

# Il decreto legislativo 150

---

istruzioni per l'uso

1.

l'antefatto

# dallo stato giuridico al contratto

---

- ragioni della supremazia giuridica
  - tutela dell'interesse collettivo
  - vincolo di legittimità
- problemi connessi
  - irresponsabilità dei funzionari
  - compressione dei diritti individuali
- questioni lavoristiche
  - diritti vs. tutele dei dipendenti pubblici
  - la pressione sindacale
- svolta politica
  - la legge 421/92
  - l'accordo sul costo del lavoro

# quindici anni dopo

---

- dilatazione degli spazi contrattuali
  - ipertrofia dei tempi negoziali
- perdita di controllo sul personale
  - tutte le leve di governo sono vincolate
- caduta di efficienza del sistema
  - somma di tutele antiche e nuove
- disincentivazione del merito
  - sia in positivo che in negativo
- nuovi rapporti di forza
  - politica più forte, sindacato diviso

# un'inversione di tendenza?

---

- si inizia con il decreto legge 112/08
  - le polemiche sui "fannulloni"
- si prosegue con la legge 15/09
  - recupero di produttività della P.A.
  - responsabilità dirigenziale
  - valutazione delle prestazioni a 360°
  - controllo sociale sui servizi pubblici
  - valorizzazione del merito
  - sistema disciplinare più incisivo
  - riduzione degli spazi contrattuali
  - maggiore convergenza pubblico → privato

2.



la legge 15 del 4 marzo 2009

# aspetti fondamentali

---

- è una legge di delega
- ma contiene una norma diretta
  - articolo 1, comma 1
    - *prima*: il contratto poteva disapplicare una norma di legge, *salvo che la legge non disponesse il contrario*
    - *adesso*: la legge è automaticamente inderogabile da parte del contratto, *salvo che la legge stessa preveda la propria derogabilità*
  - *è un'inversione radicale nei principi*
  - *comporta un recupero della mano pubblica*
  - *ricordate il tutor disapplicato per contratto?*

3.



il decreto legislativo 150  
attuativo della legge 15/2009

# cosa si propone

---

- una riforma organica del lavoro nelle pubbliche amministrazioni, tramite:
- nuove norme
  - performance, merito, premialità
- riscrittura profonda di quelle esistenti
  - viene profondamente inciso il 165
  - sarà necessario emanare un nuovo testo unico, che coordini l'insieme

# il decreto, titolo per titolo

---

- I. principi generali
- II. misurazione, valutazione e trasparenza della *performance*
- III. merito e premialità
- IV. modifiche al Decreto legislativo 165
  - principi generali
  - dirigenza pubblica
  - uffici, piante organiche, mobilità
  - contrattazione collettiva
  - sanzioni disciplinari e responsabilità
- V. norme finali e transitorie

# applicabilità

---

- si applica alle scuole?
  - sì perché sono pubbliche amministrazioni
  - [art. 1, c. 2, D.Lgs. N. 165/2001](#)
- si applica al personale della scuola?
  - sì per i dirigenti
  - sì per gli ATA
  - sì per i docenti
    - con esclusione del Titolo II e Titolo III
      - valutazione della performance
      - merito e premialità
    - dovrà essere emanato uno specifico DPCM

4.

---

Titolo II  
misurazione, valutazione, trasparenza  
della *performance*

# principi generali

---

## □ dlgs150, art. 3

- ogni amministrazione è tenuta a misurare e valutare la *performance* con riferimento a:
  - amministrazione nel suo complesso
  - unità organizzative o aree in cui si articola
    - ogni istituzione scolastica è una unità organizzativa
  - singoli dipendenti
- secondo modalità stabilite da una apposita Commissione nazionale (art.13)
- in assenza di misurazione e valutazione, non si distribuiscono premi legati al merito

# il ciclo di gestione della performance

---

## [dlgs 150 art. 4](#)

- definizione ed assegnazione obiettivi, valori attesi e relativi indicatori
- collegamento fra obiettivi e risorse
- monitoraggio in itinere ed eventuali correzioni
- misurazione e valutazione *performance*
  - organizzativa e individuale*
- assegnazione di premi secondo i meriti
- rendicontazione a:
  - organi di indirizzo
  - vertici delle amministrazioni
  - organi esterni
  - cittadini
  - utenti e destinatari dei servizi

# obiettivi ed indicatori

---

- [dlgs 150 art. 5](#)
- programmati per tre anni
  - dall'organo di indirizzo politico-amministrativo
- il raggiungimento è condizione per erogare gli incentivi contrattati
- devono essere rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività ed alla missione istituzionale
- specifici e misurabili concretamente
- riferibili ad un arco di tempo (un anno)
- commisurati a valori di riferimento *standard*
- confrontabili con l'andamento statistico dell'ultimo triennio
- correlati alla quantità e qualità delle risorse

# ambiti da misurare e valutare

---

## dlgs 150 art. 8

- attuazione politiche soddisfazione bisogni
- attuazione dei piani e programmi
- rilevazione soddisfazione destinatari
- miglioramento qualitativo organizzazione
- sviluppo qualitativo e quantitativo relazioni con i cittadini e gli utenti
- efficienza nell'impiego delle risorse
  - riduzione costi e tempi dei procedimenti
- qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi
- raggiungimento obiettivi di pari opportunità

# valutazione *performance* dirigenti

---

[dlgs 150 art. 9](#)

collegata a:

- indicatori di *performance* dell'ambito organizzativo di riferimento
- raggiungimento specifici obiettivi
- qualità del contributo alla *performance* generale della struttura
- capacità di valutazione dei propri collaboratori
  - dimostrata tramite differenziazione giudizi

# documenti obbligatori

---

- [dlgs 150 art. 10](#)
  
- piano programmatico triennale
  - entro il 31 gennaio
  - coerente con programmazione e bilancio
- relazione a consuntivo sull'anno prima
  - entro il 30 giugno
- da trasmettere immediatamente a :
  - MEF
  - Commissione nazionale
- nessuna retribuzione di risultato per i dirigenti responsabili della mancata adozione dei documenti

# soggetti della misurazione

---

## dlgs 150 art. 12

- commissione nazionale
- organismi indipendenti
- organo di indirizzo politico-amm.vo
- i dirigenti di ciascuna amministrazione
  
- nella scuola, solo il dirigente
  - sarà il futuro DPCM a definire le modalità
  - dlgs. 150 art. 74 comma 4

5.



Titolo III

merito e premialità

# criteri e modalità

---

□ [dlgs 150 art. 18](#)

□ le pubbliche amministrazioni:

- promuovono il merito
- utilizzano sistemi premianti selettivi
- valorizzano con incentivi economici e di carriera i dipendenti con migliori *performance*
- vietata la distribuzione indifferenziata o automatica di incentivi e premi
- obbligatorie le verifiche di *performance*

# criteri di differenziazione

---

- [dlgs 150 art. 19](#)
- tre fasce di merito:
  - alta
    - 25% dipendenti, 50% risorse
  - media
    - 50% dipendenti, 50% risorse
  - bassa
    - 25% dipendenti, 0% risorse
  - ammessa oscillazione  $\leq 5\%$
  - sulla base di contrattazione collettiva
- vale anche per i dirigenti
  - per la retribuzione di risultato

# inderogabilità

---

□ [dlgs 150 art. 29](#)

- le disposizioni su merito e premi:
  - sono norme *imperative*
  - non possono essere derogate dai contratti
  - sono inserite di diritto nei contratti
  - a partire dal 2010-2012

6.



Titolo IV

modifiche al dlgs 165/01

# ambiti modificati

---

- principi generali
  - articoli da 2 a 9
- dirigenza
  - articoli da 16 a 28
  - non sono modificati né il 25 né il 29
- contrattazione
  - articoli da 40 a 52
- sanzioni disciplinari
  - articolo 55
    - cui si aggiungono articoli da 55 bis a 55 *novies*
  - articolo 60

# norme sul rapporto di lavoro

---

## □ dlgs 165 [art. 2, c. 2](#)

- i rapporti di lavoro nelle pubbliche amministrazioni sono disciplinati:
  - dal capo I, titolo II, libro V del Codice civile
  - dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato
    - esempio: legge 300/70 (statuto lavoratori)
- salvo quanto previsto dal presente decreto
  - che costituisce disposizione a carattere imperativo
    - cioè non derogabile dai contratti

# poteri del dirigente

---

## dlgs 165 art. 5 comma 2

### ■ il dirigente determina:

- in via esclusiva
- con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro
- organizzazione degli uffici
- misure inerenti la gestione dei rapporti di lavoro

# ancora del dirigente

---

- dlgs 165 art. 17 comma 1 lett. e-bis
- il dirigente:
  - effettua la valutazione del personale
  - nel rispetto del principio del merito
  - al fine di:
    - progressione economica interna all'area
    - progressione di carriera fra le aree
    - corresponsione di indennità
    - corresponsione di premi incentivanti

# inquadramento del personale

---

- [dlgs 165 art. 52 comma 1-bis](#)
- il personale non dirigente
  - è inquadrato in almeno 3 aree funzionali
  - progressione economica:
    - in ciascuna area per fasce di merito
    - fra le aree per concorso pubblico
- questa disposizione non si applica ai docenti (!)

# responsabilità del dirigente

---

- dlgs 165 art. 21 comma 1
  - si estende al mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*
  
- dlgs 165 art. 24 comma 1-bis
  - la retribuzione di risultato:
    - deve essere almeno il 30% del totale
      - escluse RIA ed incarichi aggiuntivi
    - gradualmente, entro il CCNL 2013-2015
    - entro sei mesi dal 15.11.2009 deve essere predisposto il *sistema di valutazione*

# contratti integrativi

---

- dlgs 165 art. 40 commi 3-ter e sexies
  - in caso di mancato accordo, l'amministrazione può procedere unilateralmente
  - agli atti unilaterali si applicano in ogni caso le procedure di controllo (revisori)
  - relazione tecnico-finanziaria
  - relazione illustrativa con esiti di efficienza attesi
    - entrambe secondo schemi MEF
    - inviate alla Funzione Pubblica ed al MEF
    - invio telematico all'ARAN entro 5 giorni
    - decorsi 30 giorni, si può stipulare

# adempimenti ulteriori

---

- obbligo di pubblicare sul sito il contratto
- entro il 31 maggio invio al MEF di informazioni sul costo della contrattazione
  - da pubblicare anche sul sito della scuola
- entro il 31.12.2010 i contratti integrativi devono essere adeguati alle nuove norme sugli "ambiti riservati"
- i contratti non adeguati decadono
- le RSU sono prorogate di un anno
- nuove elezioni entro il 30 novembre 2010

# contrattazione collettiva

---

## dlgs 165 art. 40 comma 1

- *"sono in particolare escluse dalla contrattazione collettiva le materie*
  - attinenti all'organizzazione degli uffici*
  - afferenti alle prerogative dirigenziali"*

## dlgs 165 art. 40 comma 2

- *massimo quattro comparti negoziali*
- *massimo quattro aree dirigenziali*
- *apposite sezioni contrattuali per specifiche professionalità*
  - potrebbe essere la volta buona per i docenti?*

7.



sanzioni e procedure disciplinari

# il potere disciplinare

---

- nel rapporto di lavoro pubblico
  - espressione della supremazia giuridica
  - espressione di potere gerarchico
  - espressione di funzione amministrativa
    - infrazione = violazione del buon andamento
- nel rapporto di lavoro privato
  - strumento organizzativo
  - strumento di gestione del personale
  - aspetto specifico del sinallagma contrattuale
    - infrazione = mancato rispetto delle clausole
  - parità giuridica fra le parti

# potere disciplinare sui docenti

---

- evoluzione incompiuta da
  - diritto pubblico a diritto privato
  - ambiguità sulla natura dell'atto
  - vedi duplice canale di ricorribilità
    - ricorso gerarchico al MIUR
    - ricorso al giudice del lavoro
- ambiguità che si rinnova con dlgs 150
  - che elimina il ricorso gerarchico
  - ma legifica buona parte delle regole

# questioni generali

---

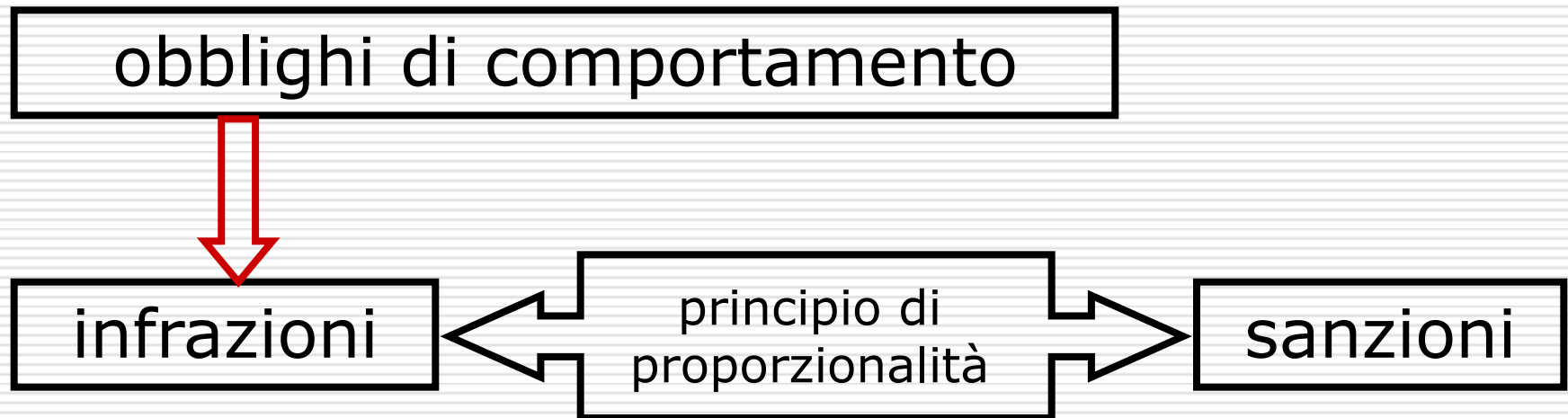
## □ dlgs 165 art. 55

- *"1. le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'art. 55-octies, costituiscono norme imperative ai sensi e per gli effetti degli articoli [1339](#) e [1419 secondo comma](#) del Codice civile"*
- *"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 di cui al presente Capo [norme del Codice civile], la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi."*

# codice disciplinare e sanzioni

---

il codice disciplinare definisce:



# nella scuola

---

- esiste il codice di comportamento per tutti
  - definito dal DPCM 28.11.2000
  - recepito nel CCNL allegato 2
- esiste il codice disciplinare per gli ATA
  - collegato alla violazione dell'allegato 2
  - recepito all'art. 95 del CCNL
- non esiste codice disciplinare per i docenti
  - cui continuano ad applicarsi (per ora):
    - articoli da 492 a 501 del Dlgs 297/94
    - norme generali del Codice civile

# questioni preliminari

---

- il codice disciplinare deve
  - essere affisso all'ingresso del luogo di lavoro ovvero pubblicato sul sito web
  - precisare le infrazioni e le sanzioni ad esse collegate
- la contrattazione collettiva
  - non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari
  - può istituire procedure di conciliazione non obbligatoria
- le sanzioni sono impugnabili solo per via giurisdizionale
  - abolito il ricorso gerarchico (MIUR / CNPI)

# competenza disciplinare

---

sono di competenza del dirigente della scuola:

- per i docenti:
  - avvertimento scritto
  - censura
  - sospensione dal servizio fino a 10 giorni
  
- per gli ATA:
  - rimprovero verbale
  - rimprovero scritto
  - multa fino a 4 ore di retribuzione
  - sospensione dal servizio fino a 10 giorni

# procedura disciplinare

- contestazione di addebito entro 20 giorni
- convocazione del dipendente per l'audizione a difesa non prima di 10 giorni
  - facoltà di farsi assistere
  - facoltà di presentare memoria scritta se non intende presentarsi
  - può chiedere un rinvio per grave ed oggettivo impedimento
    - una sola volta nel procedimento
    - se il rinvio supera i 10 giorni, prolunga i termini
- il procedimento si conclude entro 60 giorni
- il mancato rispetto dei termini determina:
  - per l'amministrazione il non poter sanzionare
  - per il dipendente la decadenza del diritto alla difesa

# la contestazione di addebito

---

- forma scritta
  - consegnata a mano o con raccomandata AR
  - si presume conosciuta dal momento del recapito, salvo prova del contrario
- specificità dell'addebito
  - non espressioni generiche, descrizione essenziale dei fatti
- neutralità della formulazione
  - non anticipare giudizi di colpevolezza
- formalità
  - nell'oggetto
  - nel testo ("la presente costituisce avviso di avvio di procedimento")
- garanzia del diritto alla difesa
  - convocazione ad audizione di difesa
  - facoltà di farsi assistere
  - facoltà di presentare memoria scritta
  - facoltà di accesso agli atti
- immutabilità
  - non può essere modificata in corso di procedimento
  - *ne bis in idem*

# personale a tempo determinato

---

- personale ATA
  - non vi sono differenze
  
- personale docente
  - le sanzioni applicabili sono quelle previste dall'articolo 535 del dlgs 297/94
    - ammonizione
    - censura
    - sospensione dalla retribuzione fino ad un mese
    - sospensione da un mese ad un anno
    - esclusione dall'insegnamento da uno a cinque anni
    - esclusione definitiva dall'insegnamento
  - le procedure sono quelle introdotte dal dlgs 150
  - le competenze ad agire sono le stesse che per il rimanente personale
    - quindi competenza del dirigente della scuola fino a 10 giorni

# sanzioni più gravi

---

- sono di competenza del dirigenteUSR
  - cui il dirigente invia entro 5 giorni
    - la notizia del fatto e gli elementi di prova
    - la richiesta di procedere
  - a partire da quel momento
    - tutti gli atti sono svolti dal dirigenteUSR
    - compresa la contestazione di addebito
    - tutti i termini sono raddoppiati
  - il dirigenteUSR non può non procedere
    - ma può irrogare sanzioni di grado inferiore

# procedimento disciplinare e penale

---

## dlgs 165 art. 55-ter

### ■ il procedimento penale

- non sospende più l'azione disciplinare
- per sanzioni fino alla sospensione di 10 gg.

### ■ il procedimento disciplinare

- può* essere riaperto alla conclusione
  - a richiesta del dipendente, se assolto
    - domanda da presentare entro 180 giorni
- deve* essere riaperto, se condannato
  - avvio obbligatorio entro 60 giorni
- si chiude entro 180 giorni dalla ripresa

# altre questioni

---

- notifiche al dipendente
  - per posta elettronica certificata
  - ovvero tramite consegna a mano
  - su indicazione del dipendente, via fax
  - raccomandata con ricevuta di ritorno
  
- le nuove norme si applicano
  - per fatti accaduti dopo il 15.11.2009
  
- il dirigente è responsabile per il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare
  - sospensione dal servizio e dalla retribuzione
  - fino a tre mesi

# licenziamento disciplinare

---

## dlgs 165 art. 55 quater

- falsa attestazione presenza in servizio
- falsa certificazione medica
  - è punito anche il medico
- assenza ingiustificata per più di 3 giorni in due anni o più di 7 in dieci anni
- ingiustificato rifiuto di trasferimento
- falsità documentali o dichiarative
  - per assunzione o promozioni
- reiterate condotte aggressive o minacciose
- condanna penale definitiva con interdizione

# da fare al più presto

---

- posta elettronica certificata
  - dlgs 82/2005 art. 6 comma 1
  - comunicazioni procedimenti disciplinari
  - comunicazioni con amministrazioni
  - comunicazioni con i dipendenti
  - istanze da parte degli utenti
  - ricezione certificazioni mediche da INPS
- va pubblicata sul sito web
  - dlgs 82/2005 art. 54 comma 2 ter
- va comunicata al CNIPA
  - decreto legge 185/2008 art. 16 comma 8
  - niente premio di risultato al dirigente inadempiente
  - dlgs 150/09 art. 11 comma 9
- pubblicare sul sito web il codice disciplinare

8.



responsabilità disciplinare dei dirigenti

# responsabilità dirigenziale

---

## art. 21 dlgs 165/01

### ■ per mancato raggiungimento risultati

revoca anticipata dell'incarico in corso

conferimento nuovo incarico non superiore

### ■ per inosservanza direttive

revoca anticipata dell'incarico in corso

messa a disposizione fino a due anni

■ senza retribuzione di posizione

offerta di un nuovo incarico

■ rifiutabile una sola volta

# responsabilità dirigenziale

---

- art. 30 CCNL area V
  - recesso dell'Amministrazione
    - per giusta causa

*"... per fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da essere ostativi alla prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro. In ogni altro caso il recesso può essere esclusivamente motivato da palese, grave e reiterata manifestazione d'inefficienza e d'incapacità del dirigente, accertata ai sensi dell'art. 20."*

# novità conseguenti al dlgs 150

---

- il futuro CCNL dovrà prevedere:
  - codice disciplinare dei dirigenti
  - tipologie di infrazioni disciplinari
  - sanzioni applicabili
- una traccia si può già rinvenire:
  - nel contratto dell'area I e II
- ma il dlgs 150 introduce direttamente
  - tre specifiche fattispecie di responsabilità

# rifiuto di collaborazione

---

## art. 55 *bis* comma 7

### ■ il dirigente è responsabile per:

rifiuto ingiustificato di fornire informazioni

dichiarazioni false o reticenti

■ in relazione a procedimento disciplinare promosso da altro ufficio

### ■ sanzione prevista per tali fattispecie:

sospensione dall'ufficio e dallo stipendio fino a 15 giorni

# condotta pregiudizievole

---

## art. 55 *sexies* comma 3

### il dirigente è responsabile per:

mancato esercizio

decadenza

dell'azione disciplinare nei confronti dei dipendenti

### sanzione prevista per tali fattispecie:

sospensione dal servizio e dalla retribuzione da tre giorni a tre mesi

# comportamento omissivo

---

- art. 55 *septies* comma 6
  - il dirigente è responsabile per:
    - mancato controllo delle assenze
    - come previsto dallo stesso articolo
  - sanzione prevista per tali fattispecie:
    - sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a tre mesi