici di andamento gestionale, informando annualmente il Ministro per l'attuazione del programma di Governo sull'attività svolta. I componenti, in numero non superiore a cinque, sono scelti tra persone di elevata professionalità, anche estranee all'amministrazione, che non abbiano interessi di qualsiasi natura in conflitto con le funzioni dell'organismo, con comprovate competenze in Italia o all'estero nelle materie attinenti la definizione dei sistemi di cui alle lettere a) e b), e sono nominati, nel rispetto del principio della rappresentanza di genere, con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro per l'attuazione del programma di Governo, per un periodo di sei anni e previo parere favorevole delle competenti Commissioni parlamentari, espresso a maggioranza dei due terzi dei componenti ;

g) prevedere che i sindaci e i presidenti delle province nominino i componenti dei nuclei di valutazione cui è affidato il compito di effettuare la valutazione dei dirigenti, secondo i criteri e le metodologie stabiliti dall'organismo di cui alla lettera f), e che provvedano a confermare o revocare gli incarichi dirigenziali conformemente all'esito della valutazione;

h) assicurare la totale accessibilità dei dati relativi ai servizi resi dalla pubblica amministrazione tramite la pubblicità e la trasparenza degli indicatori e delle valutazioni operate da ciascuna pubblica amministrazione anche attraverso:

1) la disponibilità immediata mediante la rete internet di tutti i dati sui quali si basano le valutazioni, affinché possano essere oggetto di autonoma analisi ed elaborazione;

2) il confronto periodico tra valutazioni operate dall'interno delle amministrazioni e valutazioni operate dall'esterno, ad opera delle associazioni di consumatori o utenti, dei centri di ricerca e di ogni altro osservatore qualificato;

3) l'adozione da parte delle pubbliche amministrazioni, sentite le associazioni di cittadini, consumatori e utenti rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti, di un programma per la trasparenza, di durata triennale, da rendere pubblico anche attraverso i siti web delle pubbliche amministrazioni, definito in conformità agli obiettivi di cui al comma 1;

i) prevedere l'ampliamento dei poteri ispettivi con riferimento alle verifiche ispettive integrate di cui all'articolo 60, commi 5 e 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni;

l) consentire a ogni interessato di agire in giudizio nei confronti delle amministrazioni, nonché dei concessionari di servizi pubblici, fatte salve le competenze degli organismi con funzioni di regolazione e controllo istituiti con legge dello Stato e preposti ai relativi settori, se dalla violazione di standard qualitativi ed economici o degli obblighi contenuti nelle Carte dei servizi, dall'omesso esercizio di poteri di vigilanza, di controllo o sanzionatori, dalla violazione dei termini o dalla mancata emanazione di atti amministrativi generali derivi la lesione di interessi giuridicamente rilevanti per una pluralità di utenti o consumatori, nel rispetto dei seguenti criteri:

1) consentire la proposizione dell'azione anche ad associazioni o comitati a tutela degli interessi dei propri associati;

2) devolvere il giudizio alla giurisdizione esclusiva e di merito del giudice amministrativo;

3) prevedere come condizione di ammissibilità che il ricorso sia preceduto da una diffida all'amministrazione o al concessionario ad assumere, entro un termine fissato dai decreti legislativi, le iniziative utili alla soddisfazione degli interessati; in particolare, prevedere che, a seguito della diffida, si instauri un procedimento volto a responsabilizzare progressivamente il dirigente competente e, in relazione alla tipologia degli enti, l'organo di indirizzo, l'organo esecutivo o l'organo di vertice, a che le misure idonee siano assunte nel termine predetto;

4) prevedere che, all'esito del giudizio, il giudice ordini all'amministrazione o al concessionario di porre in essere le misure idonee a porre rimedio alle violazioni, alle omissioni o ai mancati adempimenti di cui all'alinea della presente lettera e, nei casi di perdurante inadempimento, disponga la nomina di un commissario, con esclusione del risarcimento del danno, per il quale resta ferma la disciplina vigente;

5) prevedere che la sentenza definitiva comporti l'obbligo di attivare le procedure relative all'accertamento di eventuali responsabilità disciplinari o dirigenziali;

6) prevedere forme di idonea pubblicità del procedimento giurisdizionale e della sua conclusione;

7) prevedere strumenti e procedure idonei ad evitare che l'azione di cui all'alinea della presente lettera nei confronti dei concessionari di servizi pubblici possa essere proposta o proseguita, nel caso in cui un'autorità indipendente o comunque un organismo con funzioni di vigilanza e controllo nel relativo settore abbia avviato sul medesimo oggetto il procedimento di propria competenza.

3. Per il funzionamento dell'organismo di cui al comma 2, lettera f), è autorizzata la spesa massima di 2 milioni di euro per l'anno 2009 e di 4 milioni di euro a decorrere dall'anno 2010, compresi i compensi ai componenti. E' altresì autorizzata la spesa massima di 4 milioni di euro a decorrere dall'anno 2010 per finanziare, con decreto del Mi-

nistro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, progetti sperimentali e innovativi volti a:

a) diffondere e uniformare le metodologie della valutazione tra le amministrazioni centrali e gli enti territoriali, anche tramite la definizione di modelli da pubblicare sulla rete internet;

b) sviluppare i processi di formazione del personale preposto alle funzioni di controllo e valutazione;

c) sviluppare metodologie di valutazione della funzione di controllo della soddisfazione dei cittadini;

d) migliorare la trasparenza delle procedure di valutazione mediante la realizzazione e lo sviluppo di un apposito sito internet..

4. Agli oneri derivanti dall'attuazione del comma 3, pari a 2 milioni di euro per l'anno 2009 e a 8 milioni di euro a decorrere dall'anno 2010, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa recata dall'articolo 1, comma 227, della legge 23 dicembre 2005, n. 266. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabilite le modalità di organizzazione dell'organismo di cui al comma 2, lettera f), e fissati i compensi per i componenti. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

5. Dall'attuazione delle disposizioni contenute nel presente articolo, ad eccezione del comma 2, lettera f), e del comma 3, secondo periodo, non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

6. La trasparenza costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a norma dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.

7. Ai fini del comma 6 la trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti internet delle pubbliche amministrazioni, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta in proposito dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

8. Le amministrazioni pubbliche adottano ogni iniziativa utile a promuovere la massima trasparenza nella propria organizzazione e nella propria attività.

9. All'articolo 1, comma 1, del codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: "Le notizie concernenti lo svolgimento delle prestazioni di chiunque sia addetto ad una funzione pubblica e la relativa valutazione non sono oggetto di protezione della riservatezza personale".

Art. 5

(Principi e criteri finalizzati a favorire il merito e la premialità)

1. L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato ad introdurre nell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della pre-

stazione lavorativa, secondo le modalità attuative stabilite dalla contrattazione collettiva, anche mediante l'affermazione del principio di selettività e di concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.

2. Nell'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) stabilire percentuali minime di risorse da destinare al merito e alla produttività, previa valutazione del contributo e del rendimento del singolo dipendente formulati in relazione al risultato, evitando la corresponsione generalizzata ed indifferenziata di indennità e premi incentivanti a tutto il personale;

b) prevedere che la valutazione positiva conseguita dal dipendente in un congruo arco temporale costituisca un titolo rilevante ai fini della progressione in carriera e dei concorsi riservati al personale interno;

c) destinare al personale, direttamente e proficuamente coinvolto nei processi di ristrutturazione e razionalizzazione, parte delle economie conseguite con risparmi sui costi di funzionamento in proporzione ai risultati conseguiti dalle singole strutture amministrative;

d) stabilire che le progressioni meramente economiche avvengano secondo principi di selettività;

e) definire una riserva di accesso dall'esterno alle posizioni economiche apicali nell'ambito delle rispettive aree funzionali, anche tramite un corso-concorso bandito dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione;

f) stabilire che le progressioni di carriera avvengano per concorso pubblico, limitando le aliquote da destinare al personale interno ad una quota comunque non superiore al 50 per cento;

g) individuare specifici e ulteriori criteri premiali per il personale coinvolto in progetti innovativi che ampliano i servizi al pubblico, sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo.

Art. 6

(Principi e criteri in materia di dirigenza pubblica. Modifica all'articolo 72, comma 11, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133)

1. L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato a modificare la disciplina della dirigenza pubblica, al fine di conseguire la migliore organizzazione del lavoro e di assicurare il progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico, utilizzando anche i criteri di gestione e di valutazione del settore privato, al fine di realizzare adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico e di favorire il riconoscimento di meriti e demeriti, e al fine di rafforzare il principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione amministrativa spettanti alla dirigenza, nel rispetto della giurisprudenza costituzionale in materia, regolando il rapporto tra organi di vertice e dirigenti titolari di incarichi apicali in modo da garantire la piena e coerente attuazione dell'indirizzo politico degli organi di governo in ambito amministrativo.

2. Nell'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) affermare la piena autonomia e responsabilità del dirigente, in qualità di soggetto che esercita i poteri del datore di lavoro pubblico, nella gestione delle risorse umane, attraverso il riconoscimento in capo allo stesso della competenza con particolare riferimento ai seguenti ambiti:

1) individuazione dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali dell'ufficio al quale è preposto;

2) valutazione del personale e conseguente riconoscimento degli incentivi alla produttività;

3) utilizzo dell'istituto della mobilità individuale di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo criteri oggettivi finalizzati ad assicurare la trasparenza delle scelte operate;

b) prevedere una specifica ipotesi di responsabilità del dirigente, in relazione agli effettivi poteri datoriali, nel caso di omessa vigilanza sulla effettiva produttività delle risorse umane assegnate e sull'efficienza della relativa struttura nonché, all'esito dell'accertamento della predetta responsabilità, il divieto di corrispondergli il trattamento economico accessorio;

c) prevedere la decadenza dal diritto al trattamento economico accessorio nei confronti del dirigente il quale, senza giustificato motivo, non abbia avviato il procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti, nei casi in cui sarebbe stato dovuto;

d) limitare la responsabilità civile dei dirigenti alle ipotesi di dolo e di colpa grave, in relazione alla decisione di avviare il procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti della pubblica amministrazione di appartenenza;

e) prevedere sanzioni adeguate per le condotte dei dirigenti i quali, pur consapevoli di atti posti in essere dai dipendenti rilevanti ai fini della responsabilità disciplinare, omettano di avviare il procedimento disciplinare entro i termini di decadenza previsti, ovvero in ordine a tali atti rendano valutazioni irragionevoli o manifestamente infondate;

f) prevedere che l'accesso alla prima fascia dirigenziale avvenga mediante il ricorso a procedure selettive pubbliche concorsuali per una percentuale dei posti, adottando le necessarie misure volte a mettere a regime il nuovo sistema di accesso in raccordo con il regime vigente;

g) prevedere, inoltre, che il conferimento dell'incarico dirigenziale generale ai vincitori delle procedure selettive di cui alla lettera f) sia subordinato al compimento di un periodo di formazione, non inferiore a sei mesi, presso uffici amministrativi di uno Stato dell'Unione europea o di un organismo comunitario o internazionale, secondo modalità determinate, nell'ambito degli ordinari stanziamenti di bilancio, da ciascuna amministrazione d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, tenuto anche conto delle disposizioni previste nell'articolo 32 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilendo che, mediante intesa fra gli stessi soggetti istituzionali, sia concordato un apposito programma per assicurare un'adeguata offerta formativa ai fini dell'immediata applicazione della disciplina nel primo biennio successivo alla sua entrata in vigore;

h) ridefinire i criteri di conferimento, mutamento o revoca degli incarichi dirigenziali, adeguando la relativa disciplina ai principi di trasparenza e pubblicità ed ai principi desumibili anche dalla giurisprudenza costituzionale e delle giurisdizioni superiori,

escludendo la conferma dell'incarico dirigenziale ricoperto in caso di mancato raggiungimento dei risultati valutati sulla base dei criteri e degli obiettivi indicati al momento del conferimento dell'incarico, secondo i sistemi di valutazione adottati dall'amministrazione, e ridefinire, altresì, la disciplina relativa al conferimento degli incarichi ai soggetti estranei alla pubblica amministrazione e ai dirigenti non appartenenti ai ruoli, prevedendo comunque la riduzione, rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente, delle quote percentuali di dotazione organica entro cui è possibile il conferimento degli incarichi medesimi;

i) ridefinire e ampliare, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, le competenze e la struttura del Comitato dei garanti di cui all'articolo 22 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con particolare riferimento alla verifica sul rispetto dei criteri di conferimento o di mancata conferma degli incarichi, nonché sull'effettiva adozione ed utilizzo dei sistemi di valutazione al fine del conferimento o della mancata conferma degli incarichi;

l) valorizzare le eccellenze nel raggiungimento degli obiettivi fissati mediante erogazione mirata del trattamento economico accessorio ad un numero limitato di dirigenti nell'ambito delle singole strutture cui può essere attribuita la misura massima del trattamento medesimo in base ai risultati ottenuti nel procedimento di valutazione di cui all'articolo 4;

m) rivedere la disciplina delle incompatibilità per i dirigenti pubblici e rafforzarne l'autonomia rispetto alle organizzazioni rappresentative dei lavoratori e all'autorità politica;

n) semplificare la disciplina della mobilità nazionale e internazionale dei dirigenti delle pubbliche amministrazioni, al fine di renderne più ampia l'applicazione e di valorizzare il relativo periodo lavorativo ai fini del conferimento degli incarichi;

o) promuovere la mobilità professionale e intercompartimentale dei dirigenti, con particolare riferimento al personale dirigenziale appartenente a ruoli che presentano situazioni di esubero;

p) prevedere che, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, la componente della retribuzione legata al risultato sia fissata, nel medio periodo, per i dirigenti in una misura non inferiore al 30 per cento della retribuzione complessiva, fatta eccezione per la dirigenza del Servizio sanitario nazionale;

q) stabilire il divieto di corrispondere l'indennità di risultato ai dirigenti qualora le amministrazioni di appartenenza, decorso il periodo transitorio fissato dai decreti legislativi di cui al presente articolo, non abbiano predisposto sistemi di valutazione dei risultati coerenti con i principi contenuti nella presente legge.

3. Al comma 11 dell'articolo 72 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, le parole: "dell'anzianità massima contributiva di 40 anni" sono sostituite dalle seguenti: "dell'anzianità massima di servizio effettivo di 40 anni".

Art. 7

(Principi e criteri in materia di sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici)

1. L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato a modificare la disciplina delle sanzioni disciplinari e della responsabilità dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e delle norme speciali vigenti in materia, al fine di potenziare il livello di efficienza degli uffici pubblici contrastando i fenomeni di scarsa produttività ed assenteismo. Nell'ambito delle suddette norme sono individuate le disposizioni inderogabili inserite di diritto nel contratto collettivo ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

2. Nell'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) semplificare le fasi dei procedimenti disciplinari, con particolare riferimento a quelli per le infrazioni di minore gravità, nonché razionalizzare i tempi del procedimento disciplinare, anche ridefinendo la natura e l'entità dei relativi termini e prevedendo strumenti per una sollecita ed efficace acquisizione delle prove, oltre all'obbligo della comunicazione immediata, per via telematica, della sentenza penale alle amministrazioni interessate;

b) prevedere che il procedimento disciplinare possa proseguire e concludersi anche in pendenza del procedimento penale, stabilendo eventuali meccanismi di raccordo all'esito di quest'ultimo;

c) definire la tipologia delle infrazioni che, per la loro gravità, comportano l'irrogazione della sanzione disciplinare del licenziamento, ivi comprese quelle relative a casi di scarso rendimento, di attestazioni non veritiere di presenze e di presentazione di certificati medici non veritieri da parte di pubblici dipendenti, prevedendo altresì, in relazione a queste due ultime ipotesi di condotta, una fattispecie autonoma di reato, con applicazione di una sanzione non inferiore a quella stabilita per il delitto di cui all'articolo 640, secondo comma, del codice penale e la procedibilità d'ufficio;

d) prevedere meccanismi rigorosi per l'esercizio dei controlli medici durante il periodo di assenza per malattia del dipendente, nonché la responsabilità disciplinare e, se pubblico dipendente, il licenziamento per giusta causa del medico, nel caso in cui lo stesso concorra alla falsificazione di documenti attestanti lo stato di malattia ovvero violi i canoni di diligenza professionale nell'accertamento della patologia;

e) prevedere, a carico del dipendente responsabile, l'obbligo del risarcimento del danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché del danno all'immagine subito dall'amministrazione;

f) prevedere il divieto di attribuire aumenti retributivi di qualsiasi genere ai dipendenti di uffici o strutture che siano stati individuati per grave inefficienza e improduttività;

g) prevedere ipotesi di illecito disciplinare in relazione alla condotta colposa del pubblico dipendente che abbia determinato la condanna della pubblica amministrazione al risarcimento dei danni;

h) prevedere procedure e modalità per il collocamento a disposizione ed il licenziamento, nel rispetto del principio del contraddittorio, del personale che abbia arrecato grave danno al normale funzionamento degli uffici di appartenenza per inefficienza o incompetenza professionale;

i) prevedere ipotesi di illecito disciplinare nei confronti dei soggetti responsabili, per negligenza, del mancato esercizio o della decadenza dell'azione disciplinare;

l) prevedere la responsabilità erariale dei dirigenti degli uffici in caso di mancata individuazione delle unità in esubero;

m) ampliare i poteri disciplinari assegnati al dirigente prevedendo, altresì, l'erogazione di sanzioni conservative quali, tra le altre, la multa o la sospensione del rapporto di lavoro, nel rispetto del principio del contraddittorio;

n) prevedere l'equipollenza tra la affissione del codice disciplinare all'ingresso della sede di lavoro e la sua pubblicazione nel sito web dell'amministrazione;

o) abolire i collegi arbitrali di disciplina vietando espressamente di istituirli in sede di contrattazione collettiva;

p) prevedere l'obbligo, per il personale a contatto con il pubblico, di indossare un cartellino identificativo ovvero di esporre sulla scrivania una targa indicante nome e cognome, con la possibilità di escludere da tale obbligo determinate categorie di personale, in relazione alla specificità di compiti ad esse attribuiti.

Art. 8

(Norma interpretativa in materia di vicedirigenza)

1. L'articolo 17-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, si interpreta nel senso che la vicedirigenza è disciplinata esclusivamente ad opera e nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale del comparto di riferimento, che ha facoltà di introdurre una specifica previsione costitutiva al riguardo. Il personale in possesso dei requisiti previsti dal predetto articolo può essere destinatario della disciplina della vicedirigenza soltanto a seguito dell'avvenuta costituzione di quest'ultima da parte della contrattazione collettiva nazionale del comparto di riferimento. Sono fatti salvi gli effetti dei giudicati formatisi alla data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 9

(Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro - CNEL)

1. Dopo l'articolo 10 della legge 30 dicembre 1986, n. 936, è inserito il seguente:

"Art. 10-bis. - (Ulteriori attribuzioni). - 1. In attuazione di quanto previsto dall'articolo 99 della Costituzione il CNEL:

a) redige una relazione annuale al Parlamento e al Governo sui livelli e la qualità dei servizi erogati dalle pubbliche amministrazioni centrali e locali alle imprese e ai cittadini;

b) raccoglie e aggiorna l'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro nel settore pubblico, con particolare riferimento alla contrattazione decentrata e integrativa di secondo livello, predisponendo una relazione annuale sullo stato della contrattazione collettiva nelle pubbliche amministrazioni con riferimento alle esigenze della vita economica e sociale;

c) promuove e organizza lo svolgimento di una conferenza annuale sull'attività compiuta dalle amministrazioni pubbliche, con la partecipazione di rappresentanti delle categorie economiche e sociali, delle associazioni dei consumatori e degli utenti, di studiosi qualificati e di organi di informazione, per la discussione e il confronto sull'andamento dei servizi delle pubbliche amministrazioni e sui problemi emergenti".

2. Il CNEL provvede all'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 10

(Efficienza dell'azione amministrativa)

1. All'articolo 3, comma 68, alinea, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, le parole: "segnalano in particolare, con riferimento all'anno precedente e al primo quadrimestre dell'anno in corso:" sono sostituite dalle seguenti: "danno conto, con riferimento all'anno solare precedente, degli elementi informativi e di valutazione individuati con apposita direttiva emanata dal Ministro per l'attuazione del programma di Governo, su proposta del Comitato tecnico-scientifico per il controllo strategico nelle amministrazioni dello Stato, di cui al regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 12 dicembre 2006, n. 315, con particolare riguardo ai seguenti aspetti:".

2. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da emanare, sentito il Ministro dell'economia e delle finanze, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono individuate le misure idonee a rafforzare l'autonomia e ad accrescere le capacità di analisi conoscitiva e valutativa dei servizi per il controllo interno, nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 11

(Corte dei conti)

1. Le disposizioni di delega della presente legge non si applicano alle funzioni della Corte dei conti che restano disciplinate dalle norme vigenti in materia, come integrate dalle disposizioni del presente articolo.

2. La Corte dei conti, anche a richiesta delle competenti Commissioni parlamentari, può effettuare controlli su gestioni pubbliche statali in corso di svolgimento. Ove accerti gravi irregolarità gestionali ovvero gravi deviazioni da obiettivi, procedure o tempi di attuazione stabiliti da norme, nazionali o comunitarie, ovvero da direttive del Governo, la Corte ne individua, in contraddittorio con l'amministrazione, le cause e provvede, con decreto motivato del Presidente, su proposta della competente sezione, a darne comunicazione, anche con strumenti telematici idonei allo scopo, al Ministro competente. Questi, con decreto da comunicare al Parlamento e alla presidenza della Corte, sulla base delle proprie valutazioni, anche di ordine economico-finanziario, può disporre la sospensione dell'impegno di somme stanziare sui pertinenti capitoli di spesa. Qualora emergano rilevanti ritardi nella realizzazione di piani e programmi, nell'erogazione di contributi ovvero nel trasferimento di fondi, la Corte ne individua, in contraddittorio con l'amministrazione, le cause, e provvede, con decreto motivato del Presidente, su proposta della competente sezione, a darne comunicazione al Ministro competente. Entro sessanta giorni l'amministrazione competente adotta i provvedimenti idonei a rimuov-

vere gli impedimenti, ferma restando la facoltà del Ministro, con proprio decreto da comunicare alla presidenza della Corte, di sospendere il termine stesso per il tempo ritenuto necessario ovvero di comunicare, al Parlamento ed alla presidenza della Corte, le ragioni che impediscono di ottemperare ai rilievi formulati dalla Corte.

3. Le sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, di cui all'articolo 7, comma 7, della legge 5 giugno 2003, n. 131, previo concerto con il Presidente della Corte, possono fare applicazione delle disposizioni di cui al comma 2 del presente articolo nei confronti delle gestioni pubbliche regionali o degli enti locali. In tal caso la facoltà attribuita al Ministro competente si intende attribuita ai rispettivi organi di governo e l'obbligo di riferire al Parlamento è da adempiere nei confronti delle rispettive Assemblee elettive.

4. All'articolo 7 della legge 5 giugno 2003, n. 131, e successive modificazioni, dopo il comma 8 è aggiunto il seguente:

"8-bis. Le sezioni regionali di controllo della Corte dei conti possono essere integrate, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, da due componenti designati, salva diversa previsione dello statuto della Regione, rispettivamente dal Consiglio regionale e dal Consiglio delle autonomie locali oppure, ove tale organo non sia stato istituito, dal Presidente del Consiglio regionale su indicazione delle associazioni rappresentative dei Comuni e delle Province a livello regionale. I predetti componenti sono scelti tra persone che, per gli studi compiuti e le esperienze professionali acquisite, sono particolarmente esperte nelle materie aziendalistiche, economiche, finanziarie, giuridiche e contabili; i medesimi durano in carica cinque anni e non sono riconfermabili. Lo status dei predetti componenti è equiparato a tutti gli effetti, per la durata dell'incarico, a quello dei consiglieri della Corte dei conti, con oneri finanziari a carico della Regione. La nomina è effettuata con decreto del Presidente della Repubblica, con le modalità previste dal secondo comma dell'articolo unico del decreto del Presidente della Repubblica 8 luglio 1977, n. 385".

5. Il comma 61 dell'articolo 3 della legge 24 dicembre 2007, n. 244, è abrogato.

6. Gli atti, i documenti e le notizie che la Corte dei conti può acquisire ai sensi dell'articolo 3, comma 8, della legge 14 gennaio 1994, n. 20, e delle norme ivi richiamate, sono anche quelli formati o conservati in formato elettronico.

7. Il Presidente della Corte dei conti, quale organo di governo dell'istituto, sentito il parere dei presidenti di sezione della Corte medesima, presenta annualmente al Parlamento, e comunica al Governo, la relazione di cui all'articolo 3, comma 63, della legge 24 dicembre 2007, n. 244. Ne trasmette copia al Consiglio di presidenza della Corte dei conti. Esercita ogni altra funzione non espressamente attribuita da norme di legge ad altri organi collegiali o monocratici della Corte. Provvede, sentito il Consiglio di presidenza, ad autorizzare, nei casi consentiti dalle norme, gli incarichi extra-istituzionali, con o senza collocamento in posizione di fuori ruolo o aspettativa. Revoca, sentito il Consiglio di presidenza, gli incarichi extra-istituzionali in corso di svolgimento, per sopravvenute esigenze di servizio della Corte. Può esercitare la facoltà di cui all'articolo 41, ultimo capoverso, del testo unico delle leggi sulla Corte dei conti, di cui al regio decreto 12 luglio 1934, n. 1214. Si applica al Presidente della Corte dei conti, per la composizione nominativa e per la determinazione delle competenze delle sezioni riunite, in ogni funzione ad esse attribuita, ferme restando le previsioni organiche vigenti alla data di entrata in vigore della presente legge, la disposizione di cui all'articolo 1, quinto

comma, della legge 27 aprile 1982, n. 186, introdotto dall'articolo 54 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

8. Il Consiglio di presidenza della Corte dei conti, quale organo di amministrazione del personale di magistratura, esercita le funzioni ad esso espressamente attribuite da norme di legge. E' composto dal Presidente della Corte, che lo presiede, dal Presidente aggiunto, dal Procuratore generale, da quattro rappresentanti del Parlamento eletti ai sensi dell'articolo 7, comma 1, lettera d), della legge 27 aprile 1982, n. 186, e successive modificazioni, e dell'articolo 18, comma 3, della legge 21 luglio 2000, n. 205, e da quattro magistrati eletti da tutti i magistrati della Corte. Alle sedute del Consiglio, tranne quelle in sede disciplinare, possono partecipare il Segretario generale della Corte ed il magistrato addetto alla presidenza con funzioni di capo di gabinetto. Qualora, per specifiche questioni, uno dei due sia designato relatore, lo stesso ha diritto di voto per espressa delega del Presidente della Corte. Ferme restando la promozione dell'azione disciplinare da parte del Procuratore generale e la relativa procedura, il Presidente della Corte ha le funzioni di iniziativa nel sottoporre al Consiglio di presidenza gli affari da trattare e può disporre che le questioni siano previamente istruite dalle commissioni ovvero sottoposte direttamente al plenum. Il Consiglio di presidenza, su proposta del Presidente della Corte, adotta idonei indicatori e strumenti di monitoraggio per misurare i livelli delle prestazioni lavorative rese dai magistrati. Il Presidente e i componenti del Consiglio di presidenza rispondono, per i danni causati nell'esercizio delle proprie funzioni, soltanto nei casi di dolo o colpa grave.

9. Per lo svolgimento delle funzioni di controllo di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo è autorizzata la spesa di 5 milioni di euro a decorrere dall'anno 2009. All'onere conseguente si provvede mediante riduzione lineare degli stanziamenti di parte corrente relativi alle autorizzazioni di spesa come determinate dalla Tabella C allegata alla legge 22 dicembre 2008, n. 203.

10. Il presente articolo entra in vigore il giorno successivo a quello della pubblicazione della presente legge nella Gazzetta Ufficiale. Il termine, decorrente dalla data di scadenza del Consiglio di presidenza in carica, entro il quale il Presidente della Corte dei conti indice le elezioni per il rinnovo della composizione del Consiglio medesimo, è prorogato al 7 maggio 2009.

Art. 12

(Monitoraggio della spesa per le prerogative sindacali nel settore pubblico)

1. Il Governo trasmette annualmente al Parlamento e alla Corte dei conti una relazione sull'andamento della spesa relativa all'applicazione degli istituti connessi alle prerogative sindacali in favore dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Art. 13

(Modifica all'articolo 14 della legge 28 novembre 2005, n. 246, in materia di semplificazione della legislazione)

1. All'articolo 14 della legge 28 novembre 2005, n. 246, il comma 18 è sostituito dal seguente:

"18. Entro due anni dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al comma 14, possono essere emanate, con uno o più decreti legislativi, disposizioni integrative, di riassetto o correttive, esclusivamente nel rispetto dei principi e criteri direttivi di cui al comma 15 e previo parere della Commissione di cui al comma 19". La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165

***Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle
amministrazioni pubbliche.***

(G.U. n. 106, 9 maggio 2001, Supplemento Ordinario)

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 ed 87 della Costituzione.

Vista la legge 23 ottobre 1992, n. 421, ed in particolare l'articolo 2;

Vista la legge 15 marzo 1997, n. 59;

Visto il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni;

Visto l'articolo 1, comma 8, della legge 24 novembre 2000, n. 340;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella seduta del 7 febbraio 2001;

Acquisito il parere dalla Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, espresso in data 8 febbraio 2001;

Acquisito il parere delle competenti Commissioni del Senato della Repubblica e della Camera dei Deputati, rispettivamente in data 27 e 28 febbraio 2001;

Viste le deliberazioni del Consiglio dei Ministri, adottate nelle sedute del 21 e 30 marzo 2001;

Su proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro per la funzione pubblica;

EMANA

il seguente decreto legislativo

**Titolo I
PRINCIPI GENERALI**

Articolo 1

Finalità ed ambito di applicazione

(Art. 1 del d.lgs n. 29 del 1993, come modificato dall'art. 1 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Le disposizioni del presente decreto disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, tenuto conto delle autonomie locali e di quelle delle regioni e delle province autonome, nel rispetto dell'articolo 97, comma primo, della Costituzione, al fine di:

a) accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;

b) razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;

c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato.

2. Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.^{1 2}

3. Le disposizioni del presente decreto costituiscono principi fondamentali ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione. Le Regioni a statuto ordinario si attengono ad esse tenendo conto delle peculiarità dei rispettivi ordinamenti. I principi desumibili dall'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, e successive modificazioni, e dall'articolo 11, comma 4, della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni ed integrazioni, costituiscono altresì, per le Regioni a statuto speciale e per le province autonome di Trento e di Bolzano, norme fondamentali di riforma economico-sociale della Repubblica.

Articolo 2

Fonti

(Art. 2, commi da 1 a 3 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituiti prima dall'art. 2 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 2 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive. Esse ispirano la loro organizzazione ai seguenti criteri:

a) funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità. A tal fine, periodicamente e comunque all'atto della definizione dei programmi operativi e dell'assegnazione delle risorse, si procede a specifica verifica e ad eventuale revisione;

b) ampia flessibilità, garantendo adeguati margini alle determinazioni operative e gestionali da assumersi ai sensi dell'articolo 5, comma 2;

c) collegamento delle attività degli uffici, adeguandosi al dovere di comunicazione interna ed esterna, ed interconnessione mediante sistemi informatici e statistici pubblici;

d) garanzia dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'istituzione di apposite strutture per l'informazione ai cittadini e attribuzione ad un unico ufficio, per ciascun procedimento, della responsabilità complessiva dello stesso;

¹ Comma modificato dall'art. 1, comma 1, L. 15 luglio 2002, n. 145.

² Per il trattenimento in servizio dei dipendenti pubblici, di cui al presente comma, vedi l'art. 33, comma 2, D.L. 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla L. 4 agosto 2006, n. 248.

e) armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei Paesi dell'Unione europea.

1-bis. I criteri di organizzazione di cui al presente articolo sono attuati nel rispetto della disciplina in materia di trattamento dei dati personali.³

2. I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo. Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge.⁴

3. I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previste nel titolo III del presente decreto; i contratti individuali devono conformarsi ai principi di cui all'articolo 45, comma 2. L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva.⁵

3-bis. Nel caso di nullità delle disposizioni contrattuali per violazione di norme imperative o dei limiti fissati alla contrattazione collettiva, si applicano gli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.⁶

³ Comma inserito dall'art. 176, comma 2, D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, a decorrere dal 1° gennaio 2004.

⁴ Comma modificato dall'art. 1, comma 1, L. 4 marzo 2009, n. 15. Per l'applicabilità della predetta disposizione, vedi il comma 2 del medesimo art. 1, L. n. 15/2009. Successivamente, il presente comma è stato così modificato dall'art. 33, comma 1, lett. a), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

⁵ Comma così modificato dall'art. 33, comma 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

⁶ Comma aggiunto dall'art. 33, comma 1, lett. c), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Articolo 3

Personale in regime di diritto pubblico

(Art. 2, commi 4 e 5 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituiti dall'art. 2 del d.lgs n. 546 del 1993 e successivamente modificati dall'art. 2, comma 2 del d.lgs n. 80 del 1998)⁷

1. In deroga all'art. 2, commi 2 e 3, rimangono disciplinati dai rispettivi ordinamenti: i magistrati ordinari, amministrativi e contabili, gli avvocati e procuratori dello Stato, il personale militare e delle Forze di polizia di Stato, il personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia, nonché i dipendenti degli enti che svolgono la loro attività nelle materie contemplate dall'articolo 1 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 17 luglio 1947, n. 691, e dalle leggi 4 giugno 1985, n. 281, e successive modificazioni ed integrazioni, e 10 ottobre 1990, n. 287.

1-bis. In deroga all'articolo 2, commi 2 e 3, il rapporto di impiego del personale, anche di livello dirigenziale, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, esclusi il personale volontario previsto dal regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 2 novembre 2000, n. 362, e il personale volontario di leva, è disciplinato in regime di diritto pubblico secondo autonome disposizioni ordinamentali.⁸

1-ter. In deroga all'articolo 2, commi 2 e 3, il personale della carriera dirigenziale penitenziaria è disciplinato dal rispettivo ordinamento.⁹

2. Il rapporto di impiego dei professori e dei ricercatori universitari resta disciplinato dalle disposizioni rispettivamente vigenti, in attesa della specifica disciplina che la regoli in modo organico ed in conformità ai principi della autonomia universitaria di cui all'articolo 33 della Costituzione ed agli articoli 6 e seguenti della legge 9 maggio 1989, n. 168, e successive modificazioni ed integrazioni, tenuto conto dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

Articolo 4

Indirizzo politico-amministrativo. Funzioni e responsabilità

(Art. 3 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 2 del d.lgs n. 470 del 1993, poi dall'art. 3 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 1 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Ad essi spettano, in particolare:

a) le decisioni in materia di atti normativi e l'adozione dei relativi atti di indirizzo interpretativo ed applicativo;

b) la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;

⁷ Per il differimento della maturazione dell'aumento biennale o della classe di stipendio per un periodo di dodici mesi, con effetto dal 1° gennaio 2009, per le categorie di personale di cui al presente articolo, vedi l'art. 69, comma 1, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2008, n. 133.

⁸ Comma inserito dall'art. 1, comma 1, L. 30 settembre 2004, n. 252.

⁹ Comma inserito dall'art. 2, comma 2, D.P.R. 27 luglio 2005, n. 154.

- c) la individuazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra gli uffici di livello dirigenziale generale;
- d) la definizione dei criteri generali in materia di ausili finanziari a terzi e di determinazione di tariffe, canoni e analoghi oneri a carico di terzi;
- e) le nomine, designazioni ed atti analoghi ad essi attribuiti da specifiche disposizioni;
- f) le richieste di pareri alle autorità amministrative indipendenti ed al Consiglio di Stato;
- g) gli altri atti indicati dal presente decreto.

2. Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati.

3. Le attribuzioni dei dirigenti indicate dal comma 2 possono essere derogate soltanto espressamente e ad opera di specifiche disposizioni legislative.

4. Le amministrazioni pubbliche i cui organi di vertice non siano direttamente o indirettamente espressione di rappresentanza politica, adeguano i propri ordinamenti al principio della distinzione tra indirizzo e controllo, da un lato, e attuazione e gestione dall'altro. A tali amministrazioni è fatto divieto di istituire uffici di diretta collaborazione, posti alle dirette dipendenze dell'organo di vertice dell'ente.¹⁰

Articolo 5

Potere di organizzazione

(Art. 4 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 3 del d.lgs n. 546 del 1993, successivamente modificato dall'art. 9 del d.lgs n. 396 del 1997, e nuovamente sostituito dall'art. 4 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Le amministrazioni pubbliche assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa.

2. Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati, ove prevista nei contratti di cui all'articolo 9. Rientrano, in particolare, 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.¹¹

¹⁰ Comma modificato dall'art. 2, comma 632, L. 24 dicembre 2007, n. 244, a decorrere dal 1° gennaio 2008.

¹¹ Comma così sostituito dall'art. 34, comma 1, lett. a), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

3. Gli organismi di controllo interno verificano periodicamente la rispondenza delle determinazioni organizzative ai principi indicati all'articolo 2, comma 1, anche al fine di proporre l'adozione di eventuali interventi correttivi e di fornire elementi per l'adozione delle misure previste nei confronti dei responsabili della gestione.

3-bis. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche alle Autorità amministrative indipendenti.¹²

Articolo 6

Organizzazione e disciplina degli uffici e dotazioni organiche

(Art. 6 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 4 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 5 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 2 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. Nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'articolo 1, comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa consultazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 9. Nell'individuazione delle dotazioni organiche, le amministrazioni non possono determinare, in presenza di vacanze di organico, situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale. Ai fini della mobilità collettiva le amministrazioni effettuano annualmente rilevazioni delle eccedenze di personale su base territoriale per categoria o area, qualifica e profilo professionale. Le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale¹³.

2. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, si applica l'articolo 17, comma 4-bis, della legge 23 agosto 1988, n. 400. La distribuzione del personale dei diversi livelli o qualifiche previsti dalla dotazione organica può essere modificata con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del ministro competente di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, ove comporti riduzioni di spesa o comunque non incrementi la spesa complessiva riferita al personale effettivamente in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente.

3. Per la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche si procede periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni. Ogni amministrazione procede adottando gli atti previsti dal proprio ordinamento.

4. Le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni, e con gli strumenti di programmazione eco-

¹² Comma aggiunto dall'art. 34, comma 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

¹³ Comma modificato dall'art. 11, comma 1, D.L. 10 gennaio 2006, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 marzo 2006, n. 80.

nomico-finanziaria pluriennale. Per le amministrazioni dello Stato, la programmazione triennale del fabbisogno di personale è deliberata dal Consiglio dei ministri e le variazioni delle dotazioni organiche sono determinate ai sensi dell'articolo 17, comma 4-bis, della legge 23 agosto 1988, n. 400.

4-bis. Il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti di cui al comma 4 sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti.¹⁴

5. Per la Presidenza del Consiglio dei ministri, per il Ministero degli affari esteri, nonché per le amministrazioni che esercitano competenze istituzionali in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalle normative di settore. L'articolo 5, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, relativamente al personale appartenente alle Forze di polizia ad ordinamento civile, si interpreta nel senso che al predetto personale non si applica l'articolo 16 dello stesso decreto. Restano salve le disposizioni vigenti per la determinazione delle piante organiche del personale degli istituti e scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative. Le attribuzioni del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, relative a tutto il personale tecnico e amministrativo universitario, ivi compresi i dirigenti, sono devolute all'università di appartenenza. Parimenti sono attribuite agli osservatori astronomici, astrofisici e vesuviano tutte le attribuzioni del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica in materia di personale, ad eccezione di quelle relative al reclutamento del personale di ricerca.

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Art. 6-bis

Misure in materia di organizzazione e razionalizzazione della spesa per il funzionamento delle pubbliche amministrazioni¹⁵

1. Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, nonché gli enti finanziati direttamente o indirettamente a carico del bilancio dello Stato sono autorizzati, nel rispetto dei principi di concorrenza e di trasparenza, ad acquistare sul mercato i servizi, originariamente prodotti al proprio interno, a condizione di ottenere conseguenti economie di gestione e di adottare le necessarie misure in materia di personale e di dotazione organica.

2. Relativamente alla spesa per il personale e alle dotazioni organiche, le amministrazioni interessate dai processi di cui al presente articolo provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione, fermi restando i conseguenti processi di riduzione e di rideterminazione delle dotazioni organiche nel rispetto dell'articolo 6 nonché i conseguenti processi di riallocazione e di mobilità del personale.

¹⁴ Comma inserito dall'art. 35, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

¹⁵ Articolo inserito dall'art. 22, comma 1, L. 18 giugno 2009, n. 69.

3. I collegi dei revisori dei conti e gli organi di controllo interno delle amministrazioni che attivano i processi di cui al comma 1 vigilano sull'applicazione del presente articolo, dando evidenza, nei propri verbali, dei risparmi derivanti dall'adozione dei provvedimenti in materia di organizzazione e di personale, anche ai fini della valutazione del personale con incarico dirigenziale di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.

Articolo 7

Gestione delle risorse umane

(Art. 7 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 5 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi modificato dall'art. 3 del d.lgs n. 387 del 1998)¹⁶

1. Le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro.

2. Le amministrazioni pubbliche garantiscono la libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca.

3. Le amministrazioni pubbliche individuano criteri certi di priorità nell'impiego flessibile del personale, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.

4. Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione.

5. Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.

6. Per esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possono conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei seguenti presupposti di legittimità:

a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente;

b) l'amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;

c) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata;

d) devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione. Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione uni-

¹⁶ Il presente articolo era stato modificato dall'art. 13, comma 1, D.L. 10 gennaio 2006, n. 4, che aveva aggiunto i commi 6-bis e 6-ter, successivamente, tale modifica non è stata confermata dalla legge di conversione (L. 9 marzo 2006, n. 80).

versitaria in caso di stipulazione di contratti di collaborazione di natura occasionale o coordinata e continuativa per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo, dei mestieri artigianali o dell'attività informatica nonché a supporto dell'attività didattica e di ricerca, per i servizi di orientamento, compreso il collocamento, e di certificazione dei contratti di lavoro di cui al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, purché senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore. Il ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei collaboratori come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che ha stipulato i contratti. Il secondo periodo dell'articolo 1, comma 9, del decreto-legge 12 luglio 2004, n. 168 convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2004, n. 191, è soppresso. Si applicano le disposizioni previste dall'articolo 36, comma 3, del presente decreto.¹⁷¹⁸

6-bis Le amministrazioni pubbliche disciplinano e rendono pubbliche, secondo i propri ordinamenti, procedure comparative per il conferimento degli incarichi di collaborazione.¹⁹

6-ter I regolamenti di cui all'articolo 110, comma 6, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, si adeguano ai principi di cui al comma 6.²⁰

6-quater Le disposizioni di cui ai commi 6, 6-bis e 6-ter non si applicano ai componenti degli organismi di controllo interno e dei nuclei di valutazione, nonché degli organismi operanti per le finalità di cui all'articolo 1, comma 5, della legge 17 maggio 1999, n. 144.²¹

¹⁷ Il presente comma era stato sostituito dall'art. 13, comma 1, D.L. 10 gennaio 2006, n. 4; tale modifica non è stata confermata dalla legge di conversione (L. 9 marzo 2006, n. 80). In seguito, il presente comma è stato sostituito dall'art. 32, comma 1, D.L. 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla L. 4 agosto 2006, n. 248, modificato dall'art. 3, comma 76, L. 24 dicembre 2007, n. 244, a decorrere dal 1° gennaio 2008 e sostituito dall'art. 46, comma 1, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2008, n. 133. Infine, il presente comma è stato così modificato dall'art. 22, comma 2, lett. a) e b), L. 18 giugno 2009, n. 69 e, successivamente, dall'art. 17, comma 27, D.L. 1° luglio 2009, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla L. 3 agosto 2009, n. 102.

¹⁸ A norma dell'art. 35, comma 1, D.L. 30 dicembre 2008, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla L. 27 febbraio 2009, n. 14, limitatamente agli enti di ricerca, le disposizioni di cui al presente comma non si applicano fino al 30 giugno 2009. Vedi anche l'art. 1, comma 2, della predetta legge di conversione n. 14/2009, che ha dettato disposizioni relative agli atti e ai provvedimenti adottati, nonché agli effetti prodottisi e ai rapporti giuridici sorti sulla base del citato art. 35, D.L. 207/2008, nel testo precedente le modifiche apportate dalla citata legge di conversione.

¹⁹ Comma inserito dall'art. 32, comma 1, D.L. 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla L. 4 agosto 2006, n. 248.

²⁰ Comma inserito dall'art. 32, comma 1, D.L. 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla L. 4 agosto 2006, n. 248.

²¹ Comma aggiunto dall'art. 3, comma 77, L. 24 dicembre 2007, n. 244, a decorrere dal 1° gennaio 2008.

Articolo 7-bis

Formazione del personale²²

1. Le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, con esclusione delle università e degli enti di ricerca, nell'ambito delle attività di gestione delle risorse umane e finanziarie, predispongono annualmente un piano di formazione del personale, compreso quello in posizione di comando o fuori ruolo, tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi, nonché della programmazione delle assunzioni e delle innovazioni normative e tecnologiche. Il piano di formazione indica gli obiettivi e le risorse finanziarie necessarie, nei limiti di quelle, a tale scopo, disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse interne, di quelle statali e comunitarie, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari.

2. Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, nonché gli enti pubblici non economici, predispongono entro il 30 gennaio di ogni anno il piano di formazione del personale e lo trasmettono, a fini informativi, alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze. Decorso tale termine e, comunque, non oltre il 30 settembre, ulteriori interventi in materia di formazione del personale, dettati da esigenze sopravvenute o straordinarie, devono essere specificamente comunicati alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze indicando gli obiettivi e le risorse utilizzabili, interne, statali o comunitarie. Ai predetti interventi formativi si dà corso qualora, entro un mese dalla comunicazione, non intervenga il diniego della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze. Il Dipartimento della funzione pubblica assicura il raccordo con il Dipartimento per l'innovazione e le tecnologie relativamente agli interventi di formazione connessi all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

Articolo 8

Costo del lavoro, risorse finanziarie e controlli

(Art. 9 del d.lgs n. 29 del 1993)

1. Le amministrazioni pubbliche adottano tutte le misure affinché la spesa per il proprio personale sia evidente, certa e prevedibile nella evoluzione. Le risorse finanziarie destinate a tale spesa sono determinate in base alle compatibilità economico-finanziarie definite nei documenti di programmazione e di bilancio.

2. L'incremento del costo del lavoro negli enti pubblici economici e nelle aziende pubbliche che producono servizi di pubblica utilità, nonché negli enti di cui all'articolo 70, comma 4, è soggetto a limiti compatibili con gli obiettivi e i vincoli di finanza pubblica.

²² Articolo inserito dall'art. 4, comma 1, legge 16 gennaio 2003, n. 3.

Articolo 9

Partecipazione sindacale

(Art. 10 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 6 del d.lgs n. 80 del 1998)²³

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 5, comma 2, i contratti collettivi nazionali disciplinano le modalità e gli istituti della partecipazione.

Titolo II

ORGANIZZAZIONE

Capo I

Relazioni con il pubblico

Articolo 10

Trasparenza delle amministrazioni pubbliche

(Art. 11 del d.lgs n. 29 del 1993, come modificato dall'art. 43, comma 9 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. L'organismo di cui all'articolo 2, comma 1, lettera mm), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, ai fini della trasparenza e rapidità del procedimento, definisce, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera c), i modelli e sistemi informativi utili alla interconnessione tra le amministrazioni pubbliche.

2. La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica ed i comitati metropolitani di cui all'articolo 18 del decreto-legge 24 novembre 1990, n. 344, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 gennaio 1991, n. 21, promuovono, utilizzando il personale degli uffici di cui all'articolo 11, la costituzione di servizi di accesso polifunzionale alle amministrazioni pubbliche nell'ambito dei progetti finalizzati di cui all'articolo 26 della legge 11 marzo 1988, n. 67, e successive modificazioni ed integrazioni.

Articolo 11

Ufficio relazioni con il pubblico

(Art. 12, commi da 1 a 5-ter del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituiti dall'art. 7 del d.lgs n. 546 del 1993 e successivamente modificati dall'art. 3 del decreto legge n. 163 del 1995, convertito con modificazioni dalla legge n. 273 del 1995)

1. Le amministrazioni pubbliche, al fine di garantire la piena attuazione della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni ed integrazioni, individuano, nell'ambito della propria struttura uffici per le relazioni con il pubblico.

2. Gli uffici per le relazioni con il pubblico provvedono, anche mediante l'utilizzo di tecnologie informatiche:

a) al servizio all'utenza per i diritti di partecipazione di cui al capo III della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni ed integrazioni;

b) all'informazione all'utenza relativa agli atti e allo stato dei procedimenti;

²³ Articolo così sostituito dall'art. 36, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

c) alla ricerca ed analisi finalizzate alla formulazione di proposte alla propria amministrazione sugli aspetti organizzativi e logistici del rapporto con l'utenza.

3. Agli uffici per le relazioni con il pubblico viene assegnato, nell'ambito delle attuali dotazioni organiche delle singole amministrazioni, personale con idonea qualificazione e con elevata capacità di avere contatti con il pubblico, eventualmente assicurato da apposita formazione.

4. Al fine di assicurare la conoscenza di normative, servizi e strutture, le amministrazioni pubbliche programmano ed attuano iniziative di comunicazione di pubblica utilità; in particolare, le amministrazioni dello Stato, per l'attuazione delle iniziative individuate nell'ambito delle proprie competenze, si avvalgono del Dipartimento per l'informazione e l'editoria della Presidenza del Consiglio dei ministri quale struttura centrale di servizio, secondo un piano annuale di coordinamento del fabbisogno di prodotti e servizi, da sottoporre all'approvazione del Presidente del Consiglio dei ministri.

5. Per le comunicazioni previste dalla legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni ed integrazioni non si applicano le norme vigenti che dispongono la tassa a carico del destinatario.

6. Il responsabile dell'ufficio per le relazioni con il pubblico e il personale da lui indicato possono promuovere iniziative volte, anche con il supporto delle procedure informatiche, al miglioramento dei servizi per il pubblico, alla semplificazione e all'accelerazione delle procedure e all'incremento delle modalità di accesso informale alle informazioni in possesso dell'amministrazione e ai documenti amministrativi.

7. L'organo di vertice della gestione dell'amministrazione o dell'ente verifica l'efficacia dell'applicazione delle iniziative di cui al comma 6, ai fini dell'inserimento della verifica positiva nel fascicolo personale del dipendente. Tale riconoscimento costituisce titolo autonomamente valutabile in concorsi pubblici e nella progressione di carriera del dipendente. Gli organi di vertice trasmettono le iniziative riconosciute ai sensi del presente comma al Dipartimento della funzione pubblica, ai fini di un'adeguata pubblicizzazione delle stesse. Il Dipartimento annualmente individua le forme di pubblicazione.

Articolo 12

Uffici per la gestione del contenzioso del lavoro

(Art. 12-bis del d.lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 7 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Le amministrazioni pubbliche provvedono, nell'ambito dei rispettivi ordinamenti, ad organizzare la gestione del contenzioso del lavoro, anche creando appositi uffici, in modo da assicurare l'efficace svolgimento di tutte le attività stragiudiziali e giudiziali inerenti alle controversie. Più amministrazioni omogenee o affini possono istituire, mediante convenzione che ne regoli le modalità di costituzione e di funzionamento, un unico ufficio per la gestione di tutto o parte del contenzioso comune.

Capo II
Dirigenza

Sezione I
Qualifiche, uffici dirigenziali ed attribuzioni

Articolo 13

Amministrazioni destinatarie

(Art. 13 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 3 del d.lgs n. 470 del 1993 e poi dall'art. 8 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Le disposizioni del presente capo si applicano alle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo.

Articolo 14

Indirizzo politico-amministrativo

(Art. 14 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 8 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 9 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Il Ministro esercita le funzioni di cui all'articolo 4, comma 1. A tal fine periodicamente, e comunque ogni anno entro dieci giorni dalla pubblicazione della legge di bilancio²⁴, anche sulla base delle proposte dei dirigenti di cui all'articolo 16:

a) definisce obiettivi, priorità, piani e programmi da attuare ed emana le conseguenti direttive generali per l'attività amministrativa e per la gestione;

b) effettua, ai fini dell'adempimento dei compiti definiti ai sensi della lettera a), l'assegnazione ai dirigenti preposti ai centri di responsabilità delle rispettive amministrazioni delle risorse di cui all'articolo 4, comma 1, lettera c), del presente decreto, ivi comprese quelle di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279, e successive modificazioni ed integrazioni, ad esclusione delle risorse necessarie per il funzionamento degli uffici di cui al comma 2; provvede alle variazioni delle assegnazioni con le modalità previste dal medesimo decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279, tenendo altresì conto dei procedimenti e subprocedimenti attribuiti ed adotta gli altri provvedimenti ivi previsti.

2. Per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 il Ministro si avvale di uffici di diretta collaborazione, aventi esclusive competenze di supporto e di raccordo con l'amministrazione, istituiti e disciplinati con regolamento adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 4-bis, della legge 23 agosto 1988, n. 400. A tali uffici sono assegnati, nei limiti stabiliti dallo stesso regolamento: dipendenti pubblici anche in posizione di aspettativa, fuori ruolo o comando; collaboratori assunti con contratti a tempo determinato disciplinati dalle norme di diritto privato; esperti e consulenti per particolari professionalità e specializzazioni con incarichi di collaborazione coordinata e continuativa. All'atto del giuramento del Ministro, tutte le assegnazioni di personale, ivi compresi gli incari-

²⁴ L'art. 1, comma 8, D.L. 10 gennaio 2006, n. 4 aveva prorogato di sessanta giorni il presente termine, limitatamente alla definizione dei meccanismi e degli strumenti di monitoraggio. Successivamente tale proroga non è stata confermata dalla legge di conversione (L. 9 marzo 2006, n. 80).

chi anche di livello dirigenziale e le consulenze e i contratti, anche a termine, conferiti nell'ambito degli uffici di cui al presente comma, decadono automaticamente ove non confermati entro trenta giorni dal giuramento del nuovo Ministro. Per i dipendenti pubblici si applica la disposizione di cui all'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127. Con lo stesso regolamento si provvede al riordino delle segreterie particolari dei Sottosegretari di Stato. Con decreto adottato dall'autorità di governo competente, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, è determinato, in attuazione dell'articolo 12, comma 1, lettera n) della legge 15 marzo 1997, n. 59, senza aggravii di spesa e, per il personale disciplinato dai contratti collettivi nazionali di lavoro, fino ad una specifica disciplina contrattuale, il trattamento economico accessorio, da corrispondere mensilmente, a fronte delle responsabilità, degli obblighi di reperibilità e di disponibilità ad orari disagiati, ai dipendenti assegnati agli uffici dei Ministri e dei Sottosegretari di Stato. Tale trattamento, consistente in un unico emolumento, è sostitutivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale. Con effetto dall'entrata in vigore del regolamento di cui al presente comma sono abrogate le norme del regio decreto legge 10 luglio 1924, n. 1100, e successive modificazioni ed integrazioni, ed ogni altra norma riguardante la costituzione e la disciplina dei gabinetti dei Ministri e delle segreterie particolari dei Ministri e dei Sottosegretari di Stato.²⁵

3. Il Ministro non può revocare, riformare, riservare o avocare a sé o altrimenti adottare provvedimenti o atti di competenza dei dirigenti. In caso di inerzia o ritardo il Ministro può fissare un termine perentorio entro il quale il dirigente deve adottare gli atti o i provvedimenti. Qualora l'inerzia permanga, o in caso di grave inosservanza delle direttive generali da parte del dirigente competente, che determinino pregiudizio per l'interesse pubblico, il Ministro può nominare, salvi i casi di urgenza previa contestazione, un commissario ad acta, dando comunicazione al Presidente del Consiglio dei ministri del relativo provvedimento. Resta salvo quanto previsto dall'articolo 2, comma 3, lett. p) della legge 23 agosto 1988, n. 400. Resta altresì salvo quanto previsto dall'articolo 6 del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, e successive modificazioni ed integrazioni, e dall'articolo 10 del relativo regolamento emanato con regio decreto 6 maggio 1940, n. 635. Resta salvo il potere di annullamento ministeriale per motivi di legittimità.

Articolo 15

Dirigenti

(Art. 15 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 4 del d.lgs n. 470 del 1993 e successivamente modificato dall'art. 10 del d.lgs n. 80 del 1998; Art. 27 del d.lgs n. 29 del 1993, commi 1 e 3, come sostituiti dall'art. 7 del d.lgs n. 470 del 1993)

1. Nelle amministrazioni pubbliche di cui al presente capo, la dirigenza è articolata nelle due fasce dei ruoli di cui all'articolo 23. Restano salve le particolari disposizioni

²⁵ Comma modificato dall'art. 1, comma 24-bis, D.L. 18 maggio 2006, n. 181, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2006, n. 233. Per l'abrogazione della predetta disposizione, vedi l'art. 1, commi 376 e 377, L. 24 dicembre 2007, n. 244.

concernenti le carriere diplomatica e prefettizia e le carriere delle Forze di polizia e delle Forze armate. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, è fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6.²⁶

2. Nelle istituzioni e negli enti di ricerca e sperimentazione nonché negli altri istituti pubblici di cui al sesto comma dell'articolo 33 della Costituzione, le attribuzioni della dirigenza amministrativa non si estendono alla gestione della ricerca e dell'insegnamento.

3. In ciascuna struttura organizzativa non affidata alla direzione del dirigente generale, il dirigente preposto all'ufficio di più elevato livello è sovraordinato al dirigente preposto ad ufficio di livello inferiore.

4. Per le regioni, il dirigente cui sono conferite funzioni di coordinamento è sovraordinato, limitatamente alla durata dell'incarico, al restante personale dirigenziale.

5. Per il Consiglio di Stato e per i tribunali amministrativi regionali, per la Corte dei conti e per l'Avvocatura generale dello Stato, le attribuzioni che il presente decreto demanda agli organi di Governo sono di competenza rispettivamente, del Presidente del Consiglio di Stato, del Presidente della Corte dei Conti e dell'Avvocato generale dello Stato; le attribuzioni che il presente decreto demanda ai dirigenti generali sono di competenza dei segretari generali dei predetti istituti.

Articolo 16

Funzioni dei dirigenti di uffici dirigenziali generali

(Art. 16 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 9 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 11 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 4 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. I dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, nell'ambito di quanto stabilito dall'articolo 4 esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri:

a) formulano proposte ed esprimono pareri al Ministro, nelle materie di sua competenza;

a-bis) propongono le risorse e i 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 di cui all'articolo 6, comma 4;²⁷

b) curano l'attuazione dei piani, programmi e direttive generali definite dal Ministro e attribuiscono ai dirigenti gli incarichi e la responsabilità di specifici progetti e gestioni; definiscono gli obiettivi che i dirigenti devono perseguire e attribuiscono le conseguenti risorse umane, finanziarie e materiali;

c) adottano gli atti relativi all'organizzazione degli uffici di livello dirigenziale non generale;

d) adottano gli atti e i provvedimenti amministrativi ed esercitano i poteri di spesa e quelli di acquisizione delle entrate rientranti nella competenza dei propri uffici, salvo quelli delegati ai dirigenti;

²⁶ Comma modificato dall'art. 3, comma 8, lett. a), L. 15 luglio 2002, n. 145.

²⁷ Lettera inserita dall'art. 38, comma 1, lett. a), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

e) dirigono, coordinano e controllano l'attività dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con potere sostitutivo in caso di inerzia, e propongono l'adozione, nei confronti dei dirigenti, delle misure previste dall'articolo 21;

f) promuovono e resistono alle liti ed hanno il potere di conciliare e di transigere, fermo restando quanto disposto dall'articolo 12, comma 1, della legge 3 aprile 1979, n. 103;

g) richiedono direttamente pareri agli organi consultivi dell'amministrazione e rispondono ai rilievi degli organi di controllo sugli atti di competenza;

h) svolgono le attività di organizzazione e gestione del personale e di gestione dei rapporti sindacali e di lavoro;

i) decidono sui ricorsi gerarchici contro gli atti e i provvedimenti amministrativi non definitivi dei dirigenti;

l) curano i rapporti con gli uffici dell'Unione europea e degli organismi internazionali nelle materie di competenza secondo le specifiche direttive dell'organo di direzione politica, sempreché tali rapporti non siano espressamente affidati ad apposito ufficio o organo;

l-bis) concorrono 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.²⁸

2. I dirigenti di uffici dirigenziali generali riferiscono al Ministro sull'attività da essi svolta correntemente e in tutti i casi in cui il Ministro lo richieda o lo ritenga opportuno.

3. L'esercizio dei compiti e dei poteri di cui al comma 1 può essere conferito anche a dirigenti preposti a strutture organizzative comuni a più amministrazioni pubbliche, ovvero alla attuazione di particolari programmi, progetti e gestioni.

4. Gli atti e i provvedimenti adottati dai dirigenti preposti al vertice dell'amministrazione e dai dirigenti di uffici dirigenziali generali di cui al presente articolo non sono suscettibili di ricorso gerarchico.

5. Gli ordinamenti delle amministrazioni pubbliche al cui vertice è preposto un segretario generale, capo dipartimento o altro dirigente comunque denominato, con funzione di coordinamento di uffici dirigenziali di livello generale, ne definiscono i compiti ed i poteri.

Articolo 17

Funzioni dei dirigenti

(Art. 17 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 10 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 12 del d.lgs n. 80 del 1998)

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

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

²⁸ Lettera aggiunta dall'art. 38, comma 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

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 dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4;²⁹

e) provvedono alla gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate ai propri uffici, anche ai sensi di quanto previsto all'articolo 16, comma 1, lettera l-bis;³⁰

e-bis) 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.³¹

l-bis. I dirigenti, per specifiche e comprovate ragioni di servizio, possono delegare per un periodo di tempo determinato, con atto scritto e motivato, alcune delle competenze comprese nelle funzioni di cui alle lettere b), d) ed e) del comma 1 a dipendenti che ricoprano le posizioni funzionali più elevate nell'ambito degli uffici ad essi affidati. Non si applica in ogni caso l'articolo 2103 del codice civile.³²

Articolo 17-bis (Vicedirigenza)³³³⁴

1. La contrattazione collettiva del comparto Ministeri disciplina l'istituzione di un'apposita separata area della vicedirigenza nella quale è ricompreso il personale laureato appartenente alle posizioni C2 e C3, che abbia maturato complessivamente cinque anni di anzianità in dette posizioni o nelle corrispondenti qualifiche VIII e IX del precedente ordinamento. In sede di prima applicazione la disposizione di cui al presente

²⁹ Lettera inserita dall'art. 39, comma 1, lett. a), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

³⁰ Lettera così modificata dall'art. 39, comma 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

³¹ Lettera aggiunta dall'art. 39, comma 1, lett. c), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

³² Comma aggiunto dall'art. 2, comma 1, L. 15 luglio 2002, n. 145.

³³ Articolo inserito dall'art. 7, comma 3, L. 15 luglio 2002, n. 145; tali disposizioni si applicano a decorrere dal periodo contrattuale successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore della medesima L. 145/2002.

³⁴ L'art. 8, comma 1 L. 4 marzo 2009, n. 15, ha interpretato il presente articolo nel senso che: "la vicedirigenza è disciplinata esclusivamente ad opera e nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale del comparto di riferimento, che ha facoltà di introdurre una specifica previsione costitutiva al riguardo. Il personale in possesso dei requisiti previsti dal predetto articolo può essere destinatario della disciplina della vicedirigenza soltanto a seguito dell'avvenuta costituzione di quest'ultima da parte della contrattazione collettiva nazionale del comparto di riferimento. Sono fatti salvi gli effetti dei giudicati formati alla data di entrata in vigore della presente legge."

comma si estende al personale non laureato che, in possesso degli altri requisiti richiesti, sia risultato vincitore di procedure concorsuali per l'accesso alla ex carriera direttiva anche speciale. I dirigenti possono delegare ai vice dirigenti parte delle competenze di cui all'articolo 17.³⁵

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica, ove compatibile, al personale dipendente dalle altre amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, appartenente a posizioni equivalenti alle posizioni C2 e C3 del comparto Ministeri; l'equivalenza delle posizioni è definita con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Restano salve le competenze delle regioni e degli enti locali secondo quanto stabilito dall'articolo 27.

Articolo 18

Criteria di rilevazione e analisi dei costi e dei rendimenti

(Art. 18 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 5 del d.lgs n. 470 del 1993)

1. Sulla base delle indicazioni di cui all'articolo 59 del presente decreto, i dirigenti preposti ad uffici dirigenziali di livello generale adottano misure organizzative idonee a consentire la rilevazione e l'analisi dei costi e dei rendimenti dell'attività amministrativa, della gestione e delle decisioni organizzative.

2. Il Dipartimento della funzione pubblica può chiedere all'Istituto nazionale di statistica - ISTAT l'elaborazione di norme tecniche e criteri per le rilevazioni ed analisi di cui al comma 1 e, all'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione - AIPA, l'elaborazione di procedure informatiche standardizzate allo scopo di evidenziare gli scostamenti dei costi e dei rendimenti rispetto a valori medi e "standards".

Articolo 19

Incarichi di funzioni dirigenziali

(Art. 19 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 11 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 13 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 5 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. Ai fini del conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale si tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati ed alla complessità della struttura interessata, delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente, dei risultati conseguiti in precedenza nell'amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative possedute, nonché delle esperienze di direzione eventualmente maturate all'estero, presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purché attinenti al conferimento dell'incarico. Al conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'articolo 2103 del codice civile.³⁶

³⁵ Comma modificato dall'art. 14-octies, comma 1, D.L. 30 giugno 2005, n. 115, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 agosto 2005, n. 168.

³⁶ Comma sostituito dall'art. 3, comma 1, lett. a), L. 15 luglio 2002, n. 145. Successivamente il presente comma è stato così sostituito dall'art. 40, comma 1, lett. a), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

1-bis. L'amministrazione rende conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica ed i criteri di scelta; acquisisce le disponibilità dei dirigenti interessati e le valuta.³⁷

1-ter. Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati esclusivamente nei casi e con le modalità di cui all'articolo 21, comma 1, secondo periodo. L'amministrazione che, in dipendenza dei processi di riorganizzazione ovvero alla scadenza, in assenza di una valutazione negativa, non intende confermare l'incarico conferito al dirigente, è tenuta a darne idonea e motivata comunicazione al dirigente stesso con un preavviso congruo, prospettando i posti disponibili per un nuovo incarico.³⁸

2. Tutti gli incarichi di funzione dirigenziale nelle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, sono conferiti secondo le disposizioni del presente articolo. Con il provvedimento di conferimento dell'incarico, ovvero con separato provvedimento del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro competente per gli incarichi di cui al comma 3, sono individuati l'oggetto dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani e ai programmi definiti dall'organo di vertice nei propri atti di indirizzo e alle eventuali modifiche degli stessi che intervengano nel corso del rapporto, nonché la durata dell'incarico, che deve essere correlata agli obiettivi prefissati e che, comunque, non può essere inferiore a tre anni né eccedere il termine di cinque anni. La durata dell'incarico può essere inferiore a tre anni se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato. Gli incarichi sono rinnovabili. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con cui è definito il corrispondente trattamento economico, nel rispetto dei principi definiti dall'articolo 24. E' sempre ammessa la risoluzione consensuale del rapporto. In caso di primo conferimento ad un dirigente della seconda fascia di incarichi di uffici dirigenziali generali o di funzioni equiparate, la durata dell'incarico è pari a tre anni. Resta fermo che per i dipendenti statali titolari di incarichi di funzioni dirigenziali ai sensi del presente articolo, ai fini dell'applicazione dell'articolo 43, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092, e successive modificazioni, l'ultimo stipendio va individuato nell'ultima retribuzione percepita in relazione all'incarico svolto.³⁹

3. Gli incarichi di Segretario generale di ministeri, gli incarichi di direzione di strutture articolate al loro interno in uffici dirigenziali generali e quelli di livello equivalente sono conferiti con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro competente, a dirigenti della prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 o, con contratto a tempo determinato, a persone in

³⁷ Comma inserito dall'art. 40, comma 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

³⁸ Comma inserito dall'art. 40, comma 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

³⁹ Comma sostituito dall'art. 3, comma 1, lett. b), L. 15 luglio 2002, n. 145 e, successivamente, modificato dall'art. 14-sexies, comma 1, D.L. 30 giugno 2005, n. 115, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 agosto 2005, n. 168; tale ultima disposizione non si applica agli incarichi di direzione di uffici dirigenziali generali resi vacanti prima della scadenza dei contratti dei relativi dirigenti per effetto dell'art. 3, comma 7, della legge 15 luglio 2002, n. 145. Infine il presente comma è stato così modificato dall'art. 40, comma 1, lett. c), nn. 1) e 2), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

possesso delle specifiche qualità professionali e nelle percentuali previste dal comma 6.⁴⁰

4. Gli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale sono conferiti con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro competente, a dirigenti della prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 o, in misura non superiore al 70 per cento della relativa dotazione, agli altri dirigenti appartenenti ai medesimi ruoli ovvero, con contratto a tempo determinato, a persone in possesso delle specifiche qualità professionali richieste dal comma 6.⁴¹

4-bis. I criteri di conferimento degli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale, conferiti ai sensi del comma 4 del presente articolo, tengono conto delle condizioni di pari opportunità di cui all'articolo 7.⁴²

5. Gli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale sono conferiti, dal dirigente dell'ufficio di livello dirigenziale generale, ai dirigenti assegnati al suo ufficio ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c).

5-bis. Gli incarichi di cui ai commi da 1 a 5 possono essere conferiti, da ciascuna amministrazione, entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 e del 5 per cento della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia, anche a dirigenti non appartenenti ai ruoli di cui al medesimo articolo 23, purché dipendenti delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, ovvero di organi costituzionali, previo collocamento fuori ruolo, comando o analogo provvedimento secondo i rispettivi ordinamenti.⁴³

5-ter. I criteri di conferimento degli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale, conferiti ai sensi del comma 5 del presente articolo, tengono conto delle condizioni di pari opportunità di cui all'articolo 7.⁴⁴

6. Gli incarichi di cui ai commi da 1 a 5 possono essere conferiti, da ciascuna amministrazione, entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 e dell'8 per cento della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia, a tempo determinato ai soggetti indicati dal presente comma. La durata di tali incarichi, comunque, non può eccedere, per gli incarichi di funzione dirigenziale di cui ai commi 3 e 4, il termine di tre anni, e, per gli altri incarichi di funzione dirigenziale, il termine di cinque anni. Tali incarichi sono conferiti, fornendone esplicita motivazione, a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione, che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali, o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio, anche pres-

⁴⁰ Comma così modificato dall'art. 3, comma 1, lett. c), L. 15 luglio 2002, n. 145 e, successivamente, dall'art. 40, comma 1, lett. d), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

⁴¹ Comma sostituito dall'art. 3, comma 1, lett. d), L. 15 luglio 2002, n. 145 e, successivamente, modificato dall'art. 3, comma 147, L. 24 dicembre 2003, n. 350, a decorrere dal 1° gennaio 2004.

⁴² Comma inserito dall'art. 3, comma 1, lett. e), L. 15 luglio 2002, n. 145.

⁴³ Comma inserito dall'art. 3, comma 1, lett. f), L. 15 luglio 2002, n. 145.

⁴⁴ Comma inserito dall'art. 3, comma 1, lett. f), L. 15 luglio 2002, n. 145.

so amministrazioni statali, ivi comprese quelle che conferiscono gli incarichi, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza, o che provengano dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato. Il trattamento economico può essere integrato da una indennità commisurata alla specifica qualificazione professionale, tenendo conto della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali. Per il periodo di durata dell'incarico, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio.⁴⁵⁴⁶

6-bis. Fermo restando il contingente complessivo dei dirigenti di prima o seconda fascia il quoziente derivante dall'applicazione delle percentuali previste dai commi 4, 5-bis e 6, è arrotondato all'unità inferiore, se il primo decimale è inferiore a cinque, o all'unità superiore, se esso è uguale o superiore a cinque.⁴⁷

6-ter. Il comma 6 ed il comma 6-bis si applicano alle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2.⁴⁸

7.⁴⁹

8. Gli incarichi di funzione dirigenziale di cui al comma 3 cessano decorsi novanta giorni dal voto sulla fiducia al Governo.^{50 51}

9. Degli incarichi di cui ai commi 3 e 4 è data comunicazione al Senato della Repubblica ed alla Camera dei deputati, allegando una scheda relativa ai titoli ed alle esperienze professionali dei soggetti prescelti.

10. I dirigenti ai quali non sia affidata la titolarità di uffici dirigenziali svolgono, su richiesta degli organi di vertice delle amministrazioni che ne abbiano interesse, funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specifici previsti dall'ordinamento, ivi compresi quelli presso i collegi di revisione degli enti pubblici in rappresentanza di amministrazioni ministeriali.⁵²

⁴⁵ Comma sostituito dall'art. 3, comma 1, lett. g), L. 15 luglio 2002, n. 145 e modificato dall'art. 14-sexies, comma 3, D.L. 30 giugno 2005, n. 115, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 agosto 2005, n. 168. Successivamente il presente comma era stato modificato dall'art. 15, comma 1, D.L. 10 gennaio 2006, n. 4, tale modifica tuttavia non è stata confermata dalla legge di conversione (L. 9 marzo 2006, n. 80). Infine il presente comma è stato così modificato dall'art. 40, comma 1, lett. e), nn. 1) e 2), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

⁴⁶ L'art. 4, comma 1, D.L. 29 novembre 2004, n. 280, ha interpretato il presente comma nel senso che gli incarichi di funzione dirigenziale ivi previsti possono essere conferiti anche a dirigenti e a funzionari dell'area funzionale C laureati appartenenti ai ruoli delle amministrazioni pubbliche, comprese quelle che conferiscono gli incarichi. Successivamente il predetto D.L. 280/2004 non è stato convertito in legge (comunicato pubblicato nella G.U. 29 gennaio 2005, n. 23).

⁴⁷ Comma inserito dall'art. 40, comma 1, lett. f), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

⁴⁸ Comma inserito dall'art. 40, comma 1, lett. f), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

⁴⁹ Comma abrogato dall'art. 3, comma 1, lett. h), L. 15 luglio 2002, n. 145.

⁵⁰ Comma sostituito dall'art. 3, comma 1, lett. i), L. 15 luglio 2002, n. 145 e, successivamente, così modificato dall'art. 2, comma 159, D.L. 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286 e dall'art. 40, comma 1, lett. g), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

⁵¹ A norma dell'art. 2, comma 160, D.L. 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286, le disposizioni del presente comma, si applicano anche ai direttori delle Agenzie, incluse le Agenzie fiscali.

⁵² Comma sostituito dall'art. 3, comma 1, lett. l), L. 15 luglio 2002, n. 145.

11. Per la Presidenza del Consiglio dei ministri, per il Ministero degli affari esteri nonché per le amministrazioni che esercitano competenze in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, la ripartizione delle attribuzioni tra livelli dirigenziali differenti è demandata ai rispettivi ordinamenti.

12. Per il personale di cui all'articolo 3, comma 1, il conferimento degli incarichi di funzioni dirigenziali continuerà ad essere regolato secondo i rispettivi ordinamenti di settore. Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 2 della legge 10 agosto 2000, n. 246.⁵³

12-bis. Le disposizioni del presente articolo costituiscono norme non derogabili dai contratti o accordi collettivi.⁵⁴

Articolo 20

Verifica dei risultati

(Art. 20 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 6 del d.lgs n. 470 del 1993 e successivamente modificato prima dall'art. 43, comma 1 del d.lgs n. 80 del 1998, poi dall'art. 6 del d.lgs n. 387 del 1998 e, infine, dagli artt. 5, comma 5 e 10, comma 2 del d.lgs n. 286 del 1999)

1. Per la Presidenza del Consiglio dei ministri e per le amministrazioni che esercitano competenze in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, le operazioni di cui verifica sono effettuate dal Ministro per i dirigenti e dal Consiglio dei ministri per i dirigenti preposti ad ufficio di livello dirigenziale generale. I termini e le modalità di attuazione del procedimento di verifica dei risultati da parte del Ministro competente e del Consiglio dei ministri sono stabiliti rispettivamente con regolamento ministeriale e con decreto del Presidente della Repubblica adottato ai sensi dell'articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni ed integrazioni, ovvero, fino alla data di entrata in vigore di tale decreto, con provvedimenti dei singoli ministeri interessati.

Articolo 21

Responsabilità dirigenziale

(Art. 21, commi 1, 2 e 5 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituiti prima dall'art. 12 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 14 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificati dall'art. 7 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. Il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione di cui al Titolo II del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente comportano, previa contestazione e ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale. In relazione alla gravità

⁵³ Comma modificato dall'art. 3, comma 1, lett. m), L. 15 luglio 2002, n. 145.

⁵⁴ Comma aggiunto dall'art. 3, comma 1, lett. n), L. 15 luglio 2002, n. 145.

dei casi, l'amministrazione può inoltre, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione dei ruoli di cui all'articolo 23 ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo.⁵⁵

1-bis. Al di fuori dei casi di cui al comma 1, al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione, conformemente agli indirizzi deliberati dalla Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, la retribuzione di risultato è decurtata, sentito il Comitato dei garanti, in relazione alla gravità della violazione di una quota fino all'ottanta per cento.⁵⁶

2.⁵⁷

3. Restano ferme le disposizioni vigenti per il personale delle qualifiche dirigenziali delle Forze di polizia, delle carriere diplomatica e prefettizia e delle Forze armate nonché del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.⁵⁸

Articolo 22

Comitato dei garanti

(Art. 21, comma 3 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 14 del d.lgs n. 80 del 1998)⁵⁹

1. I provvedimenti di cui all'articolo 21, commi 1 e 1-bis, sono adottati sentito il Comitato dei garanti, i cui componenti, nel rispetto del principio di genere, sono nominati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri. Il Comitato dura in carica tre anni e l'incarico non è rinnovabile.

2. Il Comitato dei garanti è composto da un consigliere della Corte dei conti, designato dal suo Presidente, e da quattro componenti designati rispettivamente, uno dal Presidente della Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, uno dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, scelto tra un esperto scelto tra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa e del lavoro pubblico, e due scelti tra dirigenti di uffici dirigenziali generali di cui almeno uno appartenente agli Organismi indipendenti di valutazione, estratti a

⁵⁵ Comma sostituito dall'art. 3, comma 2, lett. a), L. 15 luglio 2002, n. 145. Successivamente, il presente comma è stato così sostituito dall'art. 41, comma 1, lett. a), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

⁵⁶ Comma inserito dall'art. 41, comma 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

⁵⁷ Comma abrogato dall'art. 3, comma 2, lett. b), L. 15 luglio 2002, n. 145.

⁵⁸ Comma modificato dall'art. 73, comma 3, D.Lgs. 13 ottobre 2005, n. 217, a decorrere dal 1° gennaio 2006.

⁵⁹ Articolo modificato dall'art. 3, comma 3, L. 15 luglio 2002, n. 145 e, successivamente, così sostituito dall'art. 42, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

sorte fra coloro che hanno presentato la propria candidatura. I componenti sono collocati fuori ruolo e il posto corrispondente nella dotazione organica dell'amministrazione di appartenenza è reso indisponibile per tutta la durata del mandato. Per la partecipazione al Comitato non è prevista la corresponsione di emolumenti o rimborsi spese.

3. Il parere del Comitato dei garanti viene reso entro il termine di quarantacinque giorni dalla richiesta; decorso inutilmente tale termine si prescinde dal parere.

Articolo 23

*Ruolo unico dei dirigenti*⁶⁰

1. In ogni amministrazione dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, è istituito il ruolo dei dirigenti, che si articola nella prima e nella seconda fascia, nel cui ambito sono definite apposite sezioni in modo da garantire la eventuale specificità tecnica. I dirigenti della seconda fascia sono reclutati attraverso i meccanismi di accesso di cui all'articolo 28. I dirigenti della seconda fascia transitano nella prima qualora abbiano ricoperto incarichi di direzione di uffici dirigenziali generali o equivalenti, in base ai particolari ordinamenti di cui all'articolo 19, comma 11, per un periodo pari almeno a cinque anni senza essere incorsi nelle misure previste dall'articolo 21 per le ipotesi di responsabilità dirigenziale.⁶¹

2. E' assicurata la mobilità dei dirigenti, nei limiti dei posti disponibili, in base all'articolo 30 del presente decreto. I contratti o accordi collettivi nazionali disciplinano, secondo il criterio della continuità dei rapporti e privilegiando la libera scelta del dirigente, gli effetti connessi ai trasferimenti e alla mobilità in generale in ordine al mantenimento del rapporto assicurativo con l'ente di previdenza, al trattamento di fine rapporto e allo stato giuridico legato all'anzianità di servizio e al fondo di previdenza complementare. La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica cura una banca dati informatica contenente i dati relativi ai ruoli delle amministrazioni dello Stato⁶².

Articolo 23-bis

*(Disposizioni in materia di mobilità tra pubblico e privato)*⁶³

1. In deroga all'articolo 60 del testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, i dirigenti delle pubbliche amministrazioni, nonché gli appartenenti alla carriera diplomatica e prefettizia e, limitatamente agli incarichi pubblici, i magistrati ordinari, amministrativi e contabili e gli avvocati e procuratori dello Stato sono colloca-

⁶⁰ Articolo sostituito dall'art. 3, comma 4, L. 15 luglio 2002, n. 145.

⁶¹ Il presente comma era stato modificato dall'art. 4, comma 2, D.L. 29 novembre 2004, n. 280, non convertito in legge (comunicato pubblicato nella G.U. 29 gennaio 2005, n. 23). Successivamente il presente comma è stato così modificato dall'art. 14-sexies, comma 4, D.L. 30 giugno 2005, n. 115, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 agosto 2005, n. 168 e dall'art. 43, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150; per la disciplina transitoria, vedi l'art. 43, comma 2, del medesimo D.Lgs. 150/2009.

⁶² Comma modificato dall'art. 3-bis, comma 1, D.L. 28 maggio 2004, n. 136, convertito, con modificazioni, dalla L. 27 luglio 2004, n. 186.

⁶³ Articolo inserito dall'art. 7, comma 1, L. 15 luglio 2002, n. 145.

ti, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative, in aspettativa senza assegni per lo svolgimento di attività presso soggetti e organismi, pubblici o privati, anche operanti in sede internazionale, i quali provvedono al relativo trattamento previdenziale. Resta ferma la disciplina vigente in materia di collocamento fuori ruolo nei casi consentiti. Il periodo di aspettativa comporta il mantenimento della qualifica posseduta. E' sempre ammessa la ricongiunzione dei periodi contributivi a domanda dell'interessato, ai sensi della legge 7 febbraio 1979, n. 29, presso una qualsiasi delle forme assicurative nelle quali abbia maturato gli anni di contribuzione. Quando l'incarico è espletato presso organismi operanti in sede internazionale, la ricongiunzione dei periodi contributivi è a carico dell'interessato, salvo che l'ordinamento dell'amministrazione di destinazione non disponga altrimenti.⁶⁴⁶⁵

2. I dirigenti di cui all'articolo 19, comma 10, sono collocati a domanda in aspettativa senza assegni per lo svolgimento dei medesimi incarichi di cui al comma 1 del presente articolo, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative.⁶⁶

3. Per i magistrati ordinari, amministrativi e contabili, e per gli avvocati e procuratori dello Stato, gli organi competenti deliberano il collocamento in aspettativa, fatta salva per i medesimi la facoltà di valutare ragioni ostative all'accoglimento della domanda.

4. Nel caso di svolgimento di attività presso soggetti diversi dalle amministrazioni pubbliche, il periodo di collocamento in aspettativa di cui al comma 1 non può superare i cinque anni e non è computabile ai fini del trattamento di quiescenza e previdenza.

5. L'aspettativa per lo svolgimento di attività o incarichi presso soggetti privati o pubblici da parte del personale di cui al comma 1 non può comunque essere disposta se:

a) il personale, nei due anni precedenti, è stato addetto a funzioni di vigilanza, di controllo ovvero, nel medesimo periodo di tempo, ha stipulato contratti o formulato pareri o avvisi su contratti o concesso autorizzazioni a favore di soggetti presso i quali intende svolgere l'attività. Ove l'attività che si intende svolgere sia presso una impresa, il divieto si estende anche al caso in cui le predette attività istituzionali abbiano interessato imprese che, anche indirettamente, la controllano o ne sono controllate, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile;

b) il personale intende svolgere attività in organismi e imprese private che, per la loro natura o la loro attività, in relazione alle funzioni precedentemente esercitate, possa cagionare nocimento all'immagine dell'amministrazione o comprometterne il normale funzionamento o l'imparzialità.

6. Il dirigente non può, nei successivi due anni, ricoprire incarichi che comportino l'esercizio delle funzioni individuate alla lettera a) del comma 5.

⁶⁴ L'art. 1, comma 578, L. 27 dicembre 2006, n. 296, ha interpretato autenticamente il presente comma nel senso che ai dirigenti delle pubbliche amministrazioni, agli appartenenti alla carriera diplomatica e prefettizia nonché ai magistrati ordinari, amministrativi e contabili, agli avvocati e procuratori dello Stato, collocati in aspettativa senza assegni presso soggetti e organismi pubblici, è riconosciuta l'anzianità di servizio.

⁶⁵ Comma così modificato dall'art. 44, comma 1, lett. a), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

⁶⁶ Comma così modificato dall'art. 44, comma 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

7. Sulla base di appositi protocolli di intesa tra le parti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, possono disporre, per singoli progetti di interesse specifico dell'amministrazione e con il consenso dell'interessato, l'assegnazione temporanea di personale presso altre pubbliche amministrazioni o imprese private. I protocolli disciplinano le funzioni, le modalità di inserimento, l'onere per la corresponsione del trattamento economico da porre a carico delle imprese destinatarie. Nel caso di assegnazione temporanea presso imprese private i predetti protocolli possono prevedere l'eventuale attribuzione di un compenso aggiuntivo, con oneri a carico delle imprese medesime.⁶⁷

8. Il servizio prestato dai dipendenti durante il periodo di assegnazione temporanea di cui al comma 7 costituisce titolo valutabile ai fini della progressione di carriera.

9. Le disposizioni del presente articolo non trovano comunque applicazione nei confronti del personale militare e delle Forze di polizia, nonché del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

10. Con regolamento da emanare ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono individuati i soggetti privati e gli organismi internazionali di cui al comma 1 e sono definite le modalità e le procedure attuative del presente articolo.

Articolo 24

Trattamento economico

(Art. 24 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 13 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 16 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato prima dall'art. 9 del d.lgs n. 387 del 1998 e poi dall'art. 26, comma 6 della legge n. 448 del 1998)

1. La retribuzione del personale con qualifica di dirigente è determinata dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, prevedendo che il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite, alle connesse responsabilità e ai risultati conseguiti. La graduazione delle funzioni e responsabilità ai fini del trattamento accessorio è definita, ai sensi dell'articolo 4, con decreto ministeriale per le amministrazioni dello Stato e con provvedimenti dei rispettivi organi di governo per le altre amministrazioni o enti, ferma restando comunque l'osservanza dei criteri e dei limiti delle compatibilità finanziarie fissate dal Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica.⁶⁸

1-bis. Il trattamento accessorio collegato ai risultati deve costituire almeno il 30 per cento della retribuzione complessiva del dirigente considerata al netto della retribuzione individuale di anzianità e degli incarichi aggiuntivi soggetti al regime dell'onnicomprendività.⁶⁹

1-ter. I contratti collettivi nazionali incrementano progressivamente la componente legata al risultato, in modo da adeguarsi a quanto disposto dal comma 1-bis, entro la tornata contrattuale successiva a quella decorrente dal 1° gennaio 2010, destinando co-

⁶⁷ Comma sostituito dall'art. 5, comma 1, D.L. 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, dalla L. 31 marzo 2005, n. 43.

⁶⁸ Comma così modificato dall'art. 45, comma 1, lett. a), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

⁶⁹ Comma inserito dall'art. 45, comma 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

munque a tale componente tutti gli incrementi previsti per la parte accessoria della retribuzione. La disposizione di cui al comma 1-bis non si applica alla dirigenza del Servizio sanitario nazionale e dall'attuazione del medesimo comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.⁷⁰

1-quater. La parte della retribuzione collegata al raggiungimento dei risultati della prestazione non può essere corrisposta al dirigente responsabile qualora l'amministrazione di appartenenza, decorso il periodo transitorio di sei mesi dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, non abbia predisposto il sistema di valutazione di cui al Titolo II del citato decreto legislativo.⁷¹

2. Per gli incarichi di uffici dirigenziali di livello generale ai sensi dell'articolo 19, commi 3 e 4, con contratto individuale è stabilito il trattamento economico fondamentale, assumendo come parametri di base i valori economici massimi contemplati dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, e sono determinati gli istituti del trattamento economico accessorio, collegato al livello di responsabilità attribuito con l'incarico di funzione ed ai risultati conseguiti nell'attività amministrativa e di gestione, ed i relativi importi. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze sono stabiliti i criteri per l'individuazione dei trattamenti accessori massimi, secondo principi di contenimento della spesa e di uniformità e perequazione.⁷²

3. Il trattamento economico determinato ai sensi dei commi 1 e 2 remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti in base a quanto previsto dal presente decreto, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa; i compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alla medesima amministrazione e confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza.

4. Per il restante personale con qualifica dirigenziale indicato dall'articolo 3, comma 1, la retribuzione è determinata ai sensi dell'articolo 2, commi 5 e 7, della legge 6 marzo 1992, n. 216 nonché dalle successive modifiche ed integrazioni della relativa disciplina.

5. Il bilancio triennale e le relative leggi finanziarie, nell'ambito delle risorse da destinare ai miglioramenti economici delle categorie di personale di cui all'articolo 3, indicano le somme da destinare, in caso di perequazione, al riequilibrio del trattamento economico del restante personale dirigente civile e militare non contrattualizzato con il trattamento previsto dai contratti collettivi nazionali per i dirigenti del comparto ministeri, tenendo conto dei rispettivi trattamenti economici complessivi e degli incrementi comunque determinatisi a partire dal febbraio 1993 e secondo i criteri indicati nell'articolo 1, comma 2, della legge 2 ottobre 1997, n. 334.

⁷⁰ Comma inserito dall'art. 45, comma 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

⁷¹ Comma inserito dall'art. 45, comma 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

⁷² Comma modificato dall'art. 34, comma 1, D.L. 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla L. 4 agosto 2006, n. 248.

6. I fondi per la perequazione di cui all'articolo 2 della legge 2 ottobre 1997, n. 334, destinati al personale di cui all'articolo 3, comma 2, sono assegnati alle università e da queste utilizzati per l'incentivazione dell'impegno didattico dei professori e ricercatori universitari, con particolare riferimento al sostegno dell'innovazione didattica, delle attività di orientamento e tutorato, della diversificazione dell'offerta formativa. Le università possono destinare allo stesso scopo propri fondi, utilizzando anche le somme attualmente stanziare per il pagamento delle supplenze e degli affidamenti. Le università possono erogare, a valere sul proprio bilancio, appositi compensi incentivanti ai professori e ricercatori universitari che svolgono attività di ricerca nell'ambito dei progetti e dei programmi dell'Unione europea e internazionali. L'incentivazione, a valere sui fondi di cui all'articolo 2 della predetta legge n. 334 del 1997, è erogata come assegno aggiuntivo pensionabile.

7. I compensi spettanti in base a norme speciali ai dirigenti dei ruoli di cui all'articolo 23 o equiparati sono assorbiti nel trattamento economico attribuito ai sensi dei commi precedenti⁷³.

8. Ai fini della determinazione del trattamento economico accessorio le risorse che si rendono disponibili ai sensi del comma 7 confluiscono in appositi fondi istituiti presso ciascuna amministrazione, unitamente agli altri compensi previsti dal presente articolo.

9.⁷⁴

Articolo 25

Dirigenti delle istituzioni scolastiche

(Art. 25-bis del d.lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 1 del d.lgs n. 59 del 1998; Art. 25-ter del d.lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 1 del d.lgs n. 59 del 1998)

1. Nell'ambito dell'amministrazione scolastica periferica è istituita la qualifica dirigenziale per i capi di istituto preposti alle istituzioni scolastiche ed educative alle quali è stata attribuita personalità giuridica ed autonomia a norma dell'articolo 21 della legge 15 marzo 1997, n. 59 e successive modificazioni ed integrazioni. I dirigenti scolastici sono inquadrati in ruoli di dimensione regionale e rispondono, agli effetti dell'articolo 21, in ordine ai risultati, che sono valutati tenuto conto della specificità delle funzioni e sulla base delle verifiche effettuate da un nucleo di valutazione istituito presso l'amministrazione scolastica regionale, presieduto da un dirigente e composto da esperti anche non appartenenti all'amministrazione stessa.

2. Il dirigente scolastico assicura la gestione unitaria dell'istituzione, ne ha la legale rappresentanza, è responsabile della gestione delle risorse finanziarie e strumentali e dei risultati del servizio. Nel rispetto delle competenze degli organi collegiali scolastici, spettano al dirigente scolastico autonomi poteri di direzione, di coordinamento e di valorizzazione delle risorse umane. In particolare, il dirigente scolastico organizza l'attivi-

⁷³ Comma modificato dall'art. 1-ter, comma 1, lett. a), D.L. 28 maggio 2004, n. 136, convertito, con modificazioni, dalla L. 27 luglio 2004, n. 186.

⁷⁴ Comma abrogato dall'art. 1-ter, comma 1, lett. b), D.L. 28 maggio 2004, n. 136, convertito, con modificazioni, dalla L. 27 luglio 2004, n. 186.

tà scolastica secondo criteri di efficienza e di efficacia formative ed è titolare delle relazioni sindacali.

3. Nell'esercizio delle competenze di cui al comma 2, il dirigente scolastico promuove gli interventi per assicurare la qualità dei processi formativi e la collaborazione delle risorse culturali, professionali, sociali ed economiche del territorio, per l'esercizio della libertà di insegnamento, intesa anche come libertà di ricerca e innovazione metodologica e didattica, per l'esercizio della libertà di scelta educativa delle famiglie e per l'attuazione del diritto all'apprendimento da parte degli alunni.

4. Nell'ambito delle funzioni attribuite alle istituzioni scolastiche, spetta al dirigente l'adozione dei provvedimenti di gestione delle risorse e del personale.

5. 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.

6. Il dirigente presenta periodicamente al consiglio di circolo o al consiglio di istituto motivata relazione sulla direzione e il coordinamento dell'attività formativa, organizzativa e amministrativa al fine di garantire la più ampia informazione e un efficace raccordo per l'esercizio delle competenze degli organi della istituzione scolastica.

7. I capi di istituto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ivi compresi i rettori e i vicerettori dei convitti nazionali, le direttrici e vice direttrici degli educandati, assumono la qualifica di dirigente, previa frequenza di appositi corsi di formazione, all'atto della preposizione alle istituzioni scolastiche dotate di autonomia e della personalità giuridica a norma dell'articolo 21 della legge 15 marzo 1997, n. 59 e successive modificazioni ed integrazioni, salvaguardando, per quanto possibile, la titolarità della sede di servizio.

8. Il Ministro della pubblica istruzione, con proprio decreto, definisce gli obiettivi, i contenuti e la durata della formazione; determina le modalità di partecipazione ai diversi moduli formativi e delle connesse verifiche; definisce i criteri di valutazione e di certificazione della qualità di ciascun corso; individua gli organi dell'amministrazione scolastica responsabili dell'articolazione e del coordinamento dei corsi sul territorio, definendone i criteri; stabilisce le modalità di svolgimento dei corsi con il loro affidamento ad università, agenzie specializzate ed enti pubblici e privati anche tra loro associati o consorziati.

9. La direzione dei conservatori di musica, delle accademie di belle arti, degli istituti superiori per le industrie artistiche e delle accademie nazionali di arte drammatica e di danza, è equiparata alla dirigenza dei capi d'istituto. Con decreto del Ministro della pubblica istruzione sono disciplinate le modalità di designazione e di conferimento e la durata dell'incarico, facendo salve le posizioni degli attuali direttori di ruolo.

10. Contestualmente all'attribuzione della qualifica dirigenziale, ai vicerettori dei convitti nazionali e alle vicedirettrici degli educandati sono soppressi i corrispondenti posti. Alla conclusione delle operazioni sono soppressi i relativi ruoli.

11. I capi d'istituto che rivestano l'incarico di Ministro o Sottosegretario di Stato, ovvero siano in aspettativa per mandato parlamentare o amministrativo o siano in esonero sindacale, distaccati, comandati, utilizzati o collocati fuori ruolo possono assolvere

all'obbligo di formazione mediante la frequenza di appositi moduli nell'ambito della formazione prevista dal presente articolo, ovvero della formazione di cui all'articolo 29. In tale ultimo caso l'inquadramento decorre ai fini giuridici dalla prima applicazione degli inquadramenti di cui al comma 7 ed ai fini economici dalla data di assegnazione ad una istituzione scolastica autonoma.

Articolo 26

Norme per la dirigenza del Servizio sanitario nazionale

(Art. 26, commi 1, 2-quinquies e 3 del d.lgs n. 29 del 1993, modificati prima dall'art. 14 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 45, comma 15 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Alla qualifica di dirigente dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo del Servizio sanitario nazionale si accede mediante concorso pubblico per titoli ed esami, al quale sono ammessi candidati in possesso del relativo diploma di laurea, con cinque anni di servizio effettivo corrispondente alla medesima professionalità prestato in enti del Servizio sanitario nazionale nella posizione funzionale di settimo e ottavo livello, ovvero in qualifiche funzionali di settimo, ottavo e nono livello di altre pubbliche amministrazioni. Relativamente al personale del ruolo tecnico e professionale, l'ammissione è altresì consentita ai candidati in possesso di esperienze lavorative con rapporto di lavoro libero-professionale o di attività coordinata e continuata presso enti o pubbliche amministrazioni, ovvero di attività documentate presso studi professionali privati, società o istituti di ricerca, aventi contenuto analogo a quello previsto per corrispondenti profili del ruolo medesimo.

2. Nell'attribuzione degli incarichi dirigenziali, determinati in relazione alla struttura organizzativa derivante dalle leggi regionali di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, si deve tenere conto della posizione funzionale posseduta dal relativo personale all'atto dell'inquadramento nella qualifica di dirigente. E' assicurata la corrispondenza di funzioni, a parità di struttura organizzativa, dei dirigenti di più elevato livello dei ruoli di cui al comma 1 con i dirigenti di secondo livello del ruolo sanitario.

3. Fino alla ridefinizione delle piante organiche non può essere disposto alcun incremento delle dotazioni organiche per ciascuna delle attuali posizioni funzionali dirigenziali del ruolo sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo.

Articolo 27

Criteri di adeguamento per le pubbliche amministrazioni non statali

(Art. 27-bis del d.lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 17 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Le regioni a statuto ordinario, nell'esercizio della propria potestà statutaria, legislativa e regolamentare, e le altre pubbliche amministrazioni, nell'esercizio della propria potestà statutaria e regolamentare, adeguano ai principi dell'articolo 4 e del presente capo i propri ordinamenti, tenendo conto delle relative peculiarità. Gli enti pubblici non economici nazionali si adeguano, anche in deroga alle speciali disposizioni di legge che li disciplinano, adottando appositi regolamenti di organizzazione.

2. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 trasmettono, entro due mesi dalla adozione, le deliberazioni, le disposizioni ed i provvedimenti adottati in attuazione

del medesimo comma alla Presidenza del Consiglio dei ministri, che ne cura la raccolta e la pubblicazione.

Sezione II

Accesso alla dirigenza e riordino della Scuola superiore della pubblica amministrazione

Articolo 28

*Accesso alla qualifica di dirigente della seconda fascia*⁷⁵⁷⁶

1. L'accesso alla qualifica di dirigente nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti pubblici non economici avviene per concorso per esami indetto dalle singole amministrazioni ovvero per corso-concorso selettivo di formazione bandito dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione.

2. Al concorso per esami possono essere ammessi i dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni, muniti di laurea, che abbiano compiuto almeno cinque anni di servizio o, se in possesso del dottorato di ricerca o del diploma di specializzazione conseguito presso le scuole di specializzazione individuate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, almeno tre anni di servizio, svolti in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea. Per i dipendenti delle amministrazioni statali reclutati a seguito di corso-concorso, il periodo di servizio è ridotto a quattro anni. Sono, altresì, ammessi soggetti in possesso della qualifica di dirigente in enti e strutture pubbliche non ricomprese nel campo di applicazione dell'articolo 1, comma 2, muniti del diploma di laurea, che hanno svolto per almeno due anni le funzioni dirigenziali. Sono, inoltre, ammessi coloro che hanno ricoperto incarichi dirigenziali o equiparati in amministrazioni pubbliche per un periodo non inferiore a cinque anni, purché muniti di diploma di laurea. Sono altresì ammessi i cittadini italiani, forniti di idoneo titolo di studio universitario, che hanno maturato, con servizio continuativo per almeno quattro anni presso enti od organismi internazionali, esperienze lavorative in posizioni funzionali apicali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea.⁷⁷

3. Al corso-concorso selettivo di formazione possono essere ammessi, con le modalità stabilite nel regolamento di cui al comma 5, soggetti muniti di laurea nonché di uno dei seguenti titoli: laurea specialistica, diploma di specializzazione, dottorato di ricerca, o altro titolo post-universitario rilasciato da istituti universitari italiani o stranieri, ovvero da primarie istituzioni formative pubbliche o private, secondo modalità di riconoscimento disciplinate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, sentiti il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca e la Scuola superiore della pubblica amministrazione. Al corso-concorso possono essere ammessi dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni, muniti di laurea, che abbiano compiuto almeno cinque

⁷⁵ Rubrica così sostituita dall'art. 46, comma 1, lett. a), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

⁷⁶ Articolo sostituito dall'art. 3, comma 5, L. 15 luglio 2002, n. 145.

⁷⁷ Comma modificato dall'art. 14, comma 1, L. 29 luglio 2003, n. 229. Successivamente il presente comma era stato modificato dall'art. 25, comma 1, D.L. 10 gennaio 2006, n. 4, tale modifica tuttavia non è stata confermata dalla legge di conversione (L. 9 marzo 2006, n. 80). Infine il presente comma è stato così modificato dall'art. 46, comma 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

anni di servizio, svolti in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea. Possono essere ammessi, altresì, dipendenti di strutture private, collocati in posizioni professionali equivalenti a quelle indicate nel comma 2 per i dipendenti pubblici, secondo modalità individuate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400. Tali dipendenti devono essere muniti del diploma di laurea e avere maturato almeno cinque anni di esperienza lavorativa in tali posizioni professionali all'interno delle strutture stesse.

4. Il corso di cui al comma 3 ha la durata di dodici mesi ed è seguito, previo superamento di esame, da un semestre di applicazione presso amministrazioni pubbliche o private. Al termine, i candidati sono sottoposti ad un esame-concorso finale. Ai partecipanti al corso e al periodo di applicazione è corrisposta una borsa di studio a carico della Scuola superiore della pubblica amministrazione.⁷⁸

5. Con regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro per la funzione pubblica sentita, per la parte relativa al corso-concorso, la Scuola superiore della pubblica amministrazione, sono definiti:

a) le percentuali, sul complesso dei posti di dirigente disponibili, riservate al concorso per esami e, in misura non inferiore al 30 per cento, al corso-concorso;

b) la percentuale di posti che possono essere riservati al personale di ciascuna amministrazione che indice i concorsi pubblici per esami;

c) i criteri per la composizione e la nomina delle commissioni esaminatrici;

d) le modalità di svolgimento delle selezioni, prevedendo anche la valutazione delle esperienze di servizio professionali maturate nonché, nella fase di prima applicazione del concorso di cui al comma 2, una riserva di posti non superiore al 30 per cento per il personale appartenente da almeno quindici anni alla qualifica apicale, comunque denominata, della carriera direttiva;

e) l'ammontare delle borse di studio per i partecipanti al corso-concorso.

6. I vincitori dei concorsi di cui al comma 2, anteriormente al conferimento del primo incarico dirigenziale, frequentano un ciclo di attività formative organizzato dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione e disciplinato ai sensi del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 287. Tale ciclo può comprendere anche l'applicazione presso amministrazioni italiane e straniere, enti o organismi internazionali, istituti o aziende pubbliche o private. Il medesimo ciclo formativo, di durata non superiore a dodici mesi, può svolgersi anche in collaborazione con istituti universitari italiani o stranieri, ovvero primarie istituzioni formative pubbliche o private.

7. In coerenza con la programmazione del fabbisogno di personale delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, le amministrazioni di cui al comma 1 comunicano, entro il 30 giugno di ciascun anno, alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, il numero dei posti che si renderanno vacanti nei propri ruoli dei dirigenti. Il Dipartimento della funzione pubblica, entro il 31 luglio di ciascun anno, comunica alla Scuola superiore

⁷⁸ Comma modificato dall'art. 34, comma 25, lett. a), legge 27 dicembre 2002, n. 289, a decorrere dal 1° gennaio 2003.

della pubblica amministrazione i posti da coprire mediante corso-concorso di cui al comma 3. Il corso-concorso è bandito dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione entro il 31 dicembre di ciascun anno⁷⁹

7-bis Le amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e gli enti pubblici non economici comunicano, altresì, entro il 30 giugno di ciascun anno alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica i dati complessivi e riepilogativi relativi ai ruoli, alla dotazione organica, agli incarichi dirigenziali conferiti, anche ai sensi dell'articolo 19, commi 5-bis e 6, nonché alle posizioni di comando, fuori ruolo, aspettativa e mobilità, con indicazione della decorrenza e del termine di scadenza. Le informazioni sono comunicate e tempestivamente aggiornate per via telematica a cura delle amministrazioni interessate, con inserimento nella banca dati prevista dall'articolo 23, comma 2, secondo le modalità individuate con circolare della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica⁸⁰.

8. Restano ferme le vigenti disposizioni in materia di accesso alle qualifiche dirigenziali delle carriere diplomatica e prefettizia, delle Forze di polizia, delle Forze armate e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

9. Per le finalità di cui al presente articolo, è attribuito alla Scuola superiore della pubblica amministrazione un ulteriore contributo di 1.500 migliaia di euro a decorrere dall'anno 2002.

10. All'onere derivante dall'attuazione del comma 9, pari a 1.500 migliaia di euro a decorrere dall'anno 2002, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 2002-2004, nell'ambito dell'unità previsionale di base di parte corrente "Fondo speciale" dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2002, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al medesimo Ministero.

Art. 28-bis

Accesso alla qualifica di dirigente della prima fascia⁸¹

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 19, comma 4, l'accesso alla qualifica di dirigente di prima fascia nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti pubblici non economici avviene, per il cinquanta per cento dei posti, calcolati con riferimento a quelli che si rendono disponibili ogni anno per la cessazione dal servizio dei soggetti incaricati, tramite concorso pubblico per titoli ed esami indetto dalle singole amministrazioni, sulla base di criteri generali stabiliti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previo parere della Scuola superiore della pubblica amministrazione.

2. Nei casi in cui lo svolgimento dei relativi incarichi richieda specifica esperienza e peculiare professionalità, alla copertura di singoli posti e comunque di una quota non superiore alla metà di quelli da mettere a concorso ai sensi del comma 1 si può provve-

⁷⁹ Comma sostituito dall'art. 34, comma 25, lett. b), legge 27 dicembre 2002, n. 289, a decorrere dal 1° gennaio 2003.

⁸⁰ Comma inserito dall'art. 3-bis, comma 2, D.L. 28 maggio 2004, n. 136, convertito, con modificazioni, dalla L. 27 luglio 2004, n. 186.

⁸¹ Articolo inserito dall'art. 47, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

dere, con contratti di diritto privato a tempo determinato, attraverso concorso pubblico aperto ai soggetti in possesso dei requisiti professionali e delle attitudini manageriali corrispondenti al posto di funzione da coprire. I contratti sono stipulati per un periodo non superiore a tre anni.

3. Al concorso per titoli ed esami di cui al comma 1 possono essere ammessi i dirigenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni, che abbiano maturato almeno cinque anni di servizio nei ruoli dirigenziali e gli altri soggetti in possesso di titoli di studio e professionali individuati nei bandi di concorso, con riferimento alle specifiche esigenze dell'Amministrazione e sulla base di criteri generali di equivalenza stabiliti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previo parere della Scuola superiore della pubblica amministrazione, sentito il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca. A tale fine le amministrazioni che bandiscono il concorso tengono in particolare conto del personale di ruolo che ha esercitato per almeno cinque anni funzioni di livello dirigenziale generale all'interno delle stesse ovvero del personale appartenente all'organico dell'Unione europea in virtù di un pubblico concorso organizzato da dette istituzioni.

4. I vincitori del concorso di cui al comma 1 sono assunti dall'amministrazione e, anteriormente al conferimento dell'incarico, sono tenuti all'espletamento di un periodo di formazione presso uffici amministrativi di uno Stato dell'Unione europea o di un organismo comunitario o internazionale. In ogni caso il periodo di formazione è completato entro tre anni dalla conclusione del concorso.

5. La frequenza del periodo di formazione è obbligatoria ed è a tempo pieno, per una durata pari a sei mesi, anche non continuativi, e si svolge presso gli uffici di cui al comma 4, scelti dal vincitore tra quelli indicati dall'amministrazione.

6. Con regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, e sentita la Scuola superiore della pubblica amministrazione, sono disciplinate le modalità di compimento del periodo di formazione, tenuto anche conto di quanto previsto nell'articolo 32.

7. Al termine del periodo di formazione è prevista, da parte degli uffici di cui al comma 4, una valutazione del livello di professionalità acquisito che equivale al superamento del periodo di prova necessario per l'immissione in ruolo di cui all'articolo 70, comma 13.

8. Le spese sostenute per l'espletamento del periodo di formazione svolto presso le sedi estere di cui al comma 4 sono a carico delle singole amministrazioni nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Articolo 29

Reclutamento dei dirigenti scolastici

*(Art. 28-bis del d.lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 1 del d.lgs n. 59 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 11, comma 15 della legge n. 124 del 1999)*⁸²

1. Il reclutamento dei dirigenti scolastici si realizza mediante un corso concorso selettivo di formazione, indetto con decreto del Ministro della pubblica istruzione, svolto in sede regionale con cadenza periodica, comprensivo di moduli di formazione comune e di moduli di formazione specifica per la scuola elementare e media, per la scuola secondaria superiore e per gli istituti educativi. Al corso concorso è ammesso il personale docente ed educativo delle istituzioni statali che abbia maturato, dopo la nomina in ruolo, un servizio effettivamente prestato di almeno sette anni con possesso di laurea, nei rispettivi settori formativi, fatto salvo quanto previsto al comma 4.

2. Il numero di posti messi a concorso in sede regionale rispettivamente per la scuola elementare e media, per la scuola secondaria superiore e per le istituzioni educative è calcolato sommando i posti già vacanti e disponibili per la nomina in ruolo alla data della sua indizione, residuati dopo gli inquadramenti di cui all'articolo 25, ovvero dopo la nomina di tutti i vincitori del precedente concorso, e i posti che si libereranno nel corso del triennio successivo per collocamento a riposo per limiti di età, maggiorati della percentuale media triennale di cessazioni dal servizio per altri motivi e di un'ulteriore percentuale del 25 per cento, tenendo conto dei posti da riservare alla mobilità.

3. Il corso concorso, si articola in una selezione per titoli, in un concorso di ammissione, in un periodo di formazione e in un esame finale. Al concorso di ammissione accedono coloro che superano la selezione per titoli disciplinata dal bando di concorso. Sono ammessi al periodo di formazione i candidati utilmente inseriti nella graduatoria del concorso di ammissione entro il limite del numero dei posti messi a concorso a norma del comma 2 rispettivamente per la scuola elementare e media, per la scuola secondaria superiore e per le istituzioni educative, maggiorati del dieci per cento. Nel primo corso concorso, bandito per il numero di posti determinato ai sensi del comma 2 dopo l'avvio delle procedure di inquadramento di cui all'articolo 25, il 50 per cento dei posti così determinati è riservato a coloro che abbiano effettivamente ricoperto per almeno un triennio le funzioni di preside incaricato previo superamento di un esame di ammissione a loro riservato. Ai fini dell'accesso al corso di formazione il predetto personale viene graduato tenendo conto dell'esito del predetto esame di ammissione, dei titoli culturali e professionali posseduti e dell'anzianità di servizio maturata quale preside incaricato.

4. Il periodo di formazione, di durata non inferiore a quello previsto dal decreto di cui all'articolo 25, comma 2, comprende periodi di tirocinio ed esperienze presso enti e istituzioni; il numero dei moduli di formazione comune e specifica, i contenuti, la durata e le modalità di svolgimento sono disciplinati con decreto del Ministro della pubblica istruzione, d'intesa con il Ministro per la funzione pubblica, che individua anche i soggetti abilitati a realizzare la formazione. Con lo stesso decreto sono disciplinati i requisiti

⁸² Per l'abrogazione delle disposizioni del presente articolo che prevedono, ai fini del reclutamento e della mobilità professionale, la distinzione in settori formativi dei dirigenti scolastici, vedi l'art. 12, comma 1, D.P.R. 10 luglio 2008, n. 140.

ti e i limiti di partecipazione al corso concorso per posti non coerenti con la tipologia del servizio prestato.

5. In esito all'esame finale sono dichiarati vincitori coloro che l'hanno superato, in numero non superiore ai posti messi a concorso, rispettivamente per la scuola elementare e media, per la scuola secondaria superiore e per le istituzioni educative. Nel primo corso concorso bandito dopo l'avvio delle procedure d'inquadramento di cui all'articolo 25, il 50 per cento dei posti messi a concorso è riservato al personale in possesso dei requisiti di servizio come preside incaricato indicati al comma 3. I vincitori sono assunti in ruolo nel limite dei posti annualmente vacanti e disponibili, nell'ordine delle graduatorie definitive. In caso di rifiuto della nomina sono depennati dalla graduatoria. L'assegnazione della sede è disposta sulla base dei principi del presente decreto, tenuto conto delle specifiche esperienze professionali. I vincitori in attesa di nomina continuano a svolgere l'attività docente. Essi possono essere temporaneamente utilizzati, per la sostituzione dei dirigenti assenti per almeno tre mesi. Dall'anno scolastico successivo alla data di approvazione della prima graduatoria non sono più conferiti incarichi di presidenza.

6. Alla frequenza dei moduli di formazione specifica sono ammessi, nel limite del contingente stabilito in sede di contrattazione collettiva, anche i dirigenti che facciano domanda di mobilità professionale tra i diversi settori. L'accoglimento della domanda è subordinato all'esito positivo dell'esame finale relativo ai moduli frequentati.

7. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro della pubblica istruzione, di concerto col Ministro per la funzione pubblica sono definiti i criteri per la composizione delle commissioni esaminatrici.

Capo III

Uffici, piante organiche, mobilità e accessi

Art. 29-bis

*Mobilità intercompartmentale*⁸³

1. Al fine di favorire i processi di mobilità fra i comparti di contrattazione del personale delle pubbliche amministrazioni, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previo parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997, sentite le Organizzazioni sindacali è definita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una tabella di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione.

⁸³ Articolo inserito dall'art. 48, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Articolo 30

Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse

(Art. 33 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 13 del d.lgs n. 470 del 1993 e poi dall'art. 18 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 20, comma 2 della legge n. 488 del 1999)

1. Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. Le amministrazioni devono in ogni caso rendere pubbliche le disponibilità dei posti in organico da ricoprire attraverso passaggio diretto di personale da altre amministrazioni, fissando preventivamente i criteri di scelta. Il trasferimento è disposto previo parere favorevole dei dirigenti responsabili dei servizi e degli uffici cui il personale è o sarà assegnato sulla base della professionalità in possesso del dipendente in relazione al posto ricoperto o da ricoprire.⁸⁴

1-bis. Fermo restando quanto previsto al comma 2, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e previa intesa con la conferenza unificata, sentite le confederazioni sindacali rappresentative, sono disposte le misure per agevolare i processi di mobilità, anche volontaria, per garantire l'esercizio delle funzioni istituzionali da parte delle amministrazioni che presentano carenze di organico.⁸⁵

2. I contratti collettivi nazionali possono definire le procedure e i criteri generali per l'attuazione di quanto previsto dal comma 1. In ogni caso sono nulli gli accordi, gli atti o le clausole dei contratti collettivi volti ad eludere l'applicazione del principio del previo esperimento di mobilità rispetto al reclutamento di nuovo personale.⁸⁶

2-bis. Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza.⁸⁷

2-ter. L'immissione in ruolo di cui al comma 2-bis, limitatamente alla Presidenza del Consiglio dei ministri e al Ministero degli affari esteri, in ragione della specifica professionalità richiesta ai propri dipendenti, avviene previa valutazione comparativa dei titoli di servizio e di studio, posseduti dai dipendenti comandati o fuori ruolo al

⁸⁴ Comma modificato dall'art. 16, comma 1, lett. a), L. 28 novembre 2005, n. 246 e, successivamente, così sostituito dall'art. 49, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

⁸⁵ Comma inserito dall'art. 49, comma 2, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

⁸⁶ Comma modificato dall'art. 16, comma 1, lett. b), L. 28 novembre 2005, n. 246.

⁸⁷ Comma aggiunto dall'art. 5, comma 1-quater, D.L. 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla L. 31 marzo 2005, n. 43.

momento della presentazione della domanda di trasferimento, nei limiti dei posti effettivamente disponibili.⁸⁸

2-quater. La Presidenza del Consiglio dei ministri, per fronteggiare le situazioni di emergenza in atto, in ragione della specifica professionalità richiesta ai propri dipendenti può procedere alla riserva di posti da destinare al personale assunto con ordinanza per le esigenze della Protezione civile e del servizio civile, nell'ambito delle procedure concorsuali di cui all'articolo 3, comma 59, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, e all'articolo 1, comma 95, della legge 30 dicembre 2004, n. 311".⁸⁹

2-quinquies. Salvo diversa previsione, a seguito dell'iscrizione nel ruolo dell'amministrazione di destinazione, al dipendente trasferito per mobilità si applica esclusivamente il trattamento giuridico ed economico, compreso quello accessorio, previsto nei contratti collettivi vigenti nel comparto della stessa amministrazione.⁹⁰

Articolo 31

Passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di attività

(Art. 34 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 19 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Fatte salve le disposizioni speciali, nel caso di trasferimento o conferimento di attività, svolte da pubbliche amministrazioni, enti pubblici o loro aziende o strutture, ad altri soggetti, pubblici o privati, al personale che passa alle dipendenze di tali soggetti si applicano l'articolo 2112 del codice civile e si osservano le procedure di informazione e di consultazione di cui all'articolo 47, commi da 1 a 4, della legge 29 dicembre 1990, n. 428.

Articolo 32

Scambio di funzionari appartenenti a Paesi diversi e temporaneo servizio all'estero

(Art. 33-bis del d.lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 11 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. Anche al fine di favorire lo scambio internazionale di esperienze amministrative, i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, a seguito di appositi accordi di reciprocità stipulati tra le amministrazioni interessate, d'intesa con il Ministero degli affari esteri ed il Dipartimento della funzione pubblica, possono essere destinati a prestare temporaneamente servizio presso amministrazioni pubbliche degli Stati membri dell'Unione europea, degli Stati candidati all'adesione e di altri Stati con cui l'Italia intrattiene rapporti di collaborazione, nonché presso gli organismi dell'Unione europea e le organizzazioni ed enti internazionali cui l'Italia aderisce.

2. Il trattamento economico potrà essere a carico delle amministrazioni di provenienza, di quelle di destinazione o essere suddiviso tra esse, ovvero essere rimborsato in tutto o in parte allo Stato italiano dall'Unione europea o da una organizzazione o ente internazionale.

⁸⁸ Comma aggiunto dall'art. 5, comma 1-quater, D.L. 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla L. 31 marzo 2005, n. 43.

⁸⁹ Comma aggiunto dall'art. 5, comma 1-quater, D.L. 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla L. 31 marzo 2005, n. 43.

⁹⁰ Comma aggiunto dall'art. 16, comma 1, lett. c), L. 28 novembre 2005, n. 246.

3. Il personale che presta temporaneo servizio all'estero resta a tutti gli effetti dipendente dell'amministrazione di appartenenza. L'esperienza maturata all'estero è valutata ai fini dello sviluppo professionale degli interessati.

Articolo 33

Eccedenze di personale e mobilità collettiva

(Art. 35 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 14 del d.lgs n. 470 del 1993 e dall'art. 16 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 20 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 12 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. Le pubbliche amministrazioni che rilevino eccedenze di personale sono tenute ad informare preventivamente le organizzazioni sindacali di cui al comma 3 e ad osservare le procedure previste dal presente articolo. Si applicano, salvo quanto previsto dal presente articolo, le disposizioni di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, ed in particolare l'articolo 4, comma 11, e l'articolo 5, commi 1 e 2, e successive modificazioni ed integrazioni.

1-bis. La mancata individuazione da parte del dirigente responsabile delle eccedenze delle unità di personale, ai sensi del comma 1, è valutabile ai fini della responsabilità per danno erariale.⁹¹

2. Il presente articolo trova applicazione quando l'eccedenza rilevata riguardi almeno dieci dipendenti. Il numero di dieci unità si intende raggiunto anche in caso di dichiarazioni di eccedenza distinte nell'arco di un anno. In caso di eccedenze per un numero inferiore a 10 unità agli interessati si applicano le disposizioni previste dai commi 7 e 8.

3. La comunicazione preventiva di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, viene fatta alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area. La comunicazione deve contenere l'indicazione dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici e organizzativi per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a riassorbire le eccedenze all'interno della medesima amministrazione; del numero, della collocazione, delle qualifiche del personale eccedente, nonché del personale abitualmente impiegato, delle eventuali proposte per risolvere la situazione di eccedenza e dei relativi tempi di attuazione, delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dell'attuazione delle proposte medesime.

4. Entro dieci giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, a richiesta delle organizzazioni sindacali di cui al comma 3, si procede all'esame delle cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e delle possibilità di diversa utilizzazione del personale eccedente, o di una sua parte. L'esame è diretto a verificare le possibilità di pervenire ad un accordo sulla ricollocazione totale o parziale del personale eccedente, o nell'ambito della stessa amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o a contratti di solidarietà, ovvero presso altre amministrazioni comprese nell'ambito della Provincia o in quello diverso determinato ai sensi del comma 6. Le organizzazioni sindacali che partecipano all'esame

⁹¹ Comma inserito dall'art. 50, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

hanno diritto di ricevere, in relazione a quanto comunicato dall'amministrazione, le informazioni necessarie ad un utile confronto.

5. La procedura si conclude decorsi quarantacinque giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma 3, o con l'accordo o con apposito verbale nel quale sono riportate le diverse posizioni delle parti. In caso di disaccordo, le organizzazioni sindacali possono richiedere che il confronto prosegua, per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e gli enti pubblici nazionali, presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, con l'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni - ARAN, e per le altre amministrazioni, ai sensi degli articoli 3 e 4 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469 e successive modificazioni ed integrazioni. La procedura si conclude in ogni caso entro sessanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1.

6. I contratti collettivi nazionali possono stabilire criteri generali e procedure per consentire, tenuto conto delle caratteristiche del comparto, la gestione delle eccedenze di personale attraverso il passaggio diretto ad altre amministrazioni nell'ambito della provincia o in quello diverso che, in relazione alla distribuzione territoriale delle amministrazioni o alla situazione del mercato del lavoro, sia stabilito dai contratti collettivi nazionali. Si applicano le disposizioni dell'articolo 30.

7. Conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5, l'amministrazione colloca in disponibilità il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione e che non possa essere ricollocato presso altre amministrazioni, ovvero che non abbia preso servizio presso la diversa amministrazione che, secondo gli accordi intervenuti ai sensi dei commi precedenti, ne avrebbe consentito la ricollocazione.

8. Dalla data di collocamento in disponibilità restano sospese tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto ad un'indennità pari all'80 per cento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la durata massima di ventiquattro mesi. I periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione e della misura della stessa. E' riconosciuto altresì il diritto all'assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153, e successive modificazioni ed integrazioni.

Articolo 34

Gestione del personale in disponibilità

(Art. 35-bis del d.lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 21 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Il personale in disponibilità è iscritto in appositi elenchi secondo l'ordine cronologico di sospensione del relativo rapporto di lavoro.⁹²

2. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo e per gli enti pubblici non economici nazionali, il Dipartimento della funzione pubblica della Presi-

⁹² Comma abrogato dall'art. 5, comma 1-quinquies, D.L. 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla L. 31 marzo 2005, n. 43.

denza del Consiglio dei ministri forma e gestisce l'elenco, avvalendosi anche, ai fini della riqualificazione professionale del personale e della sua ricollocazione in altre amministrazioni, della collaborazione delle strutture regionali e provinciali di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e realizzando opportune forme di coordinamento con l'elenco di cui al comma 3.

3. Per le altre amministrazioni, l'elenco è tenuto dalle strutture regionali e provinciali di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469 e successive modificazioni ed integrazioni, alle quali sono affidati i compiti di riqualificazione professionale e ricollocazione presso altre amministrazioni del personale. Le leggi regionali previste dal decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, nel provvedere all'organizzazione del sistema regionale per l'impiego, si adeguano ai principi di cui al comma 2.

4. Il personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi ha diritto all'indennità di cui all'articolo 33, comma 8, per la durata massima ivi prevista. La spesa relativa grava sul bilancio dell'amministrazione di appartenenza sino al trasferimento ad altra amministrazione, ovvero al raggiungimento del periodo massimo di fruizione dell'indennità di cui al medesimo comma 8. Il rapporto di lavoro si intende definitivamente risolto a tale data, fermo restando quanto previsto nell'articolo 33. Gli oneri sociali relativi alla retribuzione goduta al momento del collocamento in disponibilità sono corrisposti dall'amministrazione di appartenenza all'ente previdenziale di riferimento per tutto il periodo della disponibilità.

5. I contratti collettivi nazionali possono riservare appositi fondi per la riqualificazione professionale del personale trasferito ai sensi dell'articolo 33 o collocato in disponibilità e per favorire forme di incentivazione alla ricollocazione del personale, in particolare mediante mobilità volontaria.

6. Nell'ambito della programmazione triennale del personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni ed integrazioni, le nuove assunzioni sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco.

7. Per gli enti pubblici territoriali le economie derivanti dalla minore spesa per effetto del collocamento in disponibilità restano a disposizione del loro bilancio e possono essere utilizzate per la formazione e la riqualificazione del personale nell'esercizio successivo.

8. Sono fatte salve le procedure di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relative al collocamento in disponibilità presso gli enti locali che hanno dichiarato il dissesto.

Articolo 34-bis⁹³

Disposizioni in materia di mobilità del personale

1. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, con esclusione delle amministrazioni previste dall'articolo 3, comma 1, ivi compreso il Corpo nazionale dei vigili del fuoco, prima di avviare le procedure di assunzione di personale, sono tenute a comunicare ai soggetti di cui all'articolo 34, commi 2 e 3, l'area, il livello e la sede

⁹³ Articolo inserito dall'art. 7, comma 1, legge 16 gennaio 2003, n. 3.

di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste.

2. La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e le strutture regionali e provinciali di cui all' articolo 34, comma 3, provvedono, entro quindici giorni dalla comunicazione, ad assegnare secondo l'anzianità di iscrizione nel relativo elenco il personale collocato in disponibilità ai sensi degli articoli 33 e 34. Le predette strutture regionali e provinciali, accertata l'assenza negli appositi elenchi di personale da assegnare alle amministrazioni che intendono bandire il concorso, comunicano tempestivamente alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica le informazioni inviate dalle stesse amministrazioni. Entro quindici giorni dal ricevimento della predetta comunicazione, la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, provvede ad assegnare alle amministrazioni che intendono bandire il concorso il personale inserito nell'elenco previsto dall'articolo 34, comma 2. A seguito dell'assegnazione, l'amministrazione destinataria iscrive il dipendente in disponibilità nel proprio ruolo e il rapporto di lavoro prosegue con l'amministrazione che ha comunicato l'intenzione di bandire il concorso.⁹⁴

3. Le amministrazioni possono provvedere a organizzare percorsi di qualificazione del personale assegnato ai sensi del comma 2.

4. Le amministrazioni, decorsi due mesi dalla ricezione della comunicazione di cui al comma 1 da parte del Dipartimento della funzione pubblica direttamente per le amministrazioni dello Stato e per gli enti pubblici non economici nazionali, comprese le università, e per conoscenza per le altre amministrazioni, possono procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale ai sensi del comma 2.⁹⁵

5. Le assunzioni effettuate in violazione del presente articolo sono nulle di diritto. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni

5-bis. Ove se ne ravvisi l'esigenza per una più tempestiva ricollocazione del personale in disponibilità iscritto nell'elenco di cui all'articolo 34, comma 2, il Dipartimento della funzione pubblica effettua ricognizioni presso le amministrazioni pubbliche per verificare l'interesse all'acquisizione in mobilità dei medesimi dipendenti. Si applica l'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 12 maggio 1995, n. 163, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 luglio 1995, n. 273.⁹⁶

⁹⁴ Comma sostituito dall'art. 5, comma 1-sexies, D.L. 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla L. 31 marzo 2005, n. 43.

⁹⁵ Comma modificato dall'art. 5, comma 1-septies, D.L. 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla L. 31 marzo 2005, n. 43.

⁹⁶ Comma aggiunto dall'art. 5, comma 1-octies, D.L. 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla L. 31 marzo 2005, n. 43.

Articolo 35

Reclutamento del personale

(Art. 36, commi da 1 a 6 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituiti prima dall'art. 17 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 22 del d.lgs n. 80 del 1998, successivamente modificati dall'art. 2, comma 2 ter del decreto legge 17 giugno 1999, n. 180 convertito con modificazioni dalla legge n. 269 del 1999; Art. 36-bis del d.lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 23 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 274, comma 1, lett. aa) del d.lgs n. 267 del 2000)

1. L'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro:

a) tramite procedure selettive, conformi ai principi del comma 3, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno;

b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità.

2. Le assunzioni obbligatorie da parte delle amministrazioni pubbliche, aziende ed enti pubblici dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere. Per il coniuge superstite e per i figli del personale delle Forze armate, delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del personale della Polizia municipale deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata di cui alla legge 13 agosto 1980, n. 466, e successive modificazioni ed integrazioni, tali assunzioni avvengono per chiamata diretta nominativa.

3. Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi:

a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;

b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;

c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;

d) decentramento delle procedure di reclutamento;

e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

4. Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n.

449, e successive modificazioni ed integrazioni. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, ivi compresa l'Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali, gli enti pubblici non economici e gli enti di ricerca, con organico superiore alle 200 unità, l'avvio delle procedure concorsuali è subordinato all'emanazione di apposito decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da adottare su proposta del Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze⁹⁷.

4-bis. L'avvio delle procedure concorsuali mediante l'emanazione di apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, di cui al comma 4 si applica anche alle procedure di reclutamento a tempo determinato per contingenti superiori alle cinque unità, inclusi i contratti di formazione e lavoro, e tiene conto degli aspetti finanziari, nonché dei criteri previsti dall'articolo 36.⁹⁸

5. I concorsi pubblici per le assunzioni nelle amministrazioni dello Stato e nelle aziende autonome si espletano di norma a livello regionale. Eventuali deroghe, per ragioni tecnico-amministrative o di economicità, sono autorizzate dal Presidente del Consiglio dei ministri. Per gli uffici aventi sede regionale, compartimentale o provinciale possono essere banditi concorsi unici circoscrizionali per l'accesso alle varie professionalità.

5-bis. I vincitori dei concorsi devono permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi.⁹⁹

5-ter. Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali. Il principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici è garantito, mediante specifiche disposizioni del bando, con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, quando tale requisito sia strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato.¹⁰⁰

6. Ai fini delle assunzioni di personale presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e le amministrazioni che esercitano competenze istituzionali in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia, di giustizia ordinaria, amministrativa, contabile e di difesa in giudizio dello Stato, si applica il disposto di cui all'articolo 26 della legge 1 febbraio 1989, n. 53, e successive modificazioni ed integrazioni.

7. Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi degli enti locali disciplina le dotazioni organiche, le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali, nel rispetto dei principi fissati dai commi precedenti.

⁹⁷ Comma modificato dall'art. 1, comma 104, L. 30 dicembre 2004, n. 311, a decorrere dal 1° gennaio 2005.

⁹⁸ Comma aggiunto dall'art. 4, comma 1, D.L. 10 gennaio 2006, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 marzo 2006, n. 80.

⁹⁹ Comma aggiunto dall'art. 1, comma 230, L. 23 dicembre 2005, n. 266, a decorrere dal 1° gennaio 2006.

¹⁰⁰ Comma inserito dall'art. 3, comma 87, L. 24 dicembre 2007, n. 244, a decorrere dal 1° gennaio 2008 e, successivamente, così modificato dall'art. 51, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Articolo 36

*Utilizzo di contratti di lavoro flessibile*¹⁰¹

1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35.

2. Per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti. Ferma restando la competenza delle amministrazioni in ordine alla individuazione delle necessità organizzative in coerenza con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, i contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti di lavoro a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della somministrazione di lavoro ed il lavoro accessorio di cui alla lettera d), del comma 1, dell'articolo 70 del decreto legislativo n. 276/2003, e successive modificazioni ed integrazioni, in applicazione di quanto previsto dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, dall'articolo 3 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, dall'articolo 16 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 per quanto riguarda la somministrazione di lavoro ed il lavoro accessorio di cui alla lettera d), del comma 1, dell'articolo 70 del medesimo decreto legislativo n. 276 del 2003, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché da ogni successiva modificazione o integrazione della relativa disciplina con riferimento alla individuazione dei contingenti di personale utilizzabile. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali.¹⁰²

3. Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, entro il 31 dicembre di ogni anno, sulla base di apposite istruzioni fornite con Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, le amministrazioni redigono, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione o ai servizi di controllo interno di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, nonché alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato.¹⁰³

¹⁰¹ Articolo modificato dall'art. 4, comma 2, D.L. 10 gennaio 2006, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 marzo 2006, n. 80, sostituito dall'art. 3, comma 79, L. 24 dicembre 2007, n. 244, a decorrere dal 1° gennaio 2008. Successivamente, il presente articolo è stato così sostituito dall'art. 49, comma 1, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2008, n. 133.

¹⁰² Comma così modificato dall'art. 17, comma 26, lett. a), D.L. 1° luglio 2009, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla L. 3 agosto 2009, n. 102.

¹⁰³ Comma così sostituito dall'art. 17, comma 26, lett. b), D.L. 1° luglio 2009, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla L. 3 agosto 2009, n. 102.

4. Le amministrazioni pubbliche comunicano, nell'ambito del rapporto di cui al precedente comma 3, anche le informazioni concernenti l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili.¹⁰⁴

5. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del presente decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.

5-bis. Le disposizioni previste dall'articolo 5, commi 4-quater, 4-quinquies e 4-sexies del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 si applicano esclusivamente al personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto.¹⁰⁵

Articolo 37

Accertamento delle conoscenze informatiche e di lingue straniere nei concorsi pubblici (Art. 36-ter del d.lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 13 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. A decorrere dal 1 gennaio 2000 i bandi di concorso per l'accesso alle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, prevedono l'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e di almeno una lingua straniera.

2. Per i dirigenti il regolamento di cui all'articolo 28 definisce il livello di conoscenza richiesto e le modalità per il relativo accertamento.

3. Per gli altri dipendenti delle amministrazioni dello Stato, con regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni ed integrazioni, su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri, sono stabiliti i livelli di conoscenza, anche in relazione alla professionalità cui si riferisce il bando, e le modalità per l'accertamento della conoscenza medesima. Il regolamento stabilisce altresì i casi nei quali il comma 1 non si applica.

¹⁰⁴ Comma così sostituito dall'art. 17, comma 26, lett. c), D.L. 1° luglio 2009, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla L. 3 agosto 2009, n. 102.

¹⁰⁵ Comma aggiunto dall'art. 17, comma 26, lett. d), D.L. 1° luglio 2009, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla L. 3 agosto 2009, n. 102.

Articolo 38

Accesso dei cittadini degli Stati membri della Unione europea

(Art. 37 d.lgs n. 29 del 1993, come modificato dall'art. 24 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. I cittadini degli Stati membri dell'Unione europea possono accedere ai posti di lavoro presso le amministrazioni pubbliche che non implicano esercizio diretto o indiretto di pubblici poteri, ovvero non attengono alla tutela dell'interesse nazionale.

2. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, ai sensi dell'articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono individuati i posti e le funzioni per i quali non può prescindersi dal possesso della cittadinanza italiana, nonché i requisiti indispensabili all'accesso dei cittadini di cui al comma 1.

3. Nei casi in cui non sia intervenuta una disciplina di livello comunitario, all'equiparazione dei titoli di studio e professionali si provvede con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, adottato su proposta dei Ministri competenti. Con eguale procedura si stabilisce l'equivalenza tra i titoli accademici e di servizio rilevanti ai fini dell'ammissione al concorso e della nomina.

Articolo 39

Assunzioni obbligatorie delle categorie protette e tirocinio per portatori di handicap

(Art. 42 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 19 del d.lgs n. 546 del 1993 e modificato prima dall'art. 43, comma 1 del d.lgs n. 80 del 1998 e poi dall'art. 22, comma 1 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono o propongono programmi di assunzioni per portatori di handicap ai sensi dell'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68, sulla base delle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e dal Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, cui confluisce il Dipartimento degli affari sociali della Presidenza del Consiglio dei ministri ai sensi dell'articolo 45, comma 3 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300 con le decorrenze previste dall'articolo 10, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303.

Titolo III
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE

Articolo 40

Contratti collettivi nazionali e integrativi

(Art. 45 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 15 del d.lgs. n. 470 del 1993 e poi dall'art. 1 del d.lgs. n. 396 del 1997 e successivamente modificato dall'art. 43, comma 1 del d.lgs n. 80 del 1998)¹⁰⁶

1. La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.¹⁰⁷

2. Tramite appositi accordi tra l'ARAN e le Confederazioni rappresentative, secondo le procedure di cui agli articoli 41, comma 5, e 47, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, sono definiti fino a un massimo di quattro comparti di contrattazione collettiva nazionale, cui corrispondono non più di quattro separate aree per la dirigenza. Una apposita sezione contrattuale di un'area dirigenziale riguarda la dirigenza del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale, per gli effetti di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni. Nell'ambito dei comparti di contrattazione possono essere costituite apposite sezioni contrattuali per specifiche professionalità.¹⁰⁸

3. 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 che vi sia coincidenza fra la vigenza della disciplina giuridica e di quella economica.¹⁰⁹

3-bis. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministra-

¹⁰⁶ Il presente articolo era stato modificato dall'art. 10, comma 2, D.L. 10 gennaio 2006, n. 4, che aveva inserito il comma 2-bis; successivamente tale modifica non è stata confermata dalla legge di conversione (L. 9 marzo 2006, n. 80).

¹⁰⁷ Comma così sostituito dall'art. 54, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che ha sostituito gli originari commi da 1 a 3 con gli attuali commi da 1 a 3-sexies.

¹⁰⁸ Comma modificato dall'art. 7, comma 4, L. 15 luglio 2002, n. 145, dall'art. 14, comma 2, L. 29 luglio 2003, n. 229, dall'art. 1, comma 125, L. 30 dicembre 2004, n. 311, a decorrere dal 1° gennaio 2005 e, successivamente, così sostituito dall'art. 54, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che ha sostituito gli originari commi da 1 a 3 con gli attuali commi da 1 a 3-sexies.

¹⁰⁹ Comma così sostituito dall'art. 54, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che ha sostituito gli originari commi da 1 a 3 con gli attuali commi da 1 a 3-sexies.

zione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Essa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.¹¹⁰

3-ter. Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis.¹¹¹

3-quater. La Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, fornisce, entro il 31 maggio di ogni anno, all'ARAN una graduatoria di performance delle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali. Tale graduatoria raggruppa le singole amministrazioni, per settori, su almeno tre livelli di merito, in funzione dei risultati di performance ottenuti. La contrattazione nazionale definisce le modalità di ripartizione delle risorse per la contrattazione decentrata tra i diversi livelli di merito assicurando l'invarianza complessiva dei relativi oneri nel comparto o nell'area di contrattazione.¹¹²

3-quinquies. La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'articolo 45, comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Le pub-

¹¹⁰ Comma inserito dall'art. 54, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che ha sostituito gli originari commi da 1 a 3 con gli attuali commi da 1 a 3-sexies.

¹¹¹ Comma inserito dall'art. 54, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che ha sostituito gli originari commi da 1 a 3 con gli attuali commi da 1 a 3-sexies.

¹¹² Comma inserito dall'art. 54, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che ha sostituito gli originari commi da 1 a 3 con gli attuali commi da 1 a 3-sexies.

bliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di accertato superamento di vincoli finanziari da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione a decorrere dai contratti sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.¹¹³

3-sexies. A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.¹¹⁴

4. Le pubbliche amministrazioni adempiono agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi dalla data della sottoscrizione definitiva e ne assicurano l'osservanza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti.

Articolo 40-bis

Controlli in materia di contrattazione integrativa¹¹⁵

1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo.

2. Per le amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, nonché per gli enti pubblici non economici e per gli enti e le istituzioni di ricerca con organico superio-

¹¹³ Comma inserito dall'art. 54, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che ha sostituito gli originari commi da 1 a 3 con gli attuali commi da 1 a 3-sexies.

¹¹⁴ Comma inserito dall'art. 54, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che ha sostituito gli originari commi da 1 a 3 con gli attuali commi da 1 a 3-sexies.

¹¹⁵ Articolo inserito dall'art. 17, comma 2, L. 28 dicembre 2001, n. 448, a decorrere dal 1° gennaio 2002, modificato dall'art. 14, comma 1, L. 16 gennaio 2003, n. 3 e, successivamente, così sostituito dall'art. 55, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

re a duecento unità, i contratti integrativi sottoscritti, corredati da una apposita relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa certificate dai competenti organi di controllo previsti dal comma 1, sono trasmessi alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, che, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, ne accertano, congiuntamente, la compatibilità economico-finanziaria, ai sensi del presente articolo e dell'articolo 40, comma 3-quinquies. Decorso tale termine, che può essere sospeso in caso di richiesta di elementi istruttori, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative.

3. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, inviano entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, al Ministero dell'economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Tali informazioni sono volte ad accertare, oltre il rispetto dei vincoli finanziari in ordine sia alla consistenza delle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa sia all'evoluzione della consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati, anche la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, nonché a parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni economiche. Le informazioni sono trasmesse alla Corte dei conti che, ferme restando le ipotesi di responsabilità eventualmente ravvisabili le utilizza, unitamente a quelle trasmesse ai sensi del Titolo V, anche ai fini del referto sul costo del lavoro.

4. Le amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di pubblicare in modo permanente sul proprio sito istituzionale, con modalità che garantiscano la piena visibilità e accessibilità delle informazioni ai cittadini, i contratti integrativi stipulati con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo di cui al comma 1, nonché le informazioni trasmesse annualmente ai sensi del comma 3. La relazione illustrativa, fra l'altro, evidenzia gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini. Il Dipartimento per la funzione pubblica di intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze e in sede di Conferenza unificata predispone un modello per la valutazione, da parte dell'utenza, dell'impatto della contrattazione integrativa sul funzionamento dei servizi pubblici, evidenziando le richieste e le previsioni di interesse per la collettività. Tale modello e gli esiti della valutazione vengono pubblicati sul sito istituzionale delle amministrazioni pubbliche interessate dalla contrattazione integrativa.

5. Ai fini dell'articolo 46, comma 4, le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

6. Il Dipartimento della funzione pubblica, il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato presso il Ministero dell'economia e delle finanze e la Corte dei conti possono avvalersi ai sensi dell'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127, di personale in posizione di fuori ruolo o di comando per l'esercizio delle funzioni di controllo sulla contrattazione integrativa.

7. In caso di mancato adempimento delle prescrizioni del presente articolo, oltre alle sanzioni previste dall'articolo 60, comma 2, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere a qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa. Gli organi di controllo previsti dal comma 1 vigilano sulla corretta applicazione delle disposizioni del presente articolo.

Articolo 41

Poteri di indirizzo nei confronti dell' ARAN

(Art. 46 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 3 del d.lgs n. 396 del 1997 e successivamente modificato prima dall'art. 44, comma 3 del d.lgs n. 80 del 1998 e poi dall'art. 55 del d.lgs n. 300 del 1999; Art. 44, comma 8 del d.lgs n. 80 del 1998)¹¹⁶

1. Il potere di indirizzo nei confronti dell'ARAN e le altre competenze relative alle procedure di contrattazione collettiva nazionale sono esercitati dalle pubbliche amministrazioni attraverso le proprie istanze associative o rappresentative, le quali costituiscono comitati di settore che regolano autonomamente le proprie modalità di funzionamento e di deliberazione. In ogni caso, le deliberazioni assunte in materia di indirizzo all'ARAN o di parere sull'ipotesi di accordo nell'ambito della procedura di contrattazione collettiva di cui all'articolo 47, si considerano definitive e non richiedono ratifica da parte delle istanze associative o rappresentative delle pubbliche amministrazioni del comparto.

2. E' costituito un comitato di settore nell'ambito della Conferenza delle Regioni, che esercita, per uno dei comparti di cui all'articolo 40, comma 2, le competenze di cui al comma 1, per le regioni, i relativi enti dipendenti, e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale; a tale comitato partecipa un rappresentante del Governo, designato dal Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali per le competenze delle amministrazioni del Servizio sanitario nazionale. E' costituito un comitato di settore nell'ambito dell'Associazione nazionale dei Comuni italiani (ANCI), dell'Unione delle province d'Italia (UPI) e dell'Unioncamere che esercita, per uno dei comparti di cui all'articolo 40, comma 2, le competenze di cui al comma 1, per i dipendenti degli enti locali, delle Camere di commercio e dei segretari comunali e provinciali.

3. Per tutte le altre amministrazioni opera come comitato di settore il Presidente del Consiglio dei Ministri tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Al fine di assicurare la salvaguardia delle specificità delle diverse amministrazioni e delle categorie di personale ivi comprese, gli indirizzi sono emanati per il sistema scolastico, sentito il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, nonché, per i rispettivi ambiti di competenza,

¹¹⁶ Articolo modificato dall'art. 3, comma 3, D.Lgs. 3 luglio 2003, n. 173 e, successivamente, così sostituito dall'art. 56, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

sentiti i direttori delle Agenzie fiscali, la Conferenza dei rettori delle università italiane; le istanze rappresentative promosse dai presidenti degli enti di ricerca e degli enti pubblici non economici ed il presidente del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

4. Rappresentanti designati dai Comitati di settore possono assistere l'ARAN nello svolgimento delle trattative. I comitati di settore possono stipulare con l'ARAN specifici accordi per i reciproci rapporti in materia di contrattazione e per eventuali attività in comune. Nell'ambito del regolamento di organizzazione dell'ARAN per assicurare il miglior raccordo tra i Comitati di settore delle Regioni e degli enti locali e l'ARAN, a ciascun comitato corrisponde una specifica struttura, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

5. Per la stipulazione degli accordi che definiscono o modificano i comparti o le aree di contrattazione collettiva di cui all'articolo 40, comma 2, o che regolano istituti comuni a più comparti le funzioni di indirizzo e le altre competenze inerenti alla contrattazione collettiva sono esercitate collegialmente dai comitati di settore.

Articolo 42

Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro

(Art. 47 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 6 del d.lgs n. 396 del 1997)

1. Nelle pubbliche amministrazioni la libertà e l'attività sindacale sono tutelate nelle forme previste dalle disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni. Fino a quando non vengano emanate norme di carattere generale sulla rappresentatività sindacale che sostituiscano o modifichino tali disposizioni, le pubbliche amministrazioni, in attuazione dei criteri di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b) della legge 23 ottobre 1992, n. 421, osservano le disposizioni seguenti in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai fini dell'attribuzione dei diritti e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro e dell'esercizio della contrattazione collettiva.

2. In ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, le organizzazioni sindacali che, in base ai criteri dell'articolo 43, siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, possono costituire rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'articolo 19 e seguenti della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni. Ad esse spettano, in proporzione alla rappresentatività, le garanzie previste dagli articoli 23, 24 e 30 della medesima legge n. 300 del 1970, e le migliori condizioni derivanti dai contratti collettivi.

3. In ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, ad iniziativa anche disgiunta delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2, viene altresì costituito, con le modalità di cui ai commi seguenti, un organismo di rappresentanza unitaria del personale mediante elezioni alle quali è garantita la partecipazione di tutti i lavoratori.

4. Con appositi accordi o contratti collettivi nazionali, tra l'ARAN e le confederazioni o organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43, sono definite la composizione dell'organismo di rappresentanza unitaria del personale e le specifiche modalità delle elezioni, prevedendo in ogni caso il voto segreto, il metodo proporzionale e il periodico rinnovo, con esclusione della prorogabilità. Deve essere garantita la facoltà di presentare liste, oltre alle organizzazioni che, in base ai criteri dell'articolo 43, sia-

no ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, anche ad altre organizzazioni sindacali, purché siano costituite in associazione con un proprio statuto e purché abbiano aderito agli accordi o contratti collettivi che disciplinano l'elezione e il funzionamento dell'organismo. Per la presentazione delle liste, può essere richiesto a tutte le organizzazioni sindacali promotrici un numero di firme di dipendenti con diritto al voto non superiore al 3 per cento del totale dei dipendenti nelle amministrazioni, enti o strutture amministrative fino a duemila dipendenti, e del 2 per cento in quelle di dimensioni superiori.

5. I medesimi accordi o contratti collettivi possono prevedere che, alle condizioni di cui al comma 8, siano costituite rappresentanze unitarie del personale comuni a più amministrazioni o enti di modeste dimensioni ubicati nel medesimo territorio. Essi possono altresì prevedere che siano costituiti organismi di coordinamento tra le rappresentanze unitarie del personale nelle amministrazioni e enti con pluralità di sedi o strutture di cui al comma 8.

6. I componenti della rappresentanza unitaria del personale sono equiparati ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali ai fini della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, e del presente decreto. Gli accordi o contratti collettivi che regolano l'elezione e il funzionamento dell'organismo, stabiliscono i criteri e le modalità con cui sono trasferite ai componenti eletti della rappresentanza unitaria del personale le garanzie spettanti alle rappresentanze sindacali aziendali delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2 che li abbiano sottoscritti o vi aderiscano.

7. I medesimi accordi possono disciplinare le modalità con le quali la rappresentanza unitaria del personale esercita in via esclusiva i diritti di informazione e di partecipazione riconosciuti alle rappresentanze sindacali aziendali dall'articolo 9 o da altre disposizioni della legge e della contrattazione collettiva. Essi possono altresì prevedere che, ai fini dell'esercizio della contrattazione collettiva integrativa, la rappresentanza unitaria del personale sia integrata da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto.

8. Salvo che i contratti collettivi non prevedano, in relazione alle caratteristiche del comparto, diversi criteri dimensionali, gli organismi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo possono essere costituiti, alle condizioni previste dai commi precedenti, in ciascuna amministrazione o ente che occupi oltre quindici dipendenti. Nel caso di amministrazioni o enti con pluralità di sedi o strutture periferiche, possono essere costituiti anche presso le sedi o strutture periferiche che siano considerate livelli decentrati di contrattazione collettiva dai contratti collettivi nazionali.

9. Fermo restando quanto previsto dal comma 2, per la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, la rappresentanza dei dirigenti nelle amministrazioni, enti o strutture amministrative è disciplinata, in coerenza con la natura delle loro funzioni, dagli accordi o contratti collettivi riguardanti la relativa area contrattuale.

10. Alle figure professionali per le quali nel contratto collettivo del comparto sia prevista una disciplina distinta ai sensi dell'articolo 40, comma 2, deve essere garantita una adeguata presenza negli organismi di rappresentanza unitaria del personale, anche mediante l'istituzione, tenuto conto della loro incidenza quantitativa e del numero dei componenti dell'organismo, di specifici collegi elettorali.

11. Per quanto riguarda i diritti e le prerogative sindacali delle organizzazioni sindacali delle minoranze linguistiche, nell'ambito della provincia di Bolzano e della regione Valle d'Aosta, si applica quanto previsto dall'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 6 gennaio 1978, n. 58, e dal decreto legislativo 28 dicembre 1989, n. 430.

Articolo 43

Rappresentatività sindacale ai fini della contrattazione collettiva

(Art. 47-bis del d.lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 7 del d.lgs n. 396 del 1997, modificato dall'art. 44, comma 4 del d.lgs n. 80 del 1998; Art. 44 comma 7 del d.lgs n. 80 del 1998, come modificato dall'art. 22, comma 4 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. L'ARAN ammette alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'area una rappresentatività non inferiore al 5 per cento, considerando a tal fine la media tra il dato associativo e il dato elettorale. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. Il dato elettorale è espresso dalla percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze unitarie del personale, rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato.

2. Alla contrattazione collettiva nazionale per il relativo comparto o area partecipano altresì le confederazioni alle quali le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva ai sensi del comma 1 siano affiliate.

3. L'ARAN sottoscrive i contratti collettivi verificando previamente, sulla base della rappresentatività accertata per l'ammissione alle trattative ai sensi del comma 1, che le organizzazioni sindacali che aderiscono all'ipotesi di accordo rappresentino nel loro complesso almeno il 51 per cento come media tra dato associativo e dato elettorale nel comparto o nell'area contrattuale, o almeno il 60 per cento del dato elettorale nel medesimo ambito.

4. L'ARAN ammette alla contrattazione collettiva per la stipulazione degli accordi o contratti collettivi che definiscono o modificano i comparti o le aree o che regolano istituti comuni a tutte le pubbliche amministrazioni o riguardanti più comparti, le confederazioni sindacali alle quali, in almeno due comparti o due aree contrattuali, siano affiliate organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi del comma 1.

5. I soggetti e le procedure della contrattazione collettiva integrativa sono disciplinati, in conformità all'articolo 40, commi 3-bis e seguenti, dai contratti collettivi nazionali, fermo restando quanto previsto dall'articolo 42, comma 7, per gli organismi di rappresentanza unitaria del personale.¹¹⁷

6. Agli effetti dell'accordo tra l'ARAN e le confederazioni sindacali rappresentative, previsto dall'articolo 50, comma 1, e dei contratti collettivi che regolano la materia, le confederazioni e le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale ai sensi dei commi precedenti, hanno titolo ai permessi, aspettative e distacchi sindacali, in quota proporzionale alla loro rappresentatività ai sensi del comma 1, tenen-

¹¹⁷ Comma così modificato dall'art. 64, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

do conto anche della diffusione territoriale e della consistenza delle strutture organizzative nel comparto o nell'area.

7. La raccolta dei dati sui voti e sulle deleghe è assicurata dall'ARAN. I dati relativi alle deleghe rilasciate a ciascuna amministrazione nell'anno considerato sono rilevati e trasmessi all'ARAN non oltre il 31 marzo dell'anno successivo dalle pubbliche amministrazioni, controfirmati da un rappresentante dell'organizzazione sindacale interessata, con modalità che garantiscano la riservatezza delle informazioni. Le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di indicare il funzionario responsabile della rilevazione e della trasmissione dei dati. Per il controllo sulle procedure elettorali e per la raccolta dei dati relativi alle deleghe l'ARAN si avvale, sulla base di apposite convenzioni, della collaborazione del Dipartimento della funzione pubblica, del Ministero del lavoro, delle istanze rappresentative o associative delle pubbliche amministrazioni.

8. Per garantire modalità di rilevazione certe ed obiettive, per la certificazione dei dati e per la risoluzione delle eventuali controversie è istituito presso l'ARAN un comitato paritetico, che può essere articolato per comparti, al quale partecipano le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale.

9. Il comitato procede alla verifica dei dati relativi ai voti ed alle deleghe. Può deliberare che non siano prese in considerazione, ai fini della misurazione del dato associativo, le deleghe a favore di organizzazioni sindacali che richiedano ai lavoratori un contributo economico inferiore di più della metà rispetto a quello mediamente richiesto dalle organizzazioni sindacali del comparto o dell'area.

10. Il comitato delibera sulle contestazioni relative alla rilevazione dei voti e delle deleghe. Qualora vi sia dissenso, e in ogni caso quando la contestazione sia avanzata da un soggetto sindacale non rappresentato nel comitato, la deliberazione è adottata su conforme parere del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro - CNEL, che lo emana entro quindici giorni dalla richiesta. La richiesta di parere è trasmessa dal comitato al Ministro per la funzione pubblica, che provvede a presentarla al CNEL entro cinque giorni dalla ricezione.

11. Ai fini delle deliberazioni, l'ARAN e le organizzazioni sindacali rappresentate nel comitato votano separatamente e il voto delle seconde è espresso dalla maggioranza dei rappresentanti presenti.

12. A tutte le organizzazioni sindacali vengono garantite adeguate forme di informazione e di accesso ai dati, nel rispetto della legislazione sulla riservatezza delle informazioni di cui alla legge 31 dicembre 1996, n. 675, e successive disposizioni correttive ed integrative.

13. Ai sindacati delle minoranze linguistiche della Provincia di Bolzano e delle regioni Valle d'Aosta e Friuli-Venezia Giulia, riconosciuti rappresentativi agli effetti di speciali disposizioni di legge regionale e provinciale o di attuazione degli Statuti, spettano, eventualmente anche con forme di rappresentanza in comune, i medesimi diritti, poteri e prerogative, previsti per le organizzazioni sindacali considerate rappresentative in base al presente decreto. Per le organizzazioni sindacali che organizzano anche lavoratori delle minoranze linguistiche della provincia di Bolzano e della regione della Val d'Aosta, i criteri per la determinazione della rappresentatività si riferiscono esclusivamente ai rispettivi ambiti territoriali e ai dipendenti ivi impiegati.

Articolo 44

*Nuove forme di partecipazione alla organizzazione del lavoro
(Art. 48 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 16 del d.lgs n. 470 del 1993)*

1. In attuazione dell'articolo 2, comma 1, lettera a), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, la contrattazione collettiva nazionale definisce nuove forme di partecipazione delle rappresentanze del personale ai fini dell'organizzazione del lavoro nelle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2. Sono abrogate le norme che prevedono ogni forma di rappresentanza, anche elettiva, del personale nei consigli di amministrazione delle predette amministrazioni pubbliche, nonché nelle commissioni di concorso. La contrattazione collettiva nazionale indicherà forme e procedure di partecipazione che sostituiranno commissioni del personale e organismi di gestione, comunque denominati.

Articolo 45

*Trattamento economico
(Art. 49 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 23 del d.lgs. n. 546 del 1993)*

1. Il trattamento economico fondamentale ed accessorio fatto salvo quanto previsto all'articolo 40, commi 3-ter e 3-quater, e all'articolo 47-bis, comma 1, è definito dai contratti collettivi.¹¹⁸

2. Le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi.

3. I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:

- a) alla performance individuale;
- b) alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;
- c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.¹¹⁹

3-bis. Per premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, sono destinate, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.¹²⁰

4. I dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori.

5. Le funzioni ed i relativi trattamenti economici accessori del personale non diplomatico del Ministero degli affari esteri, per i servizi che si prestano all'estero presso le rappresentanze diplomatiche, gli uffici consolari e le istituzioni culturali e scolastiche, sono disciplinati, limitatamente al periodo di servizio ivi prestato, dalle disposizioni del

¹¹⁸ Comma così modificato dall'art. 57, comma 1, lett. a), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

¹¹⁹ Comma così sostituito dall'art. 57, comma 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

¹²⁰ Comma inserito dall'art. 57, comma 1, lett. c), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalle altre pertinenti normative di settore del Ministero degli affari esteri.

Articolo 46

*Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni
(Art. 50, commi da 1 a 12 e 16 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituiti prima dall'art. 17 del d.lgs n. 470 del 1993 e poi dall'art. 2 del d.lgs n. 396 del 1997)*

1. Le pubbliche amministrazioni sono legalmente rappresentate dall'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni - ARAN, agli effetti della contrattazione collettiva nazionale. L'ARAN esercita a livello nazionale, in base agli indirizzi ricevuti ai sensi degli articoli 41 e 47, ogni attività relativa alle relazioni sindacali, alla negoziazione dei contratti collettivi e alla assistenza delle pubbliche amministrazioni ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi. Sottopone alla valutazione della commissione di garanzia dell'attuazione della legge 12 giugno 1990, n. 146, e successive modificazioni e integrazioni, gli accordi nazionali sulle prestazioni indispensabili ai sensi dell'articolo 2 della legge citata.

2. Le pubbliche amministrazioni possono avvalersi dell'assistenza dell'ARAN ai fini della contrattazione integrativa. Sulla base di apposite intese, l'assistenza può essere assicurata anche collettivamente ad amministrazioni dello stesso tipo o ubicate nello stesso ambito territoriale. Su richiesta dei comitati di settore, in relazione all'articolazione della contrattazione collettiva integrativa nel comparto ed alle specifiche esigenze delle pubbliche amministrazioni interessate, possono essere costituite, anche per periodi determinati, delegazioni dell'ARAN su base regionale o pluriregionale.

3. L'ARAN cura le attività di studio, monitoraggio e documentazione necessarie all'esercizio della contrattazione collettiva. Predisporre a cadenza semestrale, ed invia al Governo, ai comitati di settore dei comparti regioni e autonomie locali e sanità e alle commissioni parlamentari competenti, un rapporto sull'evoluzione delle retribuzioni di fatto dei pubblici dipendenti. A tale fine l'ARAN si avvale della collaborazione dell'ISTAT per l'acquisizione di informazioni statistiche e per la formulazione di modelli statistici di rilevazione. L'ARAN si avvale, altresì, della collaborazione del Ministero dell'economia e delle finanze che garantisce l'accesso ai dati raccolti in sede di predisposizione del bilancio dello Stato, del conto annuale del personale e del monitoraggio dei flussi di cassa e relativi agli aspetti riguardanti il costo del lavoro pubblico.¹²¹

4. L'ARAN effettua il monitoraggio sull'applicazione dei contratti collettivi nazionali e sulla contrattazione collettiva integrativa e presenta annualmente al Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero dell'economia e delle finanze nonché ai comitati di settore, un rapporto in cui verifica l'effettività e la congruenza della ripartizione fra le materie regolate dalla legge, quelle di competenza della contrattazione nazionale e quelle di competenza dei contratti integrativi nonché le principali criticità emerse in sede di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa.¹²²

¹²¹ Comma così sostituito dall'art. 58, comma 1, lett. a), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

¹²² Comma così sostituito dall'art. 58, comma 1, lett. a), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

5. Sono organi dell'ARAN:

- a) il Presidente;
- b) il Collegio di indirizzo e controllo.¹²³

6. Il Presidente dell'ARAN è nominato con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione previo parere della Conferenza unificata. Il Presidente rappresenta l'agenzia ed è scelto fra esperti in materia di economia del lavoro, diritto del lavoro, politiche del personale e strategia aziendale, anche estranei alla pubblica amministrazione, nel rispetto delle disposizioni riguardanti le incompatibilità di cui al comma 7-bis. Il Presidente dura in carica quattro anni e può essere riconfermato per una sola volta. La carica di Presidente è incompatibile con qualsiasi altra attività professionale a carattere continuativo; se dipendente pubblico, è collocato in aspettativa o in posizione di fuori ruolo secondo l'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza.¹²⁴

7. Il collegio di indirizzo e controllo è costituito da quattro componenti scelti tra esperti di riconosciuta competenza in materia di relazioni sindacali e di gestione del personale, anche estranei alla pubblica amministrazione e dal presidente dell'Agenzia che lo presiede; due di essi sono designati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta, rispettivamente, del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro dell'economia e delle finanze e gli altri due, rispettivamente, dall'ANCI e dall'UPI e dalla Conferenza delle Regioni e delle province autonome. Il collegio coordina la strategia negoziale e ne assicura l'omogeneità, assumendo la responsabilità per la contrattazione collettiva e verificando che le trattative si svolgano in coerenza con le direttive contenute negli atti di indirizzo. Nell'esercizio delle sue funzioni il collegio delibera a maggioranza, su proposta del presidente. Il collegio dura in carica quattro anni e i suoi componenti possono essere riconfermati per una sola volta.¹²⁵

7-bis. Non possono far parte del collegio di indirizzo e controllo né ricoprire funzioni di presidente, 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. L'incompatibilità si intende estesa a qualsiasi rapporto di carattere professionale o di consulenza con le predette organizzazioni sindacali o politiche. L'assenza delle predette cause di incompatibilità costituisce presupposto necessario per l'affidamento degli incarichi dirigenziali nell'agenzia.¹²⁶

8. Per la sua attività, l'ARAN si avvale:

- a) delle risorse derivanti da contributi posti a carico delle singole amministrazioni dei vari comparti, corrisposti in misura fissa per dipendente in servizio. La misura annua del contributo individuale è definita, sentita l'ARAN, con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro della pubblica amministrazione e l'in-

¹²³ Comma così sostituito dall'art. 58, comma 1, lett. a), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

¹²⁴ Comma così sostituito dall'art. 58, comma 1, lett. a), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

¹²⁵ Comma così sostituito dall'art. 58, comma 1, lett. a), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

¹²⁶ Comma inserito dall'art. 58, comma 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

novazione, d'intesa con la Conferenza unificata ed è riferita a ciascun triennio contrattuale;¹²⁷

b) di quote per l'assistenza alla contrattazione integrativa e per le altre prestazioni eventualmente richieste, poste a carico dei soggetti che se ne avvalgano.

9. La riscossione dei contributi di cui al comma 8 è effettuata:

a) per le amministrazioni dello Stato mediante l'assegnazione di risorse pari all'ammontare dei contributi che si prevedono dovuti nell'esercizio di riferimento. L'assegnazione è effettuata annualmente sulla base della quota definita al comma 8, lettera a), con la legge annuale di bilancio, con imputazione alla pertinente unità previsionale di base dello stato di previsione del Ministero dell'economia e finanze;¹²⁸

b) per le amministrazioni diverse dallo Stato, mediante un sistema di trasferimenti da definirsi tramite decreti del Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e, a seconda del comparto, dei Ministri competenti, nonché, per gli aspetti di interesse regionale e locale, previa intesa espressa dalla Conferenza unificata Stato-regioni e Stato-città.

10. L'ARAN ha personalità giuridica di diritto pubblico. Ha autonomia organizzativa e contabile nei limiti del proprio bilancio. Affluiscono direttamente al bilancio dell'ARAN i contributi di cui al comma 8. L'ARAN definisce con propri regolamenti le norme concernenti l'organizzazione interna, il funzionamento e la gestione finanziaria. I regolamenti sono soggetti al controllo del Dipartimento della funzione pubblica e del Ministero dell'economia e delle finanze, adottati d'intesa con la Conferenza unificata, da esercitarsi entro quarantacinque giorni dal ricevimento degli stessi. La gestione finanziaria è soggetta al controllo consuntivo della Corte dei conti.¹²⁹

11. Il ruolo del personale dipendente dell'ARAN è definito in base ai regolamenti di cui al comma 10. Alla copertura dei relativi posti si provvede nell'ambito delle disponibilità di bilancio tramite concorsi pubblici, ovvero mediante assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato, regolati dalle norme di diritto privato.¹³⁰

12. L'ARAN può altresì avvalersi di un contingente di personale, anche di qualifica dirigenziale, proveniente dalle pubbliche amministrazioni rappresentate, in posizione di comando o fuori ruolo in base ai regolamenti di cui al comma 10. I dipendenti comandati o collocati fuori ruolo conservano lo stato giuridico ed il trattamento economico delle amministrazioni di provenienza. Ad essi sono attribuite dall'ARAN, secondo le disposizioni contrattuali vigenti, le voci retributive accessorie, ivi compresa la produttività per il personale non dirigente e per i dirigenti la retribuzione di posizione e di risultato. Il collocamento in posizione di comando o di fuori ruolo è disposto secondo le disposizioni vigenti nonché ai sensi dell'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127. L'ARAN può utilizzare, sulla base di apposite intese, anche personale direttamente messo a disposizione dalle amministrazioni e dagli enti rappresentati, con oneri a carico di questi. L'ARAN può avvalersi di esperti e collaboratori esterni con modalità di rap-

¹²⁷ Lettera così modificata dall'art. 58, comma 1, lett. c), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

¹²⁸ Lettera così sostituita dall'art. 58, comma 1, lett. d), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

¹²⁹ Comma così modificato dall'art. 58, comma 1, lett. e), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

¹³⁰ Comma così modificato dall'art. 58, comma 1, lett. f), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

porto stabilite con i regolamenti adottati ai sensi del comma 10, nel rispetto dell'articolo 7, commi 6 e seguenti.¹³¹

13. Le regioni a statuto speciale e le province autonome possono avvalersi, per la contrattazione collettiva di loro competenza, di agenzie tecniche istituite con legge regionale o provinciale ovvero dell'assistenza dell'ARAN ai sensi del comma 2.

Articolo 47

Procedimento di contrattazione collettiva

(Art. 51 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 18 del d.lgs n. 470 del 1993 e poi dall'art. 4 del d.lgs n. 396 del 1997 e successivamente modificato dall'art. 14, comma 1 del d.lgs n. 387 del 1998; Art. 44, comma 6 del d.lgs n. 80 del 1998)¹³²

1. Gli indirizzi per la contrattazione collettiva nazionale sono emanati dai Comitati di settore prima di ogni rinnovo contrattuale.

2. Gli atti di indirizzo delle amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, emanati dai rispettivi comitati di settore, sono sottoposti al Governo che, nei successivi venti giorni, può esprimere le sue valutazioni per quanto attiene agli aspetti riguardanti la compatibilità con le linee di politica economica e finanziaria nazionale. Trascorso inutilmente tale termine l'atto di indirizzo può essere inviato all'ARAN.

3. Sono altresì inviati appositi atti di indirizzo all'ARAN in tutti gli altri casi in cui è richiesta una attività negoziale. L'ARAN informa costantemente i comitati di settore e il Governo sullo svolgimento delle trattative.

4. L'ipotesi di accordo è trasmessa dall'ARAN, corredata dalla prescritta relazione tecnica, ai comitati di settore ed al Governo entro 10 giorni dalla data di sottoscrizione. Per le amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, il comitato di settore esprime il parere sul testo contrattuale e sugli oneri finanziari diretti e indiretti a carico dei bilanci delle amministrazioni interessate. Fino alla data di entrata in vigore dei decreti di attuazione della legge 5 maggio 2009, n. 42, il Consiglio dei Ministri può esprimere osservazioni entro 20 giorni dall'invio del contratto da parte dell'ARAN. Per le amministrazioni di cui al comma 3 del medesimo articolo 41, il parere è espresso dal Presidente del Consiglio dei Ministri, tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri.

5. Acquisito il parere favorevole sull'ipotesi di accordo, nonché la verifica da parte delle amministrazioni interessate sulla copertura degli oneri contrattuali, il giorno successivo l'ARAN trasmette la quantificazione dei costi contrattuali alla Corte dei conti ai fini della certificazione di compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio di cui all'articolo 1-bis della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni. La Corte dei conti certifica l'attendibilità dei costi quantificati e la loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio. La Corte dei conti delibera entro quindici giorni dalla trasmissione della quantificazione dei costi contrattuali, decorsi i quali la

¹³¹ Comma così modificato dall'art. 58, comma 1, lett. g) nn. 1) e 2), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

¹³² Articolo modificato dall'art. 17, comma 1, L. 28 dicembre 2001, n. 448, a decorrere dal 1° gennaio 2002, dall'art. 1, comma 548, L. 27 dicembre 2006, n. 296, a decorrere dal 1° gennaio 2007, dall'art. 67, comma 7, lett. a), b) e c), D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2008, n. 133 e, successivamente, così sostituito dall'art. 59, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

certificazione si intende effettuata positivamente. L'esito della certificazione viene comunicato dalla Corte all'ARAN, al comitato di settore e al Governo. Se la certificazione è positiva, il presidente dell'ARAN sottoscrive definitivamente il contratto collettivo.

6. La Corte dei conti può acquisire elementi istruttori e valutazioni sul contratto collettivo da parte di tre esperti in materia di relazioni sindacali e costo del lavoro individuati dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, tramite il Capo del Dipartimento della funzione pubblica di intesa con il Capo del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, nell'ambito di un elenco definito di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Nel caso delle amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, la designazione di due esperti viene effettuata dall'ANCI, dall'UPI e dalla Conferenza delle Regioni e delle province autonome.

7. In caso di certificazione non positiva della Corte dei conti le parti contraenti non possono procedere alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di accordo. Nella predetta ipotesi, il Presidente dell'ARAN, d'intesa con il competente comitato di settore, che può dettare indirizzi aggiuntivi, provvede alla riapertura delle trattative ed alla sottoscrizione di una nuova ipotesi di accordo adeguando i costi contrattuali ai fini delle certificazioni. In seguito alla sottoscrizione della nuova ipotesi di accordo si riapre la procedura di certificazione prevista dai commi precedenti. Nel caso in cui la certificazione non positiva sia limitata a singole clausole contrattuali l'ipotesi può essere sottoscritta definitivamente ferma restando l'inefficacia delle clausole contrattuali non positivamente certificate.

8. I contratti e accordi collettivi nazionali, nonché le eventuali interpretazioni autentiche sono pubblicati nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana oltre che sul sito dell'ARAN e delle amministrazioni interessate.

9. Dal computo dei termini previsti dal presente articolo sono esclusi i giorni considerati festivi per legge, nonché il sabato.

Art. 47-bis

Tutela retributiva per i dipendenti pubblici¹³³

1. Decorsi sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge finanziaria che dispone in materia di rinnovi dei contratti collettivi per il periodo di riferimento, gli incrementi previsti per il trattamento stipendiale possono essere erogati in via provvisoria previa deliberazione dei rispettivi comitati di settore, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative, salvo conguaglio all'atto della stipulazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

2. In ogni caso a decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui al comma 1, è riconosciuta ai dipendenti dei rispettivi comparti di contrattazione, nella misura e con le modalità stabilite dai contratti nazionali, e comunque entro i limiti previsti dalla legge finanziaria in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale.

¹³³ Articolo inserito dall'art. 59, comma 2, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Articolo 48

Disponibilità destinate alla contrattazione collettiva nelle amministrazioni pubbliche e verifica

(Art. 52 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 19 del d.lgs n. 470 del 1993 e poi dall'art. 5 del d.lgs n. 396 del 1997 e successivamente modificato dall'art. 14, commi da 2 a 4 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. Il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, quantifica, in coerenza con i parametri previsti dagli strumenti di programmazione e di bilancio di cui all'articolo 1-bis della legge 5 agosto 1978, n. 468 e successive modificazioni e integrazioni, l'onere derivante dalla contrattazione collettiva nazionale a carico del bilancio dello Stato con apposita norma da inserire nella legge finanziaria ai sensi dell'articolo 11 della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni ed integrazioni. Allo stesso modo sono determinati gli eventuali oneri aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato per la contrattazione integrativa delle amministrazioni dello Stato di cui all'articolo 40, comma 3-bis.¹³⁴

2. Per le amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, nonché per le università italiane, gli enti pubblici non economici e gli enti e le istituzioni di ricerca, ivi compresi gli enti e le amministrazioni di cui all'articolo 70, comma 4, gli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale sono determinati a carico dei rispettivi bilanci nel rispetto dell'articolo 40, comma 3-quinquies. Le risorse per gli incrementi retributivi per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali delle amministrazioni regionali, locali e degli enti del Servizio sanitario nazionale sono definite dal Governo, nel rispetto dei vincoli di bilancio, del patto di stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa, previa consultazione con le rispettive rappresentanze istituzionali del sistema delle autonomie.¹³⁵

3. I contratti collettivi sono corredati da prospetti contenenti la quantificazione degli oneri nonché l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale, prevedendo con apposite clausole la possibilità di prorogare l'efficacia temporale del contratto ovvero di sospenderne l'esecuzione parziale o totale in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa.

4. La spesa posta a carico del bilancio dello Stato è iscritta in apposito fondo dello stato di previsione del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica in ragione dell'ammontare complessivo. In esito alla sottoscrizione dei singoli contratti di comparto, il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica è autorizzato a ripartire, con propri decreti, le somme destinate a ciascun comparto mediante assegnazione diretta a favore dei competenti capitoli di bilancio, anche di nuova istituzione, per il personale dell'amministrazione statale, ovvero mediante trasferimento ai bilanci delle amministrazioni autonome e degli enti in favore dei quali sia previsto l'apporto finanziario dello Stato a copertura dei relativi oneri. Per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni dello Stato e per gli altri enti cui si applica il presente decreto, l'autorizzazione di spesa relativa al rinnovo dei contratti collettivi è di-

¹³⁴ Comma così modificato dall'art. 60, comma 1, lett. a), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

¹³⁵ Comma così sostituito dall'art. 60, comma 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

sposta nelle stesse forme con cui vengono approvati i bilanci, con distinta indicazione dei mezzi di copertura.

5. Le somme provenienti dai trasferimenti di cui al comma 4 devono trovare specifica allocazione nelle entrate dei bilanci delle amministrazioni ed enti beneficiari, per essere assegnate ai pertinenti capitoli di spesa dei medesimi bilanci. I relativi stanziamenti sia in entrata che in uscita non possono essere incrementati se non con apposita autorizzazione legislativa.

6.¹³⁶

7. Ferme restando le disposizioni di cui al titolo V del presente decreto, la Corte dei conti, anche nelle sue articolazioni regionali di controllo, verifica periodicamente gli andamenti della spesa per il personale delle pubbliche amministrazioni, utilizzando, per ciascun comparto, insiemi significativi di amministrazioni. A tal fine, la Corte dei conti può avvalersi, oltre che dei servizi di controllo interno o nuclei di valutazione, di esperti designati a sua richiesta da amministrazioni ed enti pubblici.

Articolo 49

Interpretazione autentica dei contratti collettivi

(Art. 53 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 24 del d.lgs n. 546 del 1993 e successivamente modificato dall'art. 43, comma 1 del d.lgs n. 80 del 1998)¹³⁷

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.

2. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'articolo 47, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto. Qualora tale accordo non comporti oneri aggiuntivi e non vi sia divergenza sulla valutazione degli stessi, il parere del Presidente del Consiglio dei Ministri è espresso tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Articolo 50

Aspettative e permessi sindacali

(Art. 54, commi da 1 a 3 e 5 del d.lgs n. 29 del 1993, come modificati prima dall'art. 20 del d.lgs n. 470 del 1993 poi dall'art. 2 del decreto legge n. 254 del 1996, convertito con modificazioni dalla legge n. 365 del 1996, e, infine, dall'art. 44, comma 5, del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Al fine del contenimento, della trasparenza e della razionalizzazione delle aspettative e dei permessi sindacali nel settore pubblico, la contrattazione collettiva ne determina i limiti massimi in un apposito accordo, tra l'ARAN e le confederazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43.

¹³⁶ Comma abrogato dall'art. 60, comma 1, lett. c), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

¹³⁷ Articolo così sostituito dall'art. 61, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

2. La gestione dell'accordo di cui al comma 1, ivi comprese le modalità di utilizzo e distribuzione delle aspettative e dei permessi sindacali tra le confederazioni e le organizzazioni sindacali aventi titolo sulla base della loro rappresentatività e con riferimento a ciascun comparto e area separata di contrattazione, è demandata alla contrattazione collettiva, garantendo a decorrere dal 1 agosto 1996 in ogni caso l'applicazione della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni. Per la provincia autonoma di Bolzano si terrà conto di quanto previsto dall'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 6 gennaio 1978, n. 58.

3. Le amministrazioni pubbliche sono tenute a fornire alla Presidenza del Consiglio dei ministri -Dipartimento della funzione pubblica - il numero complessivo ed i nominativi dei beneficiari dei permessi sindacali.

4. Oltre ai dati relativi ai permessi sindacali, le pubbliche amministrazioni sono tenute a fornire alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica - gli elenchi nominativi, suddivisi per qualifica, del personale dipendente collocato in aspettativa, in quanto chiamato a ricoprire una funzione pubblica elettiva, ovvero per motivi sindacali. I dati riepilogativi dei predetti elenchi sono pubblicati in allegato alla relazione annuale da presentare al Parlamento ai sensi dell'articolo 16 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

Titolo IV RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 51

*Disciplina del rapporto di lavoro
(Art. 55 del d.lgs n. 29 del 1993)*

1. Il rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche è disciplinato secondo le disposizioni degli articoli 2, commi 2 e 3, e3, comma 1.

2. La legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti.

Articolo 52

*Disciplina delle mansioni
(Art. 56 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 25 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 15 del d.lgs n. 387 del 1998)*

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto delle procedure selettive di cui all'articolo 35, comma 1, lettera a). L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.¹³⁸

¹³⁸ Comma così sostituito dall'art. 62, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che ha sostituito l'originario comma 1, con gli attuali commi 1, 1-bis e 1-ter.

1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, 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. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.¹³⁹

1-ter. Per l'accesso alle posizioni economiche apicali nell'ambito delle aree funzionali è definita una quota di accesso nel limite complessivo del 50 per cento da riservare a concorso pubblico sulla base di un corso-concorso bandito dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione.¹⁴⁰

2. Per obiettive esigenze di servizio il prestatore di lavoro può essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore:

a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti come previsto al comma 4;

b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.

3. Si considera svolgimento di mansioni superiori, ai fini del presente articolo, soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni.

4. Nei casi di cui al comma 2, per il periodo di effettiva prestazione, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per la qualifica superiore. Qualora l'utilizzazione del dipendente sia disposta per sopperire a vacanze dei posti in organico, immediatamente, e comunque nel termine massimo di novanta giorni dalla data in cui il dipendente è assegnato alle predette mansioni, devono essere avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti.

5. Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 2, è nulla l'assegnazione del lavoratore a mansioni proprie di una qualifica superiore, ma al lavoratore è corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore. Il dirigente che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggior onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave.

6. Le disposizioni del presente articolo si applicano in sede di attuazione della nuova disciplina degli ordinamenti professionali prevista dai contratti collettivi e con la decorrenza da questi stabilita. I medesimi contratti collettivi possono regolare diversamente gli effetti di cui ai commi 2, 3 e 4. Fino a tale data, in nessun caso lo svolgimento di

¹³⁹ Comma inserito dall'art. 62, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che ha sostituito l'originario comma 1, con gli attuali commi 1, 1-bis e 1-ter.

¹⁴⁰ Comma inserito dall'art. 62, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che ha sostituito l'originario comma 1, con gli attuali commi 1, 1-bis e 1-ter.

mansioni superiori rispetto alla qualifica di appartenenza, può comportare il diritto ad avanzamenti automatici nell'inquadramento professionale del lavoratore.

Articolo 53

Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi

(Art. 58 del d.lgs n. 29 del 1993, come modificato prima dall'art. 2 del decreto legge n. 358 del 1993, convertito dalla legge n. 448 del 1993, poi dall'art. 1 del decreto legge n. 361 del 1995, convertito con modificazioni dalla legge n. 437 del 1995, e, infine, dall'art. 26 del d.lgs n. 80 del 1998 nonché dall'art. 16 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. Resta ferma per tutti i dipendenti pubblici la disciplina delle incompatibilità dettata dagli articoli 60 e seguenti del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, salva la deroga prevista dall'articolo 23-bis del presente decreto, nonché, per i rapporti di lavoro a tempo parziale, dall'articolo 6, comma 2, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 marzo 1989, n. 117 e dall'articolo 1, commi 57 e seguenti della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Restano ferme altresì le disposizioni di cui agli articoli 267, comma 1, 273, 274, 508 nonché 676 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, all'articolo 9, commi 1 e 2, della legge 23 dicembre 1992, n. 498, all'articolo 4, comma 7, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, ed ogni altra successiva modificazione ed integrazione della relativa disciplina.¹⁴¹

1-bis. Non possono essere conferiti incarichi di direzione di strutture deputate alla 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 negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.¹⁴²

2. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati.

3. Ai fini previsti dal comma 2, con appositi regolamenti, da emanarsi ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono individuati gli incarichi consentiti e quelli vietati ai magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari, nonché agli avvocati e procuratori dello Stato, sentiti, per le diverse magistrature, i rispettivi istituti.

4. Nel caso in cui i regolamenti di cui al comma 3 non siano emanati, l'attribuzione degli incarichi è consentita nei soli casi espressamente previsti dalla legge o da altre fonti normative.

5. In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgano attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali

¹⁴¹ Comma modificato da avviso di rettifica pubblicato nella G.U. 16 ottobre 2001, n. 241 e, successivamente, dall'art. 3, comma 8, lett. b), L. 15 luglio 2002, n. 145.

¹⁴² Comma inserito dall'art. 52, comma 1, lett. a), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione.

6. I commi da 7 a 13 del presente articolo si applicano ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, compresi quelli di cui all'articolo 3, con esclusione dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al cinquanta per cento di quella a tempo pieno, dei docenti universitari a tempo definito e delle altre categorie di dipendenti pubblici ai quali è consentito da disposizioni speciali lo svolgimento di attività libero-professionali. Gli incarichi retribuiti, di cui ai commi seguenti, sono tutti gli incarichi, anche occasionali, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, per i quali è previsto, sotto qualsiasi forma, un compenso. Sono esclusi i compensi derivanti:

- a) dalla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;
- b) dalla utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
- c) dalla partecipazione a convegni e seminari;
- d) da incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;
- e) da incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo;
- f) da incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita.

f-bis) da attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione.¹⁴³

7. I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. Con riferimento ai professori universitari a tempo pieno, gli statuti o i regolamenti degli atenei disciplinano i criteri e le procedure per il rilascio dell'autorizzazione nei casi previsti dal presente decreto. In caso di inosservanza del divieto, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, del percettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente per essere destinato ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

8. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti di altre amministrazioni pubbliche senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. Salve le più gravi sanzioni, il conferimento dei predetti incarichi, senza la previa autorizzazione, costituisce in ogni caso infrazione disciplinare per il funzionario responsabile del procedimento; il relativo provvedimento è nullo di diritto. In tal caso l'importo previsto come corrispettivo dell'incarico, ove gravi su fondi in disponibilità dell'amministrazione conferente, è trasferito all'amministrazione di appartenenza del dipendente ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

9. Gli enti pubblici economici e i soggetti privati non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti pubblici senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di

¹⁴³ Lettera aggiunta dall'art. 7-novies, D.L. 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla L. 31 marzo 2005, n. 43.

appartenenza dei dipendenti stessi. In caso di inosservanza si applica la disposizione dell'articolo 6, comma 1, del decreto legge 28 marzo 1997, n. 79, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 1997, n. 140, e successive modificazioni ed integrazioni. All'accertamento delle violazioni e all'irrogazione delle sanzioni provvede il Ministero delle finanze, avvalendosi della Guardia di finanza, secondo le disposizioni della legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni ed integrazioni. Le somme riscosse sono acquisite alle entrate del Ministero delle finanze.

10. L'autorizzazione, di cui ai commi precedenti, deve essere richiesta all'amministrazione di appartenenza del dipendente dai soggetti pubblici o privati, che intendono conferire l'incarico; può, altresì, essere richiesta dal dipendente interessato. L'amministrazione di appartenenza deve pronunciarsi sulla richiesta di autorizzazione entro trenta giorni dalla ricezione della richiesta stessa. Per il personale che presta comunque servizio presso amministrazioni pubbliche diverse da quelle di appartenenza, l'autorizzazione è subordinata all'intesa tra le due amministrazioni. In tal caso il termine per provvedere è per l'amministrazione di appartenenza di 45 giorni e si prescinde dall'intesa se l'amministrazione presso la quale il dipendente presta servizio non si pronunzia entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta di intesa da parte dell'amministrazione di appartenenza. Decorso il termine per provvedere, l'autorizzazione, se richiesta per incarichi da conferirsi da amministrazioni pubbliche, si intende accordata; in ogni altro caso, si intende definitivamente negata.

11. Entro il 30 aprile di ciascun anno, i soggetti pubblici o privati che erogano compensi a dipendenti pubblici per gli incarichi di cui al comma 6 sono tenuti a dare comunicazione all'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi dei compensi erogati nell'anno precedente.

12. Entro il 30 giugno di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche che conferiscono o autorizzano incarichi retribuiti ai propri dipendenti sono tenute a comunicare, in via telematica o su apposito supporto magnetico, al Dipartimento della funzione pubblica l'elenco degli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti stessi nell'anno precedente, con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo previsto o presunto. L'elenco è accompagnato da una relazione nella quale sono indicate le norme in applicazione delle quali gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati, le ragioni del conferimento o dell'autorizzazione, i criteri di scelta dei dipendenti cui gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati e la rispondenza dei medesimi ai principi di buon andamento dell'amministrazione, nonché le misure che si intendono adottare per il contenimento della spesa. Nello stesso termine e con le stesse modalità le amministrazioni che, nell'anno precedente, non hanno conferito o autorizzato incarichi ai propri dipendenti, anche se comandati o fuori ruolo, dichiarano di non aver conferito o autorizzato incarichi.

13. Entro lo stesso termine di cui al comma 12 le amministrazioni di appartenenza sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica o su apposito supporto magnetico, per ciascuno dei propri dipendenti e distintamente per ogni incarico conferito o autorizzato, i compensi, relativi all'anno precedente, da esse erogati o della cui erogazione abbiano avuto comunicazione dai soggetti di cui al comma 11.

14. Al fine della verifica dell'applicazione delle norme di cui all'articolo 1, commi 123 e 127, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, e successive modificazioni e integrazioni, le amministrazioni pubbliche sono tenute a comunicare al Dipartimento della fun-

zione pubblica, in via telematica o su supporto magnetico, entro il 30 giugno di ciascun anno, i compensi percepiti dai propri dipendenti anche per incarichi relativi a compiti e doveri d'ufficio; sono altresì tenute a comunicare semestralmente l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza, con l'indicazione della ragione dell'incarico e dell'ammontare dei compensi corrisposti. Le amministrazioni rendono noti, mediante inserimento nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica, gli elenchi dei propri consulenti indicando l'oggetto, la durata e il compenso dell'incarico. Entro il 31 dicembre di ciascun anno il Dipartimento della funzione pubblica trasmette alla Corte dei conti l'elenco delle amministrazioni che hanno ommesso di effettuare la comunicazione, avente ad oggetto l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza.¹⁴⁴

15. Le amministrazioni che omettono gli adempimenti di cui ai commi da 11 a 14 non possono conferire nuovi incarichi fino a quando non adempiono. I soggetti di cui al comma 9 che omettono le comunicazioni di cui al comma 11 incorrono nella sanzione di cui allo stesso comma 9.

16. Il Dipartimento della funzione pubblica, entro il 31 dicembre di ciascun anno, riferisce al Parlamento sui dati raccolti, adotta le relative misure di pubblicità e trasparenza e formula proposte per il contenimento della spesa per gli incarichi e per la razionalizzazione dei criteri di attribuzione degli incarichi stessi.¹⁴⁵

16-bis. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica può disporre verifiche del rispetto delle disposizioni del presente articolo e dell'articolo 1, commi 56 e seguenti, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, per il tramite dell'Ispettorato per la funzione pubblica. A tale fine quest'ultimo opera d'intesa con i Servizi ispettivi di finanza pubblica del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.¹⁴⁶

Art. 54

Codice di comportamento

(Art. 58-bis del d.lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 26 del d.lgs n. 546 del 1993 e successivamente sostituito dall'art. 27 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Il Dipartimento della funzione pubblica, sentite le confederazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43, definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, anche in relazione alle necessarie misure organizzative da adottare al fine di assicurare la qualità dei servizi che le stesse amministrazioni rendono ai cittadini.

¹⁴⁴ Comma così modificato dall'art. 34, comma 2, D.L. 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla L. 4 agosto 2006, n. 248, e, successivamente, dall'art. 61, comma 4, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2008, n. 133.

¹⁴⁵ Comma modificato dall'art. 34, comma 3, D.L. 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla L. 4 agosto 2006, n. 248.

¹⁴⁶ Comma aggiunto dall'art. 47, comma 1, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2008, n. 133 e, successivamente, così sostituito dall'art. 52, comma 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

2. Il codice è pubblicato nella Gazzetta ufficiale e consegnato al dipendente all'atto dell'assunzione.

3. Le pubbliche amministrazioni formulano all'ARAN indirizzi, ai sensi dell'articolo 41, comma 1 e dell'articolo 70, comma 4, affinché il codice venga recepito nei contratti, in allegato, e perché i suoi principi vengano coordinati con le previsioni contrattuali in materia di responsabilità disciplinare.

4. Per ciascuna magistratura e per l'Avvocatura dello Stato, gli organi delle associazioni di categoria adottano un codice etico che viene sottoposto all'adesione degli appartenenti alla magistratura interessata. In caso di inerzia il codice è adottato dall'organo di autogoverno.

5. L'organo di vertice di ciascuna pubblica amministrazione verifica, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43 e le associazioni di utenti e consumatori, l'applicabilità del codice di cui al comma 1, anche per apportare eventuali integrazioni e specificazioni al fine della pubblicazione e dell'adozione di uno specifico codice di comportamento per ogni singola amministrazione.

6. Sull'applicazione dei codici di cui al presente articolo vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura.

7. Le pubbliche amministrazioni organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione dei codici di cui al presente articolo.

Articolo 55

Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative¹⁴⁷

1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2.

2. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 si applica l'articolo 2106 del codice civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

3. La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure non può essere di specie diversa da quella prevista, dalla legge o dal contratto collettivo, per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione. I ter-

¹⁴⁷ Articolo così sostituito dall'art. 68, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

mini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.

4. Fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3.

Art. 55-bis

Forme e termini del procedimento disciplinare¹⁴⁸

1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale, si svolge secondo le disposizioni del comma 2. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del comma 4. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.

2. Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui al comma 1, primo periodo, senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

3. Il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, trasmette gli

¹⁴⁸ Articolo inserito dall'art. 69, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio individuato ai sensi del comma 4, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

4. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi del comma 1, secondo periodo. Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel comma 2, ma, se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55-ter. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 3 ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

5. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. E' esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente articolo.

6. Nel corso dell'istruttoria, il capo della struttura o l'ufficio per i procedimenti disciplinari possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.

7. Il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.

8. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.

9. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del

presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 55-ter

*Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale*¹⁴⁹

1. 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. Per le infrazioni di minore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, primo periodo, non è ammessa la sospensione del procedimento. 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.

2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'autorità competente, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.

4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

¹⁴⁹ Articolo inserito dall'art. 69, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Art. 55-quater*Licenziamento disciplinare*¹⁵⁰

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

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;

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;

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;

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.

2. 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, 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.

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso.

Art. 55-quinquies*False attestazioni o certificazioni*¹⁵¹

1. 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, 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

¹⁵⁰ Articolo inserito dall'art. 69, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

¹⁵¹ Articolo inserito dall'art. 69, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

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.

2. Nei casi di cui al comma 1, il lavoratore, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subito dall'amministrazione.

3. 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.

Art. 55-sexies

Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare¹⁵²

1. La condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, 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, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4. 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 di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

3. Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazio-

¹⁵² Articolo inserito dall'art. 69, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

ne alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.

4. La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare è limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave.

Art. 55-septies

Controlli sulle assenze¹⁵³

1. 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.

2. 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, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-bis, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata.

3. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, gli enti del servizio sanitario nazionale e le altre amministrazioni interessate svolgono le attività di cui al comma 2 con le risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

4. 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 della sanzione 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.

5. L'Amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative. Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono stabilite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.

6. Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive

¹⁵³ Articolo inserito dall'art. 69, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3.

Art. 55-octies

Permanente inidoneità psicofisica¹⁵⁴

1. Nel caso di accertata permanente inidoneità psicofisica al servizio dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 2, comma 2, l'amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro. Con regolamento da emanarsi, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera b), della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono disciplinati, per il personale delle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, nonché degli enti pubblici non economici:

a) la procedura da adottare per la verifica dell'idoneità al servizio, anche ad iniziativa dell'Amministrazione;

b) la possibilità per l'amministrazione, nei casi di pericolo per l'incolumità del dipendente interessato nonché per la sicurezza degli altri dipendenti e degli utenti, di adottare provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio, in attesa dell'effettuazione della visita di idoneità, nonché nel caso di mancata presentazione del dipendente alla visita di idoneità, in assenza di giustificato motivo;

c) gli effetti sul trattamento giuridico ed economico della sospensione di cui alla lettera b), nonché il contenuto e gli effetti dei provvedimenti definitivi adottati dall'amministrazione in seguito all'effettuazione della visita di idoneità;

d) la possibilità, per l'amministrazione, di risolvere il rapporto di lavoro nel caso di reiterato rifiuto, da parte del dipendente, di sottoporsi alla visita di idoneità.

Art. 55-novies

Identificazione del personale a contatto con il pubblico¹⁵⁵¹⁵⁶

1. I dipendenti delle amministrazioni pubbliche che svolgono attività a contatto con il pubblico sono tenuti a rendere conoscibile il proprio nominativo mediante l'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro.

2. Dall'obbligo di cui al comma 1 è escluso il personale individuato da ciascuna amministrazione sulla base di categorie determinate, in relazione ai compiti ad esse attribuiti, mediante uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, su proposta del Ministro competente ovvero, in relazione al personale delle amministrazioni pubbliche non statali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano o di Conferenza Stato-città ed autonomie locali.

¹⁵⁴ Articolo inserito dall'art. 69, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

¹⁵⁵ Articolo inserito dall'art. 69, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

¹⁵⁶ Per la decorrenza dell'obbligo di esposizione di cartellini o targhe identificativi, di cui al presente articolo, vedi l'art. 73, comma 2, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Articolo 56

Impugnazione delle sanzioni disciplinari

(Art. 59-bis del d.lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 28 del d.lgs n. 80 del 1998)¹⁵⁷

Articolo 57

Pari opportunità

(Art. 61 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 29 del d.lgs n. 546 del 1993, successivamente modificato prima dall'art. 43, comma 8 del d.lgs n. 80 del 1998 e poi dall'art. 17 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);

b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;

c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati pari opportunità nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

2. Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all'articolo 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive della Unione europea in materia di pari opportunità, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

Titolo V

CONTROLLO DELLA SPESA

Articolo 58

Finalità

(Art. 63 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 30 del d.lgs n. 546 del 1993)

1. Al fine di realizzare il più efficace controllo dei bilanci, anche articolati per funzioni e per programmi, e la rilevazione dei costi, con particolare riferimento al costo del lavoro, il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, provvede alla acquisizione delle informazioni sui flussi finanziari relativi a tutte le amministrazioni pubbliche.

¹⁵⁷ Articolo abrogato dall'art. 72, comma 1, lett. c), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

2. Per le finalità di cui al comma 1, tutte le amministrazioni pubbliche impiegano strumenti di rilevazione e sistemi informatici e statistici definiti o valutati dall'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione di cui al decreto legislativo 12 febbraio 1993, n. 39, e successive modificazioni ed integrazioni, sulla base delle indicazioni definite dal Ministero del tesoro, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

3. Per l'immediata attivazione del sistema di controllo della spesa del personale di cui al comma 1, il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, avvia un processo di integrazione dei sistemi informativi delle amministrazioni pubbliche che rilevano i trattamenti economici e le spese del personale, facilitando la razionalizzazione delle modalità di pagamento delle retribuzioni. Le informazioni acquisite dal sistema informativo del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato sono disponibili per tutte le amministrazioni e gli enti interessati.

Articolo 59

Rilevazione dei costi

(Art. 64 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 31 del d.lgs n. 546 del 1993)

1. Le amministrazioni pubbliche individuano i singoli programmi di attività e trasmettono alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica tutti gli elementi necessari alla rilevazione ed al controllo dei costi.

2. Ferme restando le attuali procedure di evidenziazione della spesa ed i relativi sistemi di controllo, il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica al fine di rappresentare i profili economici della spesa, previa intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, definisce procedure interne e tecniche di rilevazione e provvede, in coerenza con le funzioni di spesa riconducibili alle unità amministrative cui compete la gestione dei programmi, ad un'articolazione dei bilanci pubblici a carattere sperimentale.

3. Per la omogeneizzazione delle procedure presso i soggetti pubblici diversi dalle amministrazioni sottoposte alla vigilanza ministeriale, la Presidenza del Consiglio dei ministri adotta apposito atto di indirizzo e coordinamento.

Articolo 60

Controllo del costo del lavoro

(Art. 65 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 32 del d.lgs n. 546 del 1993)

1. Il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, definisce un modello di rilevazione della consistenza del personale, in servizio e in quiescenza, e delle relative spese, ivi compresi gli oneri previdenziali e le entrate derivanti dalle contribuzioni, anche per la loro evidenziazione a preventivo e a consuntivo, mediante allegati ai bilanci. Il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica elabora, altresì, un conto annuale che evidenzi anche il rapporto tra contribuzioni e prestazioni previdenziali relative al personale delle amministrazioni statali.

2. Le amministrazioni pubbliche presentano, entro il mese di maggio di ogni anno, alla Corte dei conti, per il tramite del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato ed inviandone copia alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, il conto annuale delle spese sostenute per il personale, rilevate secondo il modello di cui al comma 1. Il conto è accompagnato da una relazione, con cui le amministrazioni pubbliche espongono i risultati della gestione del personale, con riferimento agli obiettivi che, per ciascuna amministrazione, sono stabiliti dalle leggi, dai regolamenti e dagli atti di programmazione. La mancata presentazione del conto e della relativa relazione determina, per l'anno successivo a quello cui il conto si riferisce, l'applicazione delle misure di cui all'articolo 30, comma 11, della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni ed integrazioni. Le comunicazioni previste dal presente comma sono trasmesse, a cura del Ministero dell'economia e delle finanze, anche all'Unione delle province d'Italia (UPI), all'Associazione nazionale dei comuni italiani (ANCI) e all'Unione nazionale comuni, comunità, enti montani (UNCCEM), per via telematica.¹⁵⁸

3. Gli enti pubblici economici e le aziende che producono servizi di pubblica utilità nonché gli enti e le aziende di cui all'articolo 70, comma 4, sono tenuti a comunicare alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, il costo annuo del personale comunque utilizzato, in conformità alle procedure definite dal Ministero del tesoro, d'intesa con il predetto Dipartimento della funzione pubblica.

4. La Corte dei conti riferisce annualmente al Parlamento sulla gestione delle risorse finanziarie destinate al personale del settore pubblico, avvalendosi di tutti i dati e delle informazioni disponibili presso le amministrazioni pubbliche. Con apposite relazioni in corso d'anno, anche a richiesta del Parlamento, la Corte riferisce altresì in ordine a specifiche materie, settori ed interventi.

5. Il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, anche su espressa richiesta del Ministro per la funzione pubblica, dispone visite ispettive, a cura dei servizi ispettivi di finanza del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato, coordinate anche con altri analoghi servizi, per la valutazione e la verifica delle spese, con particolare riferimento agli oneri dei contratti collettivi nazionali e decentrati, denunciando alla Corte dei conti le irregolarità riscontrate. Tali verifiche vengono eseguite presso le amministrazioni pubbliche, nonché presso gli enti e le aziende di cui al comma 3. Ai fini dello svolgimento integrato delle verifiche ispettive, i servizi ispettivi di finanza del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato esercitano presso le predette amministrazioni, enti e aziende sia le funzioni di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 20 febbraio 1998, n. 38 e all'articolo 2, comma 1, lettera b), del decreto del Presidente della Repubblica 28 aprile 1998, n. 154, sia i compiti di cui all'articolo 27, comma quarto, della legge 29 marzo 1983, n. 93.

6. Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica è istituito l'Ispettorato per la funzione pubblica, che opera alle dirette dipendenze del Ministro delegato. L'Ispettorato vigila e svolge verifiche sulla conformità del-

¹⁵⁸ Comma modificato dall'art. 34 quater, comma 1, D.L. 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla L. 4 agosto 2006, n. 248.

l'azione amministrativa ai principi di imparzialità e buon andamento, sull'efficacia della sua attività con particolare riferimento alle riforme volte alla semplificazione delle procedure, sul corretto conferimento degli incarichi, sull'esercizio dei poteri disciplinari, sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di controllo dei costi, dei rendimenti, dei risultati, di verifica dei carichi di lavoro. Collabora alle verifiche ispettive di cui al comma 5. Nell'ambito delle proprie verifiche, l'Ispettorato può avvalersi della Guardia di Finanza che opera nell'esercizio dei poteri ad essa attribuiti dalle leggi vigenti. Per le predette finalità l'Ispettorato si avvale altresì di un numero complessivo di dieci funzionari scelti tra esperti del Ministero dell'economia e delle finanze, del Ministero dell'interno, o comunque tra il personale di altre amministrazioni pubbliche, in posizione di comando o fuori ruolo, per il quale si applicano l'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127, e l'articolo 56, comma 7, del Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, e successive modificazioni. Per l'esercizio delle funzioni ispettive connesse, in particolare, al corretto conferimento degli incarichi e ai rapporti di collaborazione, svolte anche d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze, l'Ispettorato si avvale dei dati comunicati dalle amministrazioni al Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 53. L'Ispettorato, inoltre, al fine di corrispondere a segnalazioni da parte di cittadini o pubblici dipendenti circa presunte irregolarità, ritardi o inadempienze delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, può richiedere chiarimenti e riscontri in relazione ai quali l'amministrazione interessata ha l'obbligo di rispondere, anche per via telematica, entro quindici giorni. A conclusione degli accertamenti, gli esiti delle verifiche svolte dall'ispettorato costituiscono obbligo di valutazione, ai fini dell'individuazione delle responsabilità e delle eventuali sanzioni disciplinari di cui all'articolo 55, per l'amministrazione medesima. Gli ispettori, nell'esercizio delle loro funzioni, hanno piena autonomia funzionale ed hanno l'obbligo, ove ne ricorrano le condizioni, di denunciare alla Procura generale della Corte dei conti le irregolarità riscontrate.¹⁵⁹

Articolo 61

Interventi correttivi del costo del personale

(Art. 66 del d.lgs. n. 29 del 1993)

1. Fermo restando il disposto dell'articolo 11-ter, comma 7, della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni ed integrazioni, e salvi i casi di cui ai commi successivi, qualora si verifichino o siano prevedibili, per qualunque causa, scostamenti rispetto agli stanziamenti previsti per le spese destinate al personale, il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, informato dall'amministrazione competente, ne riferisce al Parlamento, proponendo l'adozione di misure correttive idonee a ripristinare l'equilibrio del bilancio. La relazione è trasmessa altresì al nucleo di valutazione della spesa relativa al pubblico impiego istituito presso il CNEL.

¹⁵⁹ Comma modificato dall'art. 14-septies, comma 1, lett. a), b) e c), D.L. 30 giugno 2005, n. 115, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 agosto 2005, n. 168, dall'art. 10-bis, comma 1, D.L. 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla L. 2 dicembre 2005, n. 248 e, successivamente, così sostituito dall'art. 71, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

1-bis. Le pubbliche amministrazioni comunicano alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze l'esistenza di controversie relative ai rapporti di lavoro dalla cui soccombenza potrebbero derivare oneri aggiuntivi significativamente rilevanti per il numero dei soggetti direttamente o indirettamente interessati o comunque per gli effetti sulla finanza pubblica. La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze, può intervenire nel processo ai sensi dell'articolo 105 del codice di procedura civile.¹⁶⁰

2. Le pubbliche amministrazioni che vengono, in qualunque modo, a conoscenza di decisioni giurisdizionali che comportino oneri a carico del bilancio, ne danno immediata comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica. Ove tali decisioni producano nuovi o maggiori oneri rispetto alle spese autorizzate, il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica presenta, entro trenta giorni dalla data di pubblicazione delle sentenze della Corte costituzionale o dalla conoscenza delle decisioni esecutive di altre autorità giurisdizionali, una relazione al Parlamento, impegnando Governo e Parlamento a definire con procedura d'urgenza una nuova disciplina legislativa idonea a ripristinare i limiti della spesa globale.

3. Il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica provvede, con la stessa procedura di cui al comma 2, a seguito di richieste pervenute alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica per la estensione generalizzata di decisioni giurisdizionali divenute esecutive, atte a produrre gli effetti indicati nel medesimo comma 2 sulla entità della spesa autorizzata.

Articolo 62

Commissario del Governo

(Art. 67 del d.lgs n. 29 del 1993)

1. Il Commissario del Governo, fino all'entrata in vigore del regolamento di cui all'articolo 11, comma 4, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, rappresenta lo Stato nel territorio regionale. Egli è responsabile, nei confronti del Governo, del flusso di informazioni degli enti pubblici operanti nel territorio, in particolare di quelli attivati attraverso gli allegati ai bilanci e il conto annuale di cui all'articolo 60, comma 1. Ogni comunicazione del Governo alla regione avviene tramite il Commissario del Governo.

¹⁶⁰ Comma aggiunto dall'art. 1, comma 133, L. 30 dicembre 2004, n. 311, a decorrere dal 1° gennaio 2005.

Titolo VI

GIURISDIZIONE

Articolo 63

Controversie relative ai rapporti di lavoro

(Art. 68 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 33 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 29 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 18 del d.lgs n. 387 del 1998).

1. Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, ad eccezione di quelle relative ai rapporti di lavoro di cui al comma 4, incluse le controversie concernenti l'assunzione al lavoro, il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali e la responsabilità dirigenziale, nonché quelle concernenti le indennità di fine rapporto, comunque denominate e corrisposte, ancorché vengano in questione atti amministrativi presupposti. Quando questi ultimi siano rilevanti ai fini della decisione, il giudice li disapplica, se illegittimi. L'impugnazione davanti al giudice amministrativo dell'atto amministrativo rilevante nella controversia non è causa di sospensione del processo.

2. Il giudice adotta, nei confronti delle pubbliche amministrazioni, tutti i provvedimenti, di accertamento, costitutivi o di condanna, richiesti dalla natura dei diritti tutelati. Le sentenze con le quali riconosce il diritto all'assunzione, ovvero accerta che l'assunzione è avvenuta in violazione di norme sostanziali o procedurali, hanno anche effetto rispettivamente costitutivo o estintivo del rapporto di lavoro.

3. Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, le controversie relative a comportamenti antisindacali delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, e le controversie, promosse da organizzazioni sindacali, dall'ARAN o dalle pubbliche amministrazioni, relative alle procedure di contrattazione collettiva di cui all'articolo 40 e seguenti del presente decreto.

4. Restano devolute alla giurisdizione del giudice amministrativo le controversie in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, nonché, in sede di giurisdizione esclusiva, le controversie relative ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 3, ivi comprese quelle attinenti ai diritti patrimoniali connessi.

5. Nelle controversie di cui ai commi 1 e 3 e nel caso di cui all'articolo 64, comma 3, il ricorso per cassazione può essere proposto anche per violazione o falsa applicazione dei contratti e accordi collettivi nazionali di cui all'articolo 40.

Articolo 63-bis*(Intervento dell'ARAN nelle controversie relative ai rapporti di lavoro)¹⁶¹*

1. L'ARAN può intervenire nei giudizi innanzi al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, aventi ad oggetto le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui agli articoli 1, comma 2, e 70, comma 4, al fine di garantire la corretta interpretazione e l'uniforme applicazione dei contratti collettivi. Per le controversie relative al personale di cui all'articolo 3, derivanti dalle specifiche discipline ordinamentali e retributive, l'intervento in giudizio può essere assicurato attraverso la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze.

Articolo 64*Accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi**(Art. 68-bis del d.lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 30 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 19, commi 1 e 2 del d.lgs n. 387 del 1998)*

1. Quando per la definizione di una controversia individuale di cui all'articolo 63, è necessario risolvere in via pregiudiziale una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione delle clausole di un contratto o accordo collettivo nazionale, sottoscritto dall'ARAN ai sensi dell'articolo 40 e seguenti, il giudice, con ordinanza non impugnabile, nella quale indica la questione da risolvere, fissa una nuova udienza di discussione non prima di centoventi giorni e dispone la comunicazione, a cura della cancelleria, dell'ordinanza, del ricorso introduttivo e della memoria difensiva all'ARAN.

2. Entro trenta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1, l'ARAN convoca le organizzazioni sindacali firmatarie per verificare la possibilità di un accordo sull'interpretazione autentica del contratto o accordo collettivo, ovvero sulla modifica della clausola controversa. All'accordo sull'interpretazione autentica o sulla modifica della clausola si applicano le disposizioni dell'articolo 49. Il testo dell'accordo è trasmesso, a cura dell'ARAN, alla cancelleria del giudice precedente, la quale provvede a darne avviso alle parti almeno dieci giorni prima dell'udienza. Decorsi novanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1, in mancanza di accordo, la procedura si intende conclusa.

3. Se non interviene l'accordo sull'interpretazione autentica o sulla modifica della clausola controversa, il giudice decide con sentenza sulla sola questione di cui al comma 1, impartendo distinti provvedimenti per l'ulteriore istruzione o, comunque, per la prosecuzione della causa. La sentenza è impugnabile soltanto con ricorso immediato per Cassazione, proposto nel termine di sessanta giorni dalla comunicazione dell'avviso di deposito della sentenza. Il deposito nella cancelleria del giudice davanti a cui pende la causa di una copia del ricorso per cassazione, dopo la notificazione alle altre parti, determina la sospensione del processo.

¹⁶¹ Articolo aggiunto dall'art. 1, comma 134, L. 30 dicembre 2004, n. 311, a decorrere dal 1° gennaio 2005.

4. La Corte di cassazione, quando accoglie il ricorso a norma dell'articolo 383 del codice di procedura civile, rinvia la causa allo stesso giudice che ha pronunciato la sentenza cassata. La riassunzione della causa può essere fatta da ciascuna delle parti entro il termine perentorio di sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza di cassazione. In caso di estinzione del processo, per qualsiasi causa, la sentenza della Corte di cassazione conserva i suoi effetti.

5. L'ARAN e le organizzazioni sindacali firmatarie possono intervenire nel processo anche oltre il termine previsto dall'articolo 419 del codice di procedura civile e sono legittimate, a seguito dell'intervento alla proposizione dei mezzi di impugnazione delle sentenze che decidono una questione di cui al comma 1. Possono, anche se non intervenute, presentare memorie nel giudizio di merito ed in quello per cassazione. Della presentazione di memorie è dato avviso alle parti, a cura della cancelleria.

6. In pendenza del giudizio davanti alla Corte di cassazione, possono essere sospesi i processi la cui definizione dipende dalla risoluzione della medesima questione sulla quale la Corte è chiamata a pronunciarsi. Intervenuta la decisione della Corte di cassazione, il giudice fissa, anche d'ufficio, l'udienza per la prosecuzione del processo.

7. Quando per la definizione di altri processi è necessario risolvere una questione di cui al comma 1 sulla quale è già intervenuta una pronuncia della Corte di cassazione e il giudice non ritiene di uniformarsi alla pronuncia della Corte, si applica il disposto del comma 3.

8. La Corte di cassazione, nelle controversie di cui è investita ai sensi del comma 3, può condannare la parte soccombente, a norma dell'articolo 96 del codice di procedura civile, anche in assenza di istanza di parte.

Articolo 65

*Tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali
(Art. 69 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 34 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 31 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato prima dall'art. 19, commi da 3 a 6 del d.lgs n. 387 del 1998 e poi dall'art. 45, comma 22 della legge n. 448 del 1998)*

1. Per le controversie individuali di cui all'articolo 63, il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile si svolge con le procedure previste dai contratti collettivi, ovvero davanti al collegio di conciliazione di cui all'articolo 66, secondo le disposizioni dettate dal presente decreto.

2. La domanda giudiziale diventa procedibile trascorsi novanta giorni dalla promozione del tentativo di conciliazione.

3. Il giudice che rileva che non è stato promosso il tentativo di conciliazione secondo le disposizioni di cui all'articolo 66, commi 2 e 3, o che la domanda giudiziale è stata proposta prima della scadenza del termine di novanta giorni dalla promozione del tentativo, sospende il giudizio e fissa alle parti il termine perentorio di sessanta giorni per promuovere il tentativo di conciliazione. Si applica l'articolo 412-bis, commi secondo e quinto, del codice di procedura civile. Espletato il tentativo di conciliazione o decorso il termine di novanta giorni, il processo può essere riassunto entro il termine perentorio di centottanta giorni. La parte contro la quale è stata proposta la domanda in violazione dell'articolo 410 del codice di procedura civile, con l'atto di riassunzione o

con memoria depositata in cancelleria almeno dieci giorni prima dell'udienza fissata, può modificare o integrare le proprie difese e proporre nuove eccezioni processuali e di merito, che non siano rilevabili d'ufficio. Ove il processo non sia stato tempestivamente riassunto, il giudice dichiara d'ufficio l'estinzione del processo con decreto cui si applica la disposizione di cui all'articolo 308 del codice di procedura civile.

4. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica ed il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, provvede, mediante mobilità volontaria interministeriale, a dotare le Commissioni di conciliazione territoriali degli organici indispensabili per la tempestiva realizzazione del tentativo obbligatorio di conciliazione delle controversie individuali di lavoro nel settore pubblico e privato.

Articolo 66

Collegio di conciliazione

(Art.69-bis del d.lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 32 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 19, comma 7 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. Ferma restando la facoltà del lavoratore di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'articolo 65 si svolge, con le procedure di cui ai commi seguenti, dinanzi ad un collegio di conciliazione istituito presso la Direzione provinciale del lavoro nella cui circoscrizione si trova l'ufficio cui il lavoratore è addetto, ovvero era addetto al momento della cessazione del rapporto. Le medesime procedure si applicano, in quanto compatibili, se il tentativo di conciliazione è promosso dalla pubblica amministrazione. Il collegio di conciliazione è composto dal direttore della Direzione o da un suo delegato, che lo presiede, da un rappresentante del lavoratore e da un rappresentante dell'amministrazione.

2. La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dal lavoratore, è consegnata alla Direzione presso la quale è istituito il collegio di conciliazione competente o spedita mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Copia della richiesta deve essere consegnata o spedita a cura dello stesso lavoratore all'amministrazione di appartenenza.

3. La richiesta deve precisare:

- a) l'amministrazione di appartenenza e la sede alla quale il lavoratore è addetto;
- b) il luogo dove gli devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura;
- c) l'esposizione sommaria dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa;
- d) la nomina del proprio rappresentante nel collegio di conciliazione o la delega per la nomina medesima ad un'organizzazione sindacale.

4. Entro trenta giorni dal ricevimento della copia della richiesta, l'amministrazione, qualora non accolga la pretesa del lavoratore, deposita presso la Direzione osservazioni scritte. Nello stesso atto nomina il proprio rappresentante in seno al collegio di conciliazione. Entro i dieci giorni successivi al deposito, il Presidente fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione. Dinanzi al collegio di conciliazione, il lavoratore può farsi rappresentare o assistere anche da un'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato. Per l'amministrazione deve comparire un soggetto munito del potere di conciliare.

5. Se la conciliazione riesce, anche limitatamente ad una parte della pretesa avanzata dal lavoratore, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti del collegio di conciliazione. Il verbale costituisce titolo esecutivo. Alla conciliazione non si applicano le disposizioni dell'articolo 2113, commi primo, secondo e terzo del codice civile.

6. Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, il collegio di conciliazione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti.

7. Nel successivo giudizio sono acquisiti, anche di ufficio, i verbali concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito. Il giudice valuta il comportamento tenuto dalle parti nella fase conciliativa ai fini del regolamento delle spese.

8. La conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione, in adesione alla proposta formulata dal collegio di cui al comma 1, ovvero in sede giudiziale ai sensi dell'articolo 420, commi primo, secondo e terzo, del codice di procedura civile, non può dar luogo a responsabilità amministrativa.

Titolo VII

DISPOSIZIONI DIVERSE E NORME TRANSITORIE FINALI

Capo I

Disposizioni diverse

Articolo 67

Integrazione funzionale del Dipartimento della funzione pubblica con la Ragioneria generale dello Stato

(Art. 70 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 35 del d.lgs n. 546 del 1993)

1. Il più efficace perseguimento degli obiettivi di cui all'articolo 48, commi da 1 a 3, ed agli articoli da 58 a 60 è realizzato attraverso l'integrazione funzionale della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica con il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, da conseguirsi mediante apposite conferenze di servizi presiedute dal Ministro per la funzione pubblica o da un suo delegato.

2. L'applicazione dei contratti collettivi di lavoro, nazionali e decentrati, per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, è oggetto di verifica del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, con riguardo, rispettivamente, al rispetto dei costi prestabiliti ed agli effetti degli istituti contrattuali sull'efficiente organizzazione delle amministrazioni pubbliche e sulla efficacia della loro azione.

3. Gli schemi di provvedimenti legislativi e i progetti di legge, comunque sottoposti alla valutazione del Governo, contenenti disposizioni relative alle amministrazioni pubbliche richiedono il necessario concerto del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e del Dipartimento della funzione pubblica. I provvedimenti delle singole amministrazioni dello Stato incidenti nella medesima materia sono adottati d'intesa con il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica

e con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica in apposite conferenze di servizi da indire ai sensi e con le modalità di cui all'articolo 14 della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni ed integrazioni.

Articolo 68

Aspettativa per mandato parlamentare

(Art. 71, commi da 1 a 3 e 5 del d.lgs n. 29 del 1993)

1. I dipendenti delle pubbliche amministrazioni eletti al Parlamento nazionale, al Parlamento europeo e nei Consigli regionali sono collocati in aspettativa senza assegni per la durata del mandato. Essi possono optare per la conservazione, in luogo dell'indennità parlamentare e dell'analoga indennità corrisposta ai consiglieri regionali, del trattamento economico in godimento presso l'amministrazione di appartenenza, che resta a carico della medesima.

2. Il periodo di aspettativa è utile ai fini dell'anzianità di servizio e del trattamento di quiescenza e di previdenza.

3. Il collocamento in aspettativa ha luogo all'atto della proclamazione degli eletti: di questa le Camere ed i Consigli regionali danno comunicazione alle amministrazioni di appartenenza degli eletti per i conseguenti provvedimenti.

4. Le regioni adeguano i propri ordinamenti ai principi di cui ai commi 1, 2 e 3

Capo II

Norme transitorie e finali

Articolo 69

Norme transitorie

(Art. 25, comma 4 del d.lgs n. 29 del 1993; art. 50, comma 14 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 17 del d.lgs n. 470 del 1993 e poi dall'art. 2 del d.lgs n. 396 del 1997; art. 72, commi 1 e 4 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituiti dall'art. 36 del d.lgs n. 546 del 1993; art. 73, comma 2 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 37 del d.lgs n. 546 del 1993; art. 28, comma 2 del d.lgs n. 80 del 1998; art. 45, commi 5, 9, 17 e 25 del d.lgs n. 80 del 1998, come modificati dall'art. 22, comma 6 del d.lgs n. 387 del 1998; art. 24, comma 3 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. Salvo che per le materie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, gli accordi sindacali recepiti in decreti del Presidente della Repubblica in base alla legge 29 marzo 1983, n. 93, e le norme generali e speciali del pubblico impiego, vigenti alla data del 13 gennaio 1994 e non abrogate, costituiscono, limitatamente agli istituti del rapporto di lavoro, la disciplina di cui all'articolo 2, comma 2. Tali disposizioni sono inapplicabili a seguito della stipulazione dei contratti collettivi del quadriennio 1994-1997, in relazione ai soggetti e alle materie dagli stessi contemplati. Tali disposizioni cessano in ogni caso di produrre effetti dal momento della sottoscrizione, per ciascun ambito di riferimento, dei contratti collettivi del quadriennio 1998-2001.

2. In attesa di una nuova regolamentazione contrattuale della materia, resta ferma per i dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, la disciplina vigente in materia di trattamento di fine rapporto.

3. Il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui agli art. 60 e 61 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748, e successive modificazioni ed integrazioni, e quello di cui all'articolo 15 della legge 9 marzo 1989, n. 88, i cui ruoli sono contestualmente soppressi dalla data del 21 febbraio 1993, conserva le qualifiche *ad personam*. A tale personale sono attribuite funzioni vicarie del dirigente e funzioni di direzione di uffici di particolare rilevanza non riservati al dirigente, nonché compiti di studio, ricerca, ispezione e vigilanza ad esse delegati dal dirigente. Il trattamento economico è definito tramite il relativo contratto collettivo.

4. La disposizione di cui all'art. 56, comma 1, si applica, per ciascun ambito di riferimento a far data dalla entrata in vigore dei contratti collettivi del quadriennio contrattuale 1998-2001.

5. Le disposizioni di cui all'art. 22, commi 17 e 18, della legge 29 dicembre 1994, n. 724, continuano ad applicarsi alle amministrazioni che non hanno ancora provveduto alla determinazione delle dotazioni organiche previa rilevazione dei carichi di lavoro.

6. Con riferimento ai rapporti di lavoro di cui all'art. 2, comma 3, del presente decreto, non si applica l'art. 199 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3.

7. Sono attribuite al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, le controversie di cui all'art. 63 del presente decreto, relative a questioni attinenti al periodo del rapporto di lavoro successivo al 30 giugno 1998. Le controversie relative a questioni attinenti al periodo del rapporto di lavoro anteriore a tale data restano attribuite alla giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo solo qualora siano state proposte, a pena di decadenza, entro il 15 settembre 2000.

8. Fino all'entrata in vigore della nuova disciplina derivante dal contratto collettivo per il comparto scuola, relativo al quadriennio 1998-2001, continuano ad applicarsi al personale della scuola le procedure di cui all'art. 484 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297.

9. Per i primi due bandi successivi alla data del 22 novembre 1998, relativi alla copertura di posti riservati ai concorsi di cui all'art. 28, comma 2, lettera b, del presente decreto, con il regolamento governativo di cui al comma 3, del medesimo articolo è determinata la quota di posti per i quali sono ammessi soggetti anche se non in possesso del previsto titolo di specializzazione.

10. Sino all'applicazione dell'art. 46, comma 12, l'ARAN utilizza personale in posizione di comando e fuori ruolo nei limiti massimi delle tabelle previste dal decreto del Presidente della Repubblica 25 gennaio 1994, n. 144, come modificato dall'articolo 8, comma 4, della legge 15 maggio 1997, n. 127.

11. In attesa di una organica normativa nella materia, restano ferme le norme che disciplinano, per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche l'esercizio delle professioni per le quali sono richieste l'abilitazione o l'iscrizione ad ordini od albi professionali. Il personale di cui all'art. 6 comma 5, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni ed integrazioni, può iscriversi, se in possesso dei prescritti requisiti, al relativo ordine professionale.

Articolo 70*Norme finali*

(Art. 73, commi 1, 3, 4, 5 e 6-bis del d.lgs n. 29 del 1993, come modificati dall'art. 21 del d.lgs n. 470 del 1993, successivamente sostituiti dall'art. 37 del d.lgs n. 546 del 1993 e modificati dall'art. 9, comma 2 del d.lgs n. 396 del 1997, dall'art. 45, comma 4 del d.lgs n. 80 del 1998 e dall'art. 20 del d.lgs n. 387 del 1998; art. 45, commi 1, 2, 7, 10, 11, 21, 22 e 23 del d.lgs n. 80 del 1998, come modificati dall'art. 22, comma 6 del d.lgs n. 387 del 1998, dall'art. 89 della legge n. 342 del 2000 e dall'art. 51, comma 13, della legge n. 388 del 2000)

1. Restano salve per la regione Valle d'Aosta le competenze in materia, le norme di attuazione e la disciplina sul bilinguismo. Restano comunque salve, per la provincia autonoma di Bolzano, le competenze in materia, le norme di attuazione, la disciplina vigente sul bilinguismo e la riserva proporzionale di posti nel pubblico impiego.

2. Restano ferme le disposizioni di cui al titolo IV, capo II del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, riguardanti i segretari comunali e provinciali, e alla legge 7 marzo 1986, n. 65 - esclusi gli articoli 10 e 13 - sull'ordinamento della Polizia municipale. Per il personale disciplinato dalla stessa legge 7 marzo 1986, n. 65 il trattamento economico e normativo è definito nei contratti collettivi previsti dal presente decreto, nonchè, per i segretari comunali e provinciali, dall'art. 11, comma 8 del Decreto del Presidente della Repubblica 4 dicembre 1997, n. 465.

3. Il rapporto di lavoro dei dipendenti degli enti locali è disciplinato dai contratti collettivi previsti dal presente decreto nonchè dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

4. Le aziende e gli enti di cui alle leggi 26 dicembre 1936, n. 2174, e successive modificazioni ed integrazioni, 13 luglio 1984, n. 312, 30 maggio 1988, n.186, 11 luglio 1988, n. 266, 31 gennaio 1992, n. 138, legge 30 dicembre 1986, n. 936, decreto legislativo 25 luglio 1997, n. 250, decreto legislativo 12 febbraio 1993, n. 39, adeguano i propri ordinamenti ai principi di cui al titolo I. I rapporti di lavoro dei dipendenti dei predetti enti ed aziende nonchè della Cassa depositi e prestiti sono regolati da contratti collettivi ed individuali in base alle disposizioni di cui agli articoli 2, comma 2, all'articolo 8, comma 2 ed all'articolo 60, comma 3.¹⁶²

5. Le disposizioni di cui all'articolo 7 del decreto-legge 19 settembre 1992, n. 384, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 novembre 1992, n. 438, vanno interpretate nel senso che le medesime, salvo quelle di cui al comma 7, non si riferiscono al personale di cui al decreto legislativo 26 agosto 1998, n. 319.

6. A decorrere dal 23 aprile 1998, le disposizioni che conferiscono agli organi di governo l'adozione di atti di gestione e di atti o provvedimenti amministrativi di cui all'articolo 4, comma 2, del presente decreto, si intendono nel senso che la relativa competenza spetta ai dirigenti.

¹⁶² Comma così modificato dall'art. 47, comma 5, L. 28 dicembre 2001, n. 448, a decorrere dal 1° gennaio 2002, dall'art. 5, comma 1-bis, D.L. 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla L. 31 marzo 2005, n. 43 e, successivamente, dall'art. 66, comma 3, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

7. A decorrere dal 23 aprile 1998, le disposizioni vigenti a tale data, contenute in leggi, regolamenti, contratti collettivi o provvedimenti amministrativi riferite ai dirigenti generali si intendono riferite ai dirigenti di uffici dirigenziali generali.

8. Le disposizioni del presente decreto si applicano al personale della scuola. Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 21 della legge 15 marzo 1997, n. 59 e del decreto legislativo 12 febbraio 1993, n. 35. Sono fatte salve le procedure di reclutamento del personale della scuola di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297 e successive modificazioni ed integrazioni.

9. Per il personale della carriera prefettizia di cui all'art. 3, comma 1, del presente decreto, gli istituti della partecipazione sindacale di cui all'articolo 9 del medesimo decreto sono disciplinati attraverso apposito regolamento emanato ai sensi dell'art. 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni ed integrazioni.

10. I limiti di cui all'articolo 19, comma 6, del presente decreto non si applicano per la nomina dei direttori degli Enti parco nazionale.

11. Le disposizioni in materia di mobilità di cui agli articoli 30 e seguenti del presente decreto non si applicano al personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

12. In tutti i casi, anche se previsti da normative speciali, nei quali enti pubblici territoriali, enti pubblici non economici o altre amministrazioni pubbliche, dotate di autonomia finanziaria sono tenute ad autorizzare la utilizzazione da parte di altre pubbliche amministrazioni di proprio personale, in posizione di comando, di fuori ruolo, o in altra analoga posizione, l'amministrazione che utilizza il personale rimborsa all'amministrazione di appartenenza l'onere relativo al trattamento fondamentale. La disposizione di cui al presente comma si applica al personale comandato, fuori ruolo o in analoga posizione presso l'ARAN a decorrere dalla completa attuazione del sistema di finanziamento previsto dall'art. 46, commi 8 e 9, del presente decreto, accertata dall'organismo di coordinamento di cui all'art. 41, comma 6 del medesimo decreto. Il trattamento economico complessivo del personale inserito nel ruolo provvisorio ad esaurimento del Ministero delle finanze istituito dall'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 9 luglio 1998, n. 283, in posizione di comando, di fuori ruolo o in altra analoga posizione, presso enti pubblici territoriali, enti pubblici non economici o altre amministrazioni pubbliche dotate di autonomia finanziaria, rimane a carico dell'amministrazione di appartenenza.

13. In materia di reclutamento, le pubbliche amministrazioni applicano la disciplina prevista dal decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, e successive modificazioni ed integrazioni, per le parti non incompatibili con quanto previsto dagli articoli 35 e 36, salvo che la materia venga regolata, in coerenza con i principi ivi previsti, nell'ambito dei rispettivi ordinamenti.

Articolo 71

Disposizioni inapplicabili a seguito della sottoscrizione di contratti collettivi

1. Ai sensi dell'art. 69, comma 1, secondo periodo, a seguito della stipulazione dei contratti collettivi per il quadriennio 1994-1997, cessano di produrre effetti per ciascun ambito di riferimento le norme di cui agli allegati A) e B) al presente decreto, con le decorrenze ivi previste, in quanto contenenti le disposizioni espressamente disapplicate dagli stessi contratti collettivi. Rimangono salvi gli effetti di quanto previsto dallo stesso

comma 1 dell'articolo 69, con riferimento all'inapplicabilità delle norme incompatibili con quanto disposto dalla contrattazione collettiva nazionale.

2. Per il personale delle Regioni ed autonomie locali, cessano di produrre effetti, a seguito della stipulazione dei contratti collettivi della tornata 1998-2001, le norme contenute nell'allegato C), con le decorrenze ivi previste.

3. Alla fine della tornata contrattuale 1998-2001 per tutti i comparti ed aree di contrattazione verranno aggiornati gli allegati del presente decreto, ai sensi dell'articolo 69, comma 1, ultimo periodo. La contrattazione relativa alla tornata contrattuale 1998-2001, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, provvederà alla disapplicazione espressa delle disposizioni generali o speciali del pubblico impiego, legislative o recepite in decreto del Presidente della Repubblica, che risulteranno incompatibili con la stipula dei contratti collettivi nazionali o dei contratti quadro.

Articolo 72

Abrogazioni di norme

(Art. 74 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 38 del d.lgs n. 546 del 1993 e modificato prima dall'art. 43, comma 2 del d.lgs n. 80 del 1998 e poi dall'art. 21 del d.lgs n. 387 del 1998; art. 43, commi 1, 3, 4, 5, 6 e 7 del d.lgs n. 80 del 1998, come modificati dall'art. 22, commi da 1 a 3 del d.lgs n. 387 del 1998; art. 28, comma 2 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Sono abrogate o rimangono abrogate le seguenti norme:

- a) articolo 32 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
- b) capo I, titolo I, del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748, e successive modificazioni ed integrazioni, ad eccezione delle disposizioni di cui agli articoli da 4 a 12, nonché 15, 19, 21, 24 e 25, che, nei limiti di rispettiva applicazione, continuano ad applicarsi al personale dirigenziale delle carriere previste dall'art. 15, comma 1, secondo periodo del presente decreto, nonché le altre disposizioni del medesimo decreto n. 748 del 1972 incompatibili con quelle del presente decreto;
- c) articolo 5, commi secondo e terzo della legge 11 agosto 1973, n. 533;
- d) articoli 4, commi decimo, undicesimo, dodicesimo e tredicesimo e 6 della legge 11 luglio 1980, n. 312;
- e) articolo 2 del decreto-legge 6 giugno 1981, n. 283, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 1981, n. 432;
- f) articoli da 2 a 15, da 17 a 21, 22 a far data dalla stipulazione dei contratti collettivi per il quadriennio 1994-1997; 23, 26, comma quarto, 27, comma primo, n. 5, 28 e 30, comma terzo della legge 29 marzo 1983, n. 93;
- g) legge 10 luglio 1984, n. 301, ad esclusione delle disposizioni che riguardano l'accesso alla qualifica di primo dirigente del Corpo forestale dello Stato;
- h) articolo 2 della legge 8 marzo 1985, n. 72;
- i) articoli 27 e 28 del decreto del Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 266, come integrato dall'articolo 10 del decreto del Presidente della Repubblica 17 settembre 1987, n. 494;
- j) decreto del Presidente della Repubblica 5 dicembre 1987, n. 551;
- k) articolo 4, commi 3 e 4, e articolo 5 della legge 8 luglio 1988, n. 254;
- l) articolo 17, comma 1, lettera e), della legge 23 agosto 1988, n. 400;

- m) articolo 9 della legge 9 maggio 1989, n. 168;
- n) articoli 4, comma 9, limitatamente alla disciplina sui contratti di lavoro riguardanti i dipendenti delle amministrazioni, aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale; e10, comma 2 della legge 30 dicembre 1991, n. 412;
- o) articolo 2, comma 8, del decreto-legge 11 luglio 1992, n. 333, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 1992, n. 359, limitatamente al personale disciplinato dalla legge 4 giugno 1985, n. 281;
- p) articolo 7, comma 1, del decreto-legge 19 settembre 1992, n. 384, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 novembre 1992, n. 438, limitatamente al personale disciplinato dalle leggi 4 giugno 1985, n. 281 e 10 ottobre 1990, n. 287;
- q) articolo 10, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 533;
- r) articolo 10, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 534;
- s) articolo 6-bis del decreto legge 18 gennaio 1993, n. 9, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 marzo 1993, n. 67;
- t) decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29;
- u) articolo 3, commi 5, 6, 23, 27, 31 ultimo periodo e da 47 a 52 della legge 24 dicembre 1993, n. 537;
- v) articolo 3, comma 1, lettera e), della legge 14 gennaio 1994, n. 20;
- w) decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 16 settembre 1994, n. 716;
- x) articolo 2, lettere b), d) ed e) del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 18 ottobre 1994, n. 692, a decorrere dalla data di attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 19 del presente decreto;
- y) articolo 22, comma 15, della legge 23 dicembre 1994, n. 724;
- z) decreto del Ministro per la funzione pubblica 27 febbraio 1995, n. 112;
- aa) decreto legislativo 4 novembre 1997, n. 396;
- bb) decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80 ad eccezione degli articoli da 33 a 42 e 45, comma 18;
- cc) decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387 ad eccezione degli articoli 19, commi da 8 a 18 e 23.

2. Agli adempimenti e alle procedure già previsti dall'art. 31 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni e integrazioni, continuano ad essere tenute le amministrazioni che non vi hanno ancora provveduto alla data di entrata in vigore del presente decreto.

3. A far data dalla stipulazione dei contratti collettivi per il quadriennio 1994-1997, per ciascun ambito di riferimento, sono abrogate tutte le disposizioni in materia di sanzioni disciplinari per i pubblici impiegati incompatibili con le disposizioni del presente decreto.

4. A far data dalla stipulazione dei contratti collettivi per il quadriennio 1994-1997, per ciascun ambito di riferimento, ai dipendenti di cui all'art. 2, comma 2, non si applicano gli articoli da 100 a 123 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, e le disposizioni ad essi collegate.

5. A far data dalla entrata in vigore dei contratti collettivi del quadriennio 1998-2001, per ciascun ambito di riferimento, cessano di produrre effetti i commi 7, 8 e 9 dell'art. 55 del presente decreto.

6. Contestualmente alla definizione della normativa contenente la disciplina di cui all'art. 50, sono abrogate le disposizioni che regolano la gestione e la fruizione delle aspettative e dei permessi sindacali nelle amministrazioni pubbliche.

Articolo 73

Norma di rinvio

1. Quando leggi, regolamenti, decreti, contratti collettivi od altre norme o provvedimenti, fanno riferimento a norme del d.lgs n. 29 del 1993 ovvero del d.lgs n. 396 del 1997, del d.lgs n. 80 del 1998 e n. 387 del 1998, e fuori dai casi di abrogazione per incompatibilità, il riferimento si intende effettuato alle corrispondenti disposizioni del presente decreto, come riportate da ciascun articolo.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

ALLEGATO A

(Articolo 71, comma 1)

Norme generali e speciali del pubblico impiego, vigenti alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 29 del 1993 e dei relativi decreti correttivi emanati ai sensi dell'art. 2, comma 5 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, che cessano di produrre effetti a seguito della sottoscrizione dei contratti collettivi per il quadriennio 1994-1997 per il personale non dirigenziale ai sensi dell'art. 69, comma 1, secondo periodo del presente decreto.

I. Ministeri

1. Dal 17 maggio 1995 (art. 43 CCNL 1994-1997):

a) articoli da 12 a 17, 36, 37, da 39 a 41, 68, commi da 1 a 8, 70, 71, da 78 a 87, da 91 a 99, 134, 146, commi 1, lettera d) e parte successiva, e 2, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;

b) articoli 18, da 30 a 34 e 61, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;

c) art. 15, legge 11 luglio 1980, n. 312;

d) art. 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;

e) art. 8, legge 8 agosto 1985, n. 455;

f) art. 4, comma 4, decreto-legge 19 dicembre 1984, n. 853, convertito con legge 17 dicembre 1985, n. 17;

g) articolo 4, da 11 a 14, 18, 20 e 21, comma 1, lett. b), decreto Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;

h) art. 10, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 10 giugno 1986;

i) art. 19, comma 8, legge 1° dicembre 1986, n. 870;

j) art. 23, comma 8, legge 30 dicembre 1986, n. 936;

k) articoli 13, 15, 16, 18, 19, 32 e 50, decreto Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 266;

- l) art. 4, decreto-legge 28 agosto 1987, n. 356, convertito con legge 27 ottobre 1987, n. 436;
 - m) articoli da 5 a 7, decreto Presidente della Repubblica 17 settembre 1987, n. 494;
 - n) art. 9, comma 4, decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito con legge 20 maggio 1988, n. 160;
 - o) articoli 4, 15 e 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;
 - p) legge 22 giugno 1988, n. 221;
 - q) articoli 1, comma 1; 2, comma 1; da 3 a 6, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117;
 - r) art. 3, comma 1, lett. i), punto 2, legge 10 ottobre 1989, n. 349;
 - s) articoli 2 e 3, legge 29 dicembre 1989, n. 412;
 - t) articoli 7, 8, commi da 12 a 14; 10, 14, decreto del Presidente della Repubblica 17 gennaio 1990, n. 44;
 - u) art. 14, legge 7 agosto 1990, n. 245;
 - v) art. 10, commi 1 e 2, decreto-legge 29 marzo 1991, n. 108, convertito con legge 1° giugno 1991, n. 169;
 - w) art. 1, legge 25 febbraio 1992, n. 209;
 - x) art. 3, comma 3, decreto-legge 4 dicembre 1992, n. 469, convertito con legge 1° febbraio 1993, n. 23;
 - y) art. 3, commi da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.
2. Dal 13 gennaio 1996 (art. 10, CCNL integrativo del 12 gennaio 1996):
- a) articoli 9, commi 7 e 8; da 10 a 12, decreto del Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 266.
3. Dal 23 ottobre 1997 (art. 8, CCNL integrativo del 22 ottobre 1997):
- a) articoli 10, 67, 69, 70 e 124, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
 - b) art. 50, legge 18 marzo 1968, n. 249;
 - c) articoli 29 e 31, decreto del Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 266;
 - d) articolo da 14 a 16, decreto del Presidente della Repubblica 18 maggio 1987, n. 269;
 - e) articoli 15 e 21, decreto del Presidente della Repubblica 4 agosto 1990, n. 335;
 - f) art. 1, legge 15 gennaio 1991, n. 14.
4. Dal 27 febbraio 1998 (art. 7 CCNL integrativo del 26 febbraio 1998, relativo al personale dell'amministrazione civile dell'interno):
- a) articoli 9, 10 e 11, fatto salvo il disposto della legge del 27 ottobre 1987, n. 801; 13, 17, 18, limitatamente al personale della carriera di ragioneria; da 20 a 27 e 43, decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982, n. 340.
- II. Enti pubblici non economici
1. Dal 7 luglio 1995 (art. 50 CCNL 1994-1997):
- a) articoli 8, comma 1; 9, commi 1 e 2 salvo quanto previsto dall'art. 3, decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 1976, n. 411, e comma 3, per la parte relativa alle assenze per gravidanza e puerperio e per infermità; 11, 12, 23, 27 e 28, legge 20 marzo 1975, n. 70;
 - b) articoli 7 e 18, decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 1976, n. 411;

- c) articoli 6, 17 e 21, decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1979, n. 509;
- d) articoli 2 e 5, decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 346;
- e) articoli 22 e 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;
- f) articoli 4, 7, 8, da 11 a 14, 18, 20 e 21, lett. b), decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;
- g) articoli 5, commi da 1 a 7; 7, da 10 a 16 e 24, decreto del Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 267;
- h) art. 7, decreto del Presidente della Repubblica 17 settembre 1987, n. 494;
- i) articoli 2, 4, 15 e 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;
- j) articoli 1, comma 1; 2, comma 1; da 3 a 6, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117;
- k) articoli 5 e 13, decreto del Presidente della Repubblica 13 gennaio 1990, n. 43;
- l) art. 3, commi da 37 a 42, legge 24 dicembre 1993, n. 537.
2. Dal 12 ottobre 1996 (art. 96 CCNL 1994-97 per il personale con qualifica dirigenziale - sezione II):
- a) articoli 9 e 10, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
- b) articoli 8, comma 1; 9, comma 1; commi 1, 2 e 3, per la parte relativa alle assenze per gravidanza e puerperio e per infermità; 11, 12, 23, 27 e 28, legge 20 marzo 1975, n. 70;
- c) articoli 17 e 18, decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 1976, n. 411;
- d) articoli 6, 17, 21, decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1979, n. 509;
- e) articoli 2 e 7, con le decorrenze di cui all'art. 66 ultimo periodo del contratto collettivo nazionale del lavoro per il personale con qualifica dirigenziale, decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 346;
- f) articoli 22 e 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;
- g) articoli da 11 a 14 ed a 18 a 21, decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;
- h) articoli 4, 5, commi da 1 a 7; 7, 9, con le decorrenze di cui all'art. 66, ultimo periodo del contratto collettivo nazionale del lavoro, per il personale con qualifica dirigenziale; da 10 a 16 e 24 decreto del Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 267;
- i) articoli 7 e 10, decreto del Presidente della Repubblica 17 settembre 1987, n. 494;
- j) articoli 2, 4 e 15, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;
- k) articoli 1, da 3 a 5, 12 e 13, decreto del Presidente della Repubblica 13 gennaio 1990, n. 43;
- l) art. 17, decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487;
- m) art. 3, commi da 37 a 42, legge 24 dicembre 1993, n. 537.
- III. Regioni ed autonomie locali
1. Dal 7 luglio 1995 (art. 47 CCNL 1994-1997):
- a) articoli da 12 a 17, 37, 68, commi da 1 a 7; 70 e 71, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;

b) articoli da 30 a 34, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;

c) art. 9, decreto del Presidente della Repubblica 11 novembre 1980, n. 810;

d) art. 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;

e) articoli 7, 8, da 17 a 19, decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347;

f) articoli 4, 11, da 18 a 21, decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;

g) articoli 2,4, lett. a), comma 1 e lett. b), commi 6 e 7; 11, commi da 1 a 11; 14, 15, da 25 a 29, 34, comma 1, lett. a) e b); 56 e 61, decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268;

h) articoli 4 e 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;

i) art. 7, comma 6, legge 29 dicembre 1988, n. 554, disapplicato fino al 13 maggio 1996;

j) articoli 1, comma 1; 2, comma 1; da 3 a 6, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117;

k) articoli 1 e 5, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 marzo 1988, n. 127;

l) articoli 3 e 4, 5, con effetto dal 1° gennaio 1996; 6, con effetto dal 1° gennaio 1996; 16, da 30 a 32, da 43 a 47, decreto del Presidente della Repubblica 3 agosto 1990, n. 333;

m) art. 51, commi 9 e 10, legge 8 giugno 1990, n. 142;

n) articolo 3, commi 23 e da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.

2. Dal 14 maggio 1996 (art. 10 del CCNL integrativo del 13 maggio 1996):

a) art. 124, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;

b) art. 25, decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347;

c) art. 18, decreto del Presidente della Repubblica 3 agosto 1990, n. 333.

IV. Sanità

1. Dal 2 settembre 1995 (art. 56 CCNL 1994-1997):

a) articoli da 12 a 17; da 37 a 41, 67, 68, commi da 1 a 7; da 69 a 71, da 78 a 123, 129 e 130, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;

b) articoli da 30 a 34 e 61, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;

c) art. 7, comma 3, legge 30 dicembre 1971, n. 1204, limitatamente ai primi 30 giorni di permessi retribuiti fruibili nel primo triennio di vita del bambino;

d) articoli 9, comma 4; 14, 27, comma 1, limitatamente alla parola "doveri"; 27, comma 4; 32, 33, 37, 38, da 39 a 42, 47, 51, 52, da 54 a 58, 60, 61 e 63, ultimo comma, decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761;

e) articoli 18, commi 3 e 4, 19 e 20, decreto del Ministro della Sanità 30 gennaio 1982;

f) art. 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;

g) decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 348;

h) articoli 4, 11, da 18 a 21, decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;

i) articoli da 2 a 4, 11, 16, 26, 28, 29, 31, 38, 40, 55, 57 e 112, decreto del Presidente della Repubblica 20 maggio 1987, n. 270;

- j) art. 46, decreto del Presidente della Repubblica 17 settembre 1987, n. 494;
- k) decreto Presidente del Consiglio dei Ministri 30 marzo 1989, n. 127;
- l) articolo 7, comma 6, ultimi due periodi, legge 29 dicembre 1988, n. 554;
- m) art. 4, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;
- n) articoli 1, comma 1; 2, comma 1; da 3 a 6, decreto Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117;
- o) articoli 1, da 3 a 7; 23, commi 1, 4 e 5; 34, da 41 a 43, 46, comma 1, relativamente all'indennità di bilinguismo e comma 2, ultimo periodo; 49, comma 1, primo periodo e comma 2, per la parte riferita al medesimo periodo del comma 1 nonché commi da 3 a 7; da 50 a 52 e da 57 a 67, con effetto dal 1° gennaio 1996, fatto salvo quanto disposto dall'art. 47, comma 8 del contratto collettivo nazionale del lavoro per il quale la disapplicazione dell'art. 57, lett. b) dello stesso decreto del Presidente della Repubblica decorre dal 1° gennaio 1997; 68, commi da 4 a 7, decreto del Presidente della Repubblica 28 novembre 1990, n. 384;
- p) art. 3, commi 23 e da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.
2. Dal 2 settembre 1995 (art. 14, comma 2, e art. 18, comma 1 CCNL del 22 maggio 1997):
- a) art. 87, del decreto del Presidente della Repubblica 20 maggio 1987, n. 270.
- V. Istituzioni ed enti di ricerca
1. Dall'8 ottobre 1996 (art. 55 CCNL 1994-1997):
- a) articoli 9, 10, da 12 a 17, 36, 37, 39, 40, 41, 68, commi da 1 a 7, e 8 ad esclusione della parte relativa all'equo indennizzo; 70, 71, da 78 a 87, da 91 a 99, 124, 126, 127, 129, 130, 131, 134, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
- b) articoli 14, 18, da 30 a 34 e 61, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;
- c) articoli 8, comma 1, 9, commi 1 e 3, per la parte relativa alle assenze per gravidanza, puerperio e infermità; 11, 12, 23, 36, 39, legge 20 marzo 1975, n. 70;
- d) articoli 7, 18, 52, 53 e 65, decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 1976, n. 411;
- e) articoli 11, commi 3 e 4; 21, decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1979, n. 509;
- f) articoli 22 e 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;
- g) articoli 4, 7, 8, 11, 18, 20, commi 1, 2, 4; 21, lett. b), decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;
- h) articoli da 3 a 6, da 9 a 11, 29 e 36, decreto del Presidente della Repubblica 28 settembre 1987, n. 568;
- i) articoli 2 e 4, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;
- j) art. 7, commi da 2 a 6, legge 29 dicembre 1988, n. 554;
- k) articoli 1, comma 1; 2, comma 1; da 3 a 6, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117;
- l) art. 1, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, 30 marzo 1989, n. 127;
- m) articoli 11, 15, 16, 17, comma 15; 21, con esclusione del comma 5; 23, fatti salvi gli effetti delle assunzioni già avvenute alla data di stipulazione del contratto collettivo nazionale del lavoro; 34, 37, 38, comma 3, 39, decreto del Presidente della Repubblica 12 febbraio 1991, n. 171;
- n) articolo 3, commi da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.

VI. Scuola

1. Dal 5 agosto 1995 (art. 82 CCNL 1994-97):
 - a) art. 39, regio decreto 30 aprile 1924, n. 965;
 - b) articolo 350, regio decreto 26 aprile 1928, n. 1297;
 - c) art. 2, comma 1, decreto legislativo n. 576 del 1948;
 - d) articoli 12, da 13 a 17, solo con riferimento al personale ATA, da 14 a 17, 37, 39, 40, comma 1; 68, comma 7; 70, 71, solo con riferimento al personale ATA; da 78 a 87, da 91 a 99, da 100 a 123 e 134, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
 - e) articoli da 30 a 34 e 61, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;
 - f) art. 28, legge 15 novembre 1973, n. 734;
 - g) articoli 60, commi da 1 a 10; 88, commi 1 e 3, decreto del Presidente della Repubblica 31 maggio 1974, n. 417;
 - h) art. 50, legge 11 luglio 1980, n. 312;
 - i) art. 19, legge 20 maggio 1982, n. 270;
 - j) art. 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;
 - k) art. 7, comma 15, legge 22 dicembre 1984, n. 887;
 - l) decreto del Presidente della Repubblica 7 marzo 1985, n. 588;
 - m) articoli 4, da 18 a 20, 21, lett. b), decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;
 - n) articoli 2, comma 7; 5, con esclusione del comma 2; 7, 9, 11, 12, commi 1, 5, 6 e 8; da 13 a 21, 23 e 30 decreto del Presidente della Repubblica 10 aprile 1987, n. 209;
 - o) art. 67, decreto del Presidente della Repubblica n. 494 del 1987;
 - p) articoli 4, 11 e 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;
 - q) articoli 2, 3, commi da 1 a 5, 8 e 9; 4, commi 1, 2 e 12; da 6 a 13, 14, commi da 1 a 6, 7, primo periodo, da 8 a 11, 14, 18, 19 e 21; 15, 16, 18, 20, da 23 a 26, 28 e 29 decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 399;
 - r) articoli 1, commi 1 e 3; da 2 a 6, decreto del Presidente del Consiglio 17 marzo 1989, n. 117;
 - s) articoli 3, commi 37, 38, 39, 40, 41; 4, comma 20, legge 24 dicembre 1993, n. 537.
2. Dal 2 maggio 1996 (art. 9 dell'accordo successivo, con riguardo al personale in servizio presso le istituzioni educative):
 - a) articoli da 92 a 102, regio decreto 1° settembre 1925, n. 2009;
 - b) art. 14, comma 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 399.

VII. Università

1. Dal 22 maggio 1996 (art. 56 del CCNL 1994-1997):
 - a) articoli 9, 10, da 12 a 17, 36, 37, da 39 a 41, 68, commi da 1 a 8; 70, 71, da 78 a 87, da 91 a 99, 124, 126, 127, da 129 a 131 e 134, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
 - b) articoli 14, 18, da 30 a 34 e 61, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;
 - c) articolo 50, legge 18 marzo 1968, n. 249;

- d) art. 5, legge 25 ottobre 1977, n. 808;
 - e) articoli 15 e 170, legge 11 luglio 1980, n. 312;
 - f) art. 26, decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382;
 - g) articoli 22 e 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;
 - h) articoli 4,7,8, da 11 a 14, da 18 a 20 e 21, lett. b), decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;
 - i) articoli 2, 23, commi da 1 a 3; 24, comma 3, legge 29 gennaio 1986, n. 23;
 - j) articoli da 2 a 7;8, con la decorrenza prevista nello stesso art. 56 del contratto collettivo nazionale di lavoro, 9, 12, 13, 20, comma 5; 23, comma 2; da 24 a 28, decreto del Presidente della Repubblica 28 settembre 1987, n. 567;
 - k) articoli 2, 4, 15 e 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;
 - l) art. 7, commi da 2 a 6, legge 29 dicembre 1988, n. 554;
 - m) articoli 1, comma 1;2, comma 1; da 3 a 6, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 1989, n. 117;
 - n) articolo 1, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 marzo 1989, n. 127;
 - o) articoli 5,7, 10, 13, commi 1 e 2; 14, 16, 18, commi 2 e 3; 27, commi 3 e 4, decreto del Presidente della Repubblica 3 agosto 1990, n. 319;
 - p) art. 3, commi da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.
- VIII. Aziende autonome
1. Dal 6 aprile 1996 (art. 73 CCNL 1994-1997):
- a) articoli 10, da 12 a 17, 36, 37, 39, 40, 41, comma 1, 68, commi da 1 a 8; 70, 71, da 78 a 87, da 91 a 99 e 134, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
 - b) articoli 18, da 30 a 34 e 61, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;
 - c) art. 50, legge 18 marzo 1968, n. 249;
 - d) art. 15, legge 11 luglio 1980, n. 312;
 - e) art. 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;
 - f) articoli 4, 11, 18, 20 e 21, decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;
 - g) art. 10, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 10 giugno 1986;
 - h) articolo 53, decreto del Presidente della Repubblica 17 settembre 1987, n. 494;
 - i) articoli da 2 a 5, 11, da 14 a 16, 27, 37 e 105, lett. d), decreto del Presidente della Repubblica 18 maggio 1987, n. 269;
 - j) art. 6, legge 10 agosto 1988, n. 357;
 - k) articoli 4 e 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;
 - l) art. 32, commi da 1 a 5, legge 5 dicembre 1988, n. 521;
 - m) articoli 1, comma 1; 2, comma 1; da 3 a 6, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117;
 - n) articoli 5, 15 e 21, decreto del Presidente della Repubblica 4 agosto 1990, n. 335;
 - o) articoli 3, commi 23, 37, 38, 39, 40, 4, comma 20, legge del 24 dicembre 1993, n. 537.

IX. Enea

1. Dal 4 agosto 1997 (art. 79 CCNL 1994-1997):
 - a) art. 3, commi da 39 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537;
 - b) articoli 1, 1-bis, 1-ter, da 2 a 19, 19-bis, 19-ter, 20, 20-bis, 22, da 24 a 27, da 29 a 33, da 35 a 39, 41, 42, comma 1, da 44 a 55, 57, 59, 60, da 63 a 79 del C.C.L. ENEA 31 dicembre 1988-30 dicembre 1991;
 - c) Parte generale, allegati, appendici e codici di autoregolamentazione del diritto di sciopero afferenti al previgente C.C.L. ENEA 31 dicembre 1988-30 dicembre 1991.

ALLEGATO B

(Articolo 71, comma 1)

Norme generali e speciali del pubblico impiego, vigenti alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 29 del 1993 e dei relativi decreti correttivi emanati ai sensi dell'art. 2, comma 5, della legge 23 ottobre 1982, n. 421, che cessano di produrre effetti a seguito della sottoscrizione dei contratti collettivi per il quadriennio 1994-1997 per il personale dirigenziale ai sensi dell'art. 69, comma 1, secondo periodo del presente decreto.

I. Ministeri

1. Dal 10 gennaio 1997 (art. 45 CCNL 1994-1997):
 - a) articoli 10, 12, 36, 37, da 39 a 41, 68, commi da 1 a 8; 70, 71, da 78 a 87, da 91 a 99 e 200, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
 - b) articoli 18, da 30 a 34, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;
 - c) art. 20, da 47 a 50, decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748;
 - d) decreto del Presidente della Repubblica 22 luglio 1977, n. 422;
 - e) articoli da 133 a 135, legge 11 luglio 1980, n. 312;
 - f) decreto-legge 27 settembre 1982, n. 681, convertito con legge 20 novembre 1982, n. 869;
 - g) legge 17 aprile 1984, n. 79;
 - h) art. 8, legge 8 agosto 1985, n. 455;
 - i) art. 4, comma 4, decreto-legge 19 dicembre 1984, n. 853, convertito con legge 17 dicembre 1985, n. 17;
 - j) articoli da 12 a 14, decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;
 - k) art. 19, comma 8, legge 1° dicembre 1986, n. 870;
 - l) art. 23, comma 8, legge 30 dicembre 1986, n. 936;
 - m) art. 4, decreto-legge 28 agosto 1987, n. 356, convertito con legge 27 ottobre 1987, n. 436;
 - n) art. 9, comma 4, decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito con legge 20 maggio 1988, n. 160;
 - o) legge 22 giugno 1988, n. 221;
 - p) art. 3, comma 1, lett. i), parte 2, legge 10 ottobre 1989, n. 349;
 - q) articoli 2 e 3, legge 29 dicembre 1989, n. 412;

- r) art. 14, legge 7 agosto 1990, n. 245;
- s) art. 10, commi 1 e 2, decreto-legge 29 marzo 1991, n. 108, convertito con legge 1° giugno 1991, n. 169;
- t) art. 1, legge 25 febbraio 1992, n. 209;
- u) art. 3, comma 3, decreto-legge 4 dicembre 1992, n. 469, convertito con legge 1° febbraio 1993, n. 23;
- v) art. 3, commi da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.
2. Dal 30 settembre 1997 (art. 15 CCNL integrativo 30 settembre 1997):
- a) art. 18, comma 2-bis, decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502.
- II. Enti pubblici non economici
1. Dal 12 ottobre 1996 (art. 50 CCNL 1994-1997):
- a) articoli 9, 10, 37, 66, 68, commi da 1 a 7; 70 e 71, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
- b) art. 20, decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748;
- c) articoli 9, comma 2; 23, legge 20 marzo 1975, n. 70;
- d) art. 4, legge 17 aprile 1984, n. 79;
- e) articoli 2, 3, commi 1 e 2, decreto-legge 11 gennaio 1985, n. 2, convertito, con modificazioni, con legge 8 marzo 1985, n. 72;
- f) articoli 5, 6, 12, commi 1 e 2; 14, 15 e 16, comma 1, decreto del Presidente della Repubblica 5 dicembre 1987, n. 551;
- g) art. 13, comma 4, legge 9 marzo 1989, n. 88;
- h) art. 5, comma 3, decreto-legge 24 novembre 1990, n. 344, convertito con legge 23 gennaio 1991, n. 21;
- i) art. 3, commi da 37 a 42, legge 24 dicembre 1993, n. 537.
- III. Regioni ed autonomie locali
1. Dall'11 aprile 1996 (art. 48 CCNL 1994-1997):
- a) articoli 12, 37, 68, commi da 1 a 7; 70 e 71, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
- b) articoli da 30 a 34, decreto del Presidente della Repubblica del 3 maggio 1957, n. 686;
- c) art. 9, decreto del Presidente della Repubblica 11 novembre 1980, n. 810;
- d) art. 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;
- e) art. 7, da 17 a 19, 25, decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347;
- f) articoli 11, da 18 a 21, decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;
- g) articoli 2, 15, da 25 a 29, 34, comma 1, lett. d); da 40 a 42, 56, 61 e 69, comma 1, decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268;
- h) articoli 4, 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;
- i) art. 51, commi 9 e 10, legge 8 giugno 1990, n. 142, salvo che per i limitati casi di cui all'art. 46;
- j) articoli 3, 4, 16, da 30 a 32, da 37 a 40, 43, 44, 46, decreto del Presidente della Repubblica 3 agosto 1990, n. 333;
- k) articoli 3, commi da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.
- IV Sanità

1. Per il personale con qualifica dirigenziale medica e veterinaria, dal 6 dicembre 1996 (articoli 14, comma 6, 72, comma 7, 75 CCNL 1994-1997):

a) articoli 12, da 37 a 41, 67, 68, commi da 1 a 7; da 69 a 71, da 78 a 123, con l'avvertenza che i procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del contratto collettivo nazionale del lavoro vengono portati a termine secondo le norme e le procedure vigenti alla data del loro inizio, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;

b) articoli da 30 a 34, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;

c) art. 7, comma 3, legge 30 dicembre 1971, n. 1204, limitatamente ai primi 30 giorni di assenza retribuita in ciascun anno di vita del bambino fino al compimento del terzo anno;

d) articoli 14, 16, 27, comma 4; 32, 33, 35, 37, 38, 47, 51, 52, 54, 55, 56, comma a, punti 1) e 2); 57, 60, 61, decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761;

e) articoli 18 e 20, decreto del Ministro della sanità 30 gennaio 1982;

f) art. 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;

g) decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno del 1983, n. 348;

h) articoli da 18 a 21, decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;

i) art. 69, comma 1, decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268;

j) articoli 28, 29, 38, 53, 54, da 73 a 78, 80, da 82 a 90, 92, comma 8; 112, decreto del Presidente della Repubblica 20 maggio 1987, n. 270;

k) art. 4, decreto del presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;

l) articoli 38 e 43, decreto del Presidente della Repubblica del 3 agosto 1990, n. 333;

m) articoli 7; da 73 a 76; 79; 86; 102; 104; 108; 109, 110, commi 1, 5 e 6; da 111 a 114, 116, 118, 119, 123, fatto salvo quanto previsto dall'art. 65, comma 9, del contratto collettivo nazionale del lavoro 1994-1997 per il quale la disapplicazione della lettera b) del sesto comma decorre dal 1° gennaio 1997; da 124 a 132; 134, commi da 4 a 6, decreto del Presidente della Repubblica 28 novembre 1990, n. 384;

n) art. 18, commi 1, lettera f) e 2-bis, eccetto l'ultimo periodo del secondo capoverso, decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502;

o) art. 3, commi da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.

2. Dal 6 agosto 1997 (art. 1, comma 14 del CCNL del 5 agosto 1997):

a) art. 9, comma 4, decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761;

b) art. 9, comma 17, legge 20 maggio 1985, n. 207, limitatamente alla durata dell'incarico;

c) art. 3, comma 23, legge 24 dicembre 1993, n. 537.

3. Per il personale con qualifica dirigenziale sanitaria professionale, tecnica, amministrativa, dal 6 dicembre 1996 (articoli 14, comma 6, e 72 CCNL 1994-1997):

a) articoli 12, da 37 a 41, 67, 68, commi da 1 a 7; da 69 a 71, da 78 a 123, con l'avvertenza che i provvedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del contratto collettivo nazionale del lavoro vengono portati a termine secondo le norme e le

procedure vigenti alla data del loro inizio, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;

b) articoli da 30 a 34, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;

c) art. 7, comma 3, legge 30 dicembre 1971, n. 1204, limitatamente ai primi 30 giorni di assenza retribuita in ciascun anno di vita del bambino fino al compimento del terzo anno;

d) articoli 14, 16, 27, comma 4; 32, 33, 37, 38, 47, 51, 52, 54, 55, 56, comma 1, punto 1) e 2); 57, 60 e 61, decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761;

e) articoli 18 e 20, decreto del Ministro della sanità 30 gennaio 1982;

f) art. 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;

g) decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 348;

h) articoli da 18 a 21, decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;

i) art. 69, comma 1, decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268;

j) articoli da 2 a 4, 16, 18, 26, 28, 29, 38 e 112, decreto del Presidente della Repubblica 20 maggio 1987, n. 270;

k) art. 4, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;

l) articoli 38 e 43, decreto del Presidente della Repubblica 3 agosto 1990, n. 333;

m) articoli da 3 a 7, 9, 10 nei limiti definiti dall'art. 72 del contratto collettivo nazionale del lavoro; 16, 34, 41, da 44 a 47, 53, da 57 a 67 nei limiti definiti dall'art. 72 del contratto collettivo nazionale del lavoro; 68, commi 4, 5 e 9; 76, decreto del Presidente della Repubblica 28 novembre 1990, n. 384;

n) art. 3, commi da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537;

o) art. 18, commi 1, punto f), e 2-bis, eccetto l'ultimo periodo del secondo capoverso, decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502.

4. Dal 6 agosto 1997 (art. 1, comma 14 del CCNL del 5 agosto 1997):

a) art. 9, comma 4, decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761;

b) art. 7, comma 6, legge 29 dicembre 1988, n. 554;

c) art. 9, comma 17, legge 20 maggio 1985, n. 207, limitatamente alla durata dell'incarico;

d) articoli 1 e 5, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 marzo 1989, n. 127;

e) art. 3, comma 23, legge 24 dicembre 1983, n. 537.

V. Istituzioni ed enti di ricerca

1. Dal 6 marzo 1998 (art. 80 CCNL 1994-1997):

a) articoli 9, 10, 12, 36, 37, da 39 a 41, 68, commi da 1 a 7 e comma 8, con esclusione del riferimento all'equo indennizzo; 70, 71, da 78 a 122, 124, 126, 127, da 129 a 131, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;

b) articoli 14 e 18, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;

c) articoli 8, comma 1, relativamente all'obbligo di residenza; 9, commi 1 e 3; 11, 12, 23 e 39, legge 20 marzo 1975, n. 70;

d) articoli 52, 53 e 65, decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 1976, n. 411;

e) articoli, 11, commi 3 e 4;17, decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1979, n. 509;

f)articoli 22 e25, legge 29 marzo 1983, n. 93;

g) articoli 7,8, 18, 20, commi 1, 2 e 4; 21, lettera b), decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;

h) articoli 1,da 3 a 6,9, 10, 36, decreto del Presidente della Repubblica 28 settembre 1987, n. 568;

i)articoli 2 e 4, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;

l) articoli 1, 11, 17, commi 1 e da 5 a 13, con la decorrenza prevista dall'art. 80 del contratto collettivo nazionale del lavoro; 18, commi 1, 2 e 5, con la decorrenza prevista dall'art. 80 del contratto collettivo nazionale del lavoro e 6; 19, commi 1 e 2; 34, 38, comma 3; 39, decreto del Presidente della Repubblica del 12 febbraio 1991, n. 171;

m)art. 3, commi da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.

VI. Università

1. Dal 6 febbraio 1997 (art. 50 CCNL 1994-1997):

a) articoli 9, 10, 12, 36, 37, da 39 a 41, 66, 68, commi da 1 a 7; 70, 71, da 78 a 87, da 91 a 122, 124, 126, 127, 129 e 131, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;

b) articoli 18, 30, da 31 a 34, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;

c) art. 20, decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748;

d) articoli 15, da 133 a 135, legge 11 luglio 1980, n. 312;

e)art. 4, legge 17 aprile 1984, n. 79;

f) art. 4, legge 10 luglio 1984, n. 301;

g)articoli 2, 3, comma 2, decreto-legge 11 gennaio 1985, n. 2, convertito con legge 8 marzo 1985, n. 72;

h) art. 21, decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;

i) art. 1, decreto-legge 27 dicembre 1989, n. 413, convertito con legge 28 febbraio 1990, n. 37;

j) art. 3, commi da 37 a 42, legge 24 dicembre 1993, n. 537;

k) art. 13, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 21 aprile 1994, n. 439.

VII. Aziende autonome

1. Dall'11 novembre 1997 (art. 53 CCNL 1994-1997):

a) articoli 10, 12, 36, 37,da 39 a 41, 68, commi da 1 a 8;da 69 a 71, da 78 a 87, da 91 a 99 e 200, con le decorrenze previste dall'art. 53, lett. h), del contratto collettivo nazionale del lavoro, decreto del Presidente della Repubblica del 10 gennaio 1957, n. 3;

b)articoli 18, da 30 a 34, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;

c) legge 3 luglio 1970, n. 483, per la parte relativa al personale con qualifica dirigenziale;

d) articoli 20, da 47 a 50, decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 1972, n. 748;

e) decreto del Presidente della Repubblica del 22 luglio 1977, n. 422;

f) articoli da 133 a 135, legge 11 luglio 1980, n. 312;

- g) decreto-legge 27 settembre 1982, n. 681, convertito con legge 20 novembre 1982, n. 869;
- h) art. 11, comma 3, legge 13 maggio 1983, n. 197;
- i) legge 17 aprile 1984, n. 79;
- j) articoli da 12 a 14, decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;
- k) decreto-legge 10 maggio 1986, n. 154, convertito con legge 11 luglio 1986, n. 341;
- l) art. 13, decreto-legge 4 agosto 1987, n. 325, convertito con legge 3 ottobre 1987, n. 402;
- m) art. 6, decreto-legge 7 settembre 1987, n. 370, convertito con legge 4 novembre 1987, n. 460;
- n) art. 9, comma 4, decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito con legge 20 maggio 1988, n. 160;
- o) art. 6, legge 10 agosto 1988, n. 357;
- p) art. 3, commi da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.

VIII. Enea

- 1. Dal 4 agosto 1997 (art. 90 CCNL 4 agosto 1997):
 - a) art. 3, commi da 39 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537;
 - b) articoli 1, 1-bis, 1-ter, da 2 a 16, 16-bis, 17, 18, 19, 19-bis, 19-ter, 20, 20-bis, 22, da 24 a 27, da 29 a 39, 41, 42, da 44 a 55, 57, 59, 60, 63, 64, 67, 69, 70, 75, da 77 a 79 del previgente CCL ENEA 31 dicembre 1988-30 dicembre 1991;
 - c) Parte generale, gli allegati, e le appendici ed i Codici di autoregolamentazione del diritto di sciopero afferenti al previgente CCL ENEA 31 dicembre 1988-30 dicembre 1991.

ALLEGATO C

(Articolo 71, comma 2)

Norme generali e speciali del pubblico impiego, vigenti alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 29 del 1993 e dei relativi decreti correttivi emanati ai sensi dell'art. 2, comma 5 della legge 23 ottobre 1982, n. 421, che cessano di produrre effetti a seguito della sottoscrizione dei contratti collettivi nazionali per il quadriennio 1998-2001 per il personale delle Regioni ed autonomie locali (ai sensi dell'art. 69, comma 1, terzo periodo del presente decreto).

I. Personale non dirigenziale

- 1. Dal 1° aprile 1999 (art. 28 CCNL 1998-2001):
 - a) articoli 10, 27, e allegato A, decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347;
 - b) allegato A, decreto del Presidente della Repubblica 21 maggio 1984, n. 665;
 - c) articoli 10, 21, escluso comma 4, da 57 a 59, 62, comma 1; 69, comma 1; 71 e 73, decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987 n. 268;

d) articoli 22, comma 1, 33, escluso comma 5; da 34 a 36, decreto del Presidente della Repubblica 3 agosto 1990, n. 333 e tabelle 1, 2 e 3 allegate;

e) articolo 16, comma 3, legge 7 agosto 1990, n. 253, dalla data di effettiva attuazione del comma 3, art. 21 del contratto collettivo nazionale del lavoro.

*Finito di stampare nel mese di novembre 2009
dalla Legoprint s.p.a. - Via G. Galilei, 11 – Lavis (TN)*