



MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA
Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia
Direzione Generale
UFFICIO V

Via Ripamonti, 85 - 20141 Milano - Tel. 02 574627233 - Fax 02 574627231
Posta Elettronica Certificata: drlo@postacert.istruzione.it

Prot.n. MIUR AOO DRLO R.U. 20908 del 16.11.2009

**Ai Dirigenti Scolastici
della Lombardia
LORO SEDI**

**Ai Dirigenti Responsabili
degli U.S.P. della Lombardia
LORO SEDI**

Oggetto: D. Lgs. 150 del 27.10.09 - prime indicazioni operative -

Come noto, sul supplemento ordinario della G.U. n. 197 del 31.10 u.s. è stato pubblicato il D.Lgs. 150 del 27.10.09, teso alla "Attuazione della L. 15/09 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della P.A.".

Tale decreto legislativo, che introduce significative modificazioni nella disciplina del c.d. lavoro pubblico posta dal D.Lgs 165/01, sarà in vigore dal **15.11.09**.

La rilevanza degli interventi operati rende indispensabile un'attenta lettura ed approfondimento del testo.

Senza alcuna pretesa di esaustività, si segnalano qui di seguito alcuni dei punti nodali della normativa in esame.

Il *titolo II* del decreto legislativo introduce nuove norme, procedure ed organismi finalizzati alla misurazione, valutazione e trasparenza della *performance lavorativa* dei dipendenti pubblici.

Per il concreto adempimento degli obblighi posti dal decreto in esame a carico dei datori di lavoro, sarà necessario attendere la prossima definizione delle linee guida generali e delle modalità di redazione dei previsti piani, nonché la costituzione degli organismi di valutazione da parte della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle PP.AA., prevista e disciplinata dall'art. 13 del D.Lgs 150.

Sarà comunque necessario adeguarsi alle disposizioni del titolo II entro il 31.12.10, mentre sino a tale data continueranno ad applicarsi le disposizioni vigenti.

Di immediata applicazione risultano invece le disposizioni dell'art. 11, commi 1 e 3, che prevedono obblighi di pubblicazione di informazioni, da parte delle pubbliche amministrazioni, per garantire trasparenza nel ciclo di gestione della performance, in considerazione del fatto che la trasparenza è da intendersi come *accessibilità totale*.

Il *titolo III* del decreto introduce le annunciate nuove disposizioni su merito e premi, con ciò innovando la disciplina vigente.

Si richiama l'attenzione su quanto disposto dall'art. 30, che reca *norme transitorie e abrogazioni*.

I principi posti dalla disciplina in esame, peraltro diffusamente descritti dalla Funzione Pubblica, sono sostanzialmente i seguenti:

- la P.A. deve attivarsi al fine di promuovere il merito ed il miglioramento della performance lavorativa di ogni dipendente anche attraverso sistemi selettivi/premiativi secondo logiche meritocratiche (incentivi monetari e di carriera);
- divieto espresso di distribuzione indifferenziata, o sulla base di automatismi, di premi ed incentivi, in assenza di verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione;
- progressioni economiche orizzontali attribuite in modo selettivo, ad una limitata quota di dipendenti, individuati sulla base di competenze professionali e risultati individuali;
- le *fasce di merito* previste non possono essere inferiori a 3.

Il *titolo IV* del decreto in esame introduce a sua volta profonde innovazioni al testo già vigente del D.Lgs. 165/01, ponendo *nuove norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*.

Da evidenziare, in particolare, il rafforzamento dei poteri dirigenziali. L'art. 34, ad esempio, dispone che spettano *in via esclusiva* al dirigente le determinazioni per l'organizzazione degli Uffici, la gestione del rapporto di lavoro, le misure inerenti la gestione delle risorse umane, la direzione e organizzazione del lavoro degli Uffici; è fatta salva l'informativa alle OO.SS., ove prevista nei contratti collettivi.

Fra le funzioni dirigenziali, il decreto individua anche:

- la definizione di misure atte a contrastare la corruzione, ed il controllo del rispetto delle medesime da parte del personale;
- valutazione del personale assegnato ai propri uffici, ai fini della applicazione di principi di premialità di cui si è detto.

Il decreto in esame si occupa specificamente anche della contrattazione collettiva, nazionale ed integrativa, agli art. 53 e seguenti.

Sono così escluse dalla contrattazione le materie relative all'organizzazione degli uffici, alle prerogative dirigenziali e la materia del conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali.

Le P.A. non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti integrativi in contrasto con i vincoli ed i limiti dei CCNL o che disciplinino materie non espressamente delegate a tale livello negoziale o che comportino *oneri finanziari non previsti dalla programmazione economica di ciascuna P.A.*

Nelle ipotesi di violazione dei vincoli e limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalla legge *le clausole contrattuali sono nulle, inapplicabili, e sono sostituite ex artt. 1339 e 1419 del c.c.*

Ove si accerti il superamento dei vincoli finanziari da parte delle Sezioni regionali di controllo della C.d.C., del M.E.F. o del Dipartimento Funzione pubblica, è fatto obbligo alla P.A. di recupero nell'ambito della successiva sessione negoziale.

Tali disposizioni troveranno applicazione a decorrere dai contratti sottoscritti dopo la data di entrata in vigore del decreto 150, ovvero dopo il 15.11.09.

Le P.A. hanno comunque l'obbligo di pubblicare in modo permanente sul proprio sito istituzionale - con modalità che garantiscano visibilità ed accessibilità alle informazioni da parte dei cittadini - i contratti integrativi stipulati, con relazione tecnico finanziaria ed illustrativa certificata dagli organi di controllo.

La relazione dovrà poi evidenziare gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione in materia di produttività ed efficienza, anche in relazione alle richieste dell'utenza.

Il Dipartimento Funzione Pubblica predisporrà un modello per la valutazione, da parte dell'utenza, dell'impatto della contrattazione integrativa sul funzionamento del servizio.

Gli esiti della valutazione saranno pubblicati sul sito delle P.A. interessate dalla contrattazione integrativa.

Circa le assenze per malattia dei dipendenti, l'art. 69 del D. Lgs. 150 introduce un nuovo articolo nel T.U. 165/01, il quale prevede che *le fasce orarie di reperibilità del dipendente saranno definite con decreto ministeriale*. In attesa di nuove disposizioni continua ad applicarsi la normativa posta in argomento dalla L. 133/08, come modificata dalla L. 102/09.

Si ribadisce anche che - nei casi di malattia protratta per oltre 10 gg. e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare, l'assenza è giustificata solo mediante certificazione rilasciata da struttura sanitaria pubblica o medico convenzionato con il S.S.N..

Il *Capo V* del titolo IV del decreto in esame detta una nuova disciplina di dettaglio delle responsabilità dei pubblici dipendenti e correlate sanzioni disciplinari.

A tale materia, in considerazione della sua specificità e complessità, sarà destinata particolare cura ed una specifica nota illustrativa.

F.to IL DIRIGENTE
Luciana Volta