

Diffondilo tramite intranet ed affiggilo in bacheca

MAGGIO 2009 - *formato elettronico*

il foglio

CGIL Bergamo

dei lavoratori della Funzione Pubblica

NUMERO SPECIALE

LO SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO

**DI ATTUAZIONE DELLA
LEGGE 4 MARZO 2009 N. 15**

IN MATERIA DI OTTIMIZZAZIONE

**DELLA PRODUTTIVITA'
DEL LAVORO PUBBLICO**

**E DI EFFICIENZA E TRASPARENZA DELLE
PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI**

IL DECRETO LEGISLATIVO BRUNETTA: I PUBBLICI "FANNULLONI" NON MERITANO DIGNITA'

Quando circa un anno fa, all'indomani dell'approvazione del D.L. 112/08, abbiamo affermato che quel decreto legge rappresentava solo **l'antipasto** di ciò che avrebbe interessato i pubblici dipendenti nel prossimo futuro e quando abbiamo sottolineato che **l'azione di divisione del sindacato operata dal Governo** avrebbe messo in discussione **l'esistenza stessa delle RSU e della democrazia sindacale** nel pubblico impiego, non eravamo molto distanti dalla realtà.

Il Consiglio dei Ministri dell' 8 maggio scorso, infatti, **ha approvato lo schema di decreto legislativo presentato dal Ministro Renato Brunetta**, che dà attuazione alla delega contenuta nella legge 15/09 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Ora il provvedimento verrà trasmesso alle parti sociali, alla Conferenza unificata e alle Commissioni parlamentari per l'espressione di un parere.

Subito sui giornali è scoppiata la polemica; primo fra tutti lo stesso Ministro Brunetta che dal Forum della PA ha annunciato: **"Se entro 60 giorni non passa il decreto legislativo, me ne vado**. L'iter della riforma si deve chiudere, se ci sarà qualche potere forte che lo blocca mi dimetto".

Dal canto suo la CISL, che ha più volte dichiarato di **condividere il testo della legge 15/09**, prima con il Segretario generale Cisl-FP Faverin, ha criticato la decisione del Consiglio dei Ministri dicendo **no ad una "riforma a colpi di bastone"**, ma dichiarando al contempo "la propria disponibilità al cambiamento normativo, organizzativo e contrattuale", poi con il suo Segretario generale ha tuonato: "Il decreto Brunetta rappresenta un ritorno al passato, al primato della politica sulla contrattazione. Chiedo al Governo di **correggere il tiro in tempi rapidi, o ci mobiliteremo**". Secondo Bonanni il decreto rappresenta: "un ritorno indietro rispetto a quanto si è costruito con pazienza in questi mesi."

Meglio tardi che mai, si potrebbe dire e, usando le parole del Segretario Generale della FP-CGIL Carlo Podda: "Apprendiamo con soddisfazione la contrarietà di Cisl e Uil a questo provvedimento. Proponiamo quindi a Cisl e Uil di **riprendere il percorso unitario**, chiedendo al parlamento di esprimere con chiarezza il proprio dissenso a questo provvedimento, e valutando congiuntamente quali possano essere le iniziative di contrasto più efficaci da mettere in atto" .

Far finta che in questi mesi nulla sia successo e mettere puramente e semplicemente una pietra sul passato, tuttavia, ci pare sbagliato perché non ci aiuta a comprendere i fatti e, soprattutto, **non ci aiuta ad avere chiarezza sul futuro**.

Infatti anche solo la cronaca dei giorni recenti è scandita dai seguenti avvenimenti:

il 4 marzo viene approvata la **legge delega n. 15/09**, che stabilisce i principi a cui si deve attenere il decreto delegato, come dispone la Costituzione;

il 30 aprile viene definitivamente **sottoscritto l'accordo separato** per l'applicazione dell'accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 ai comparti del settore pubblico, senza che la CGIL non solo sia stata invitata, ma nemmeno informata;

l'8 maggio, infine, viene approvato il **decreto delegato di riforma del pubblico impiego** senza alcun confronto con le parti sociali.

Il disegno è chiaro, come del resto era chiaro fin dall'estate scorsa: dividere il sindacato, scaricare la colpa di tutte le disfunzioni della pubblica amministrazione sui dipendenti "fannulloni", cancellare il processo di riforma degli ultimi 15 anni.

Arrivare pressoché alla fine del percorso e gridare "al lupo, al lupo" forse non è il comportamento più lungimirante, certo meglio tardi che mai, ma assomiglia un po' a chi "**chiude la stalla quando i buoi sono scappati**".

Quanto ai contenuti, nei giorni scorso abbiamo inviato tramite e-mail, a tutti gli enti ed a tutti gli indirizzi in nostro possesso, sia il testo integrale della legge 15/09 che il testo della bozza del decreto legislativo attuativo perché, al di là degli slogan e delle semplificazioni, **nulla più di ciò che contengono i provvedimenti può permettere ai lavoratori di farsene un'idea**.

Alleghiamo di seguito un'ampia sintesi dello schema del decreto legislativo. Dalla lettura del testo crediamo emergano evidenti almeno i seguenti contenuti:

- l'ampia **rilegificazione** della disciplina del pubblico impiego;
- la sempre più accentuata **separazione dal lavoro alle dipendenze del privato** datore di lavoro, nonostante le diverse affermazioni di principio;
- l'introduzione di **sistemi di valutazione costosi, complessi** e volti a **punire** i dipendenti (obbligatoriamente almeno il 25 % in ogni amministrazione) più che valorizzare il merito e riformare la pubblica amministrazione, ispirati da un **centralismo portato all'eccesso**, considerato che un ministero è esattamente equiparato ad un comune di piccole dimensioni;
- il **ridimensionamento quasi completo della contrattazione collettiva** stretta in una morsa di ferree regole e sottoposta a rigidi controlli esterni;
- la riscrittura per legge della **disciplina relativa ai procedimenti e provvedimenti disciplinari e alle responsabilità**, con sanzioni assolutamente sproporzionate se confrontate al favore che l'ordinamento assegna ad alcuni soggetti (si pensi alla depenalizzazione del falso in bilancio).

Più che una riforma del pubblico impiego volta a produrre una maggiore efficienza delle pubbliche amministrazioni sembra piuttosto un **ritorno al passato**, ed anche non troppo vicino.

Invitiamo, pertanto, i dipendenti a leggere con attenzione il testo dello schema di decreto legislativo, almeno le parti che riguardano "Merito e premi" (artt. 16-30),

“contrattazione collettiva” (artt. 56 – 66 e 74); “Sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici” (artt. 76 – 82). Chiediamo alle RSU di organizzare assemblee di confronto sul testo e di assumere nell’ambito delle stesse assemblee, mozioni, ordini del giorno, ecc. da inviare alle organizzazioni sindacali, alle amministrazioni, al Governo.

Un provvedimento come il decreto delegato non può e non deve passare senza un confronto serio tra i lavoratori.

Per la Funzione Pubblica CGIL

Gian Marco Brumana

**BOZZA DI DECRETO LEGISLATIVO IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 15
DEL 4 MARZO 2009-05-06**

Sintesi – TITOLO I PRINCIPI GENERALI (art. 1)

Art. 1 (Oggetto e finalità)	In attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, le disposizioni del decreto prevedono 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, di valorizzazione del merito, di promozione delle pari opportunità, di azione collettiva a tutela di interessi giuridicamente rilevanti, di dirigenza pubblica e di responsabilità disciplinare. Tali disposizioni “assicurano” una migliore organizzazione del lavoro, il rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva, elevati <i>standard</i> 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 tutela giurisdizionale degli interessati nei confronti delle amministrazioni e dei concessionari di servizi pubblici che si discostano dagli standard di riferimento, 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 nonché la trasparenza dell’operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità.
------------------------------------	---

Sintesi – TITOLO II MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE (artt. 2- 15)

Art. 2 (Oggetto e finalità)	Il titolo II del decreto legislativo disciplina il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche verificandone i risultati e la performance organizzativa e individuale.
Art. 3 (Principi generali)	La misurazione e la valutazione della performance sono volte, secondo il decreto, al miglioramento della qualità dei servizi ed alla crescita delle competenze

	<p>professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione di premi .</p> <p>Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e 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.</p> <p>Le amministrazioni pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti la valutazione, unitamente a metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa.</p> <p>Il rispetto delle disposizioni che compongono il titolo II è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance</p>
Art. 4 (<i>Ciclo di gestione della performance</i>)	<p>Le amministrazioni pubbliche sviluppano, in coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance. Che si articola nelle seguenti fasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> definizione e comunicazione degli obiettivi che si intendono raggiungere; collegamento tra gli obiettivi e la ripartizione delle risorse; monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale; utilizzo dei sistemi premianti in base al merito; rendicontazione dei risultati ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.
Art. 5 (<i>Obiettivi e indicatori</i>)	<p>Gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio in seguito ad un confronto tra gli organi di indirizzo politico-amministrativo ed i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative, con il coinvolgimento dei dipendenti.</p> <p>Gli obiettivi devono essere:</p> <ol style="list-style-type: none"> rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione; specifici e misurabili in termini concreti e chiari; tali da determinare un significativo miglioramento della produttività; referibili ad un arco temporale determinato; commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti; confrontabili con le tendenze della produttività nel corso del tempo; correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.
Art. 6 (<i>Monitoraggio della performance</i>)	<p>Gli organi di indirizzo politico amministrativo, con il supporto dei dirigenti, verificano l'andamento della performance rispetto agli obiettivi definiti, avvalendosi di sistemi di controllo di gestione presenti nell'amministrazione.</p>
Art. 7 (<i>Sistema di misurazione e valutazione della performance</i>)	<p>Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tal fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance.</p> <p>Tale sistema individua, secondo gli indirizzi adottati dall'Autorità di cui all'art. 13:</p> <ol style="list-style-type: none"> le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance; le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance; le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti.
Art. 8 (<i>Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa</i>)	<p>Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:</p> <ol style="list-style-type: none"> l'impatto delle politiche attivate sulla soddisfazione dei bisogni della collettività; l'attuazione dei piani e dei programmi o la misurazione del loro grado di attuazione; la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività; la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali ; lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti

	<p>interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi;</p> <p>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;</p> <p>g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.</p>
<p><i>Art. 9 (Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale)</i></p>	<p>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:</p> <p>a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;</p> <p>b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;</p> <p>c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate.</p> <p>La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate in base al sistema di valutazione e collegate:</p> <p>a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;</p> <p>b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.</p>
<p><i>Art. 10 (Piano della performance e Relazione sulla performance)</i></p>	<p>Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità al sistema di valutazione le amministrazioni pubbliche redigono annualmente:</p> <p>a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance, con aggiornamento annuale, da adottare in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria, che 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 individuali assegnati al personale dirigenziale e non ed i relativi indicatori;</p> <p>b) un documento, da adottare entro il 30 aprile, denominato Relazione sulla performance a consuntivo.</p> <p>I documenti di cui alle lettere a) e b) sono immediatamente trasmessi all'Autorità di cui all'articolo 13.</p> <p>Eventuali variazioni durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono tempestivamente inserite all'interno nel Piano della performance.</p> <p>Per le amministrazioni dello Stato il Piano della performance sostituisce la direttiva annuale del Ministro.</p> <p>In caso di mancata adozione o di mancato aggiornamento annuale del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti responsabili, mentre l'amministrazione non può precedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazioni.</p>
<p><i>Art. 11 (La trasparenza della performance)</i></p>	<p>Le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance e ognuna di esse, sentite le associazioni dei consumatori e degli utenti, adotta un Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, da aggiornare annualmente.</p> <p>La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli andamenti gestionali, dell'utilizzo delle risorse e dell'attività di misurazione e valutazione. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera <i>m</i>) della Costituzione.</p> <p>Ai fini della riduzione del costo dei servizi le amministrazioni provvedono annualmente ad individuare i servizi erogati, agli utenti sia finali che intermedi., ne contabilizzano i costi evidenziandone quelli effettivi e quelli imputati al personale. I dati sono pubblicati sui propri siti istituzionali.</p>

	<p>Ogni amministrazione presenta il Piano e la Relazione sulla performance alle associazioni di consumatori o utenti e a ogni altro osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate della trasparenza.</p> <p>Nel 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.</p> <p>Ogni amministrazione costituisce una sezione sul proprio sito istituzionale denominata "Trasparenza, valutazione e merito", di facile consultazione con:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità; b) il Piano della performance; c) l'ammontare complessivo dei premi collegati stanziati e distribuiti; d) il grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità ; e) i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance; f) i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative; 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. <p>In caso di mancata adozione, aggiornamento e realizzazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità o di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti responsabili.</p>
<p>Art. 12 (Soggetti)</p>	<p>Nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale intervengono:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) un organismo centrale denominato Autorità indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche; b) gli Organismi indipendenti di valutazione ; c) l'organo di indirizzo politico ; d) i dirigenti.
<p>Art. 13 (Autorità indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche)</p>	<p>E' istituita l'Autorità indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, che opera in posizione di indipendenza di giudizio e di valutazione e in piena autonomia, in collaborazione con il MEF 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 e la trasparenza.</p> <p>L'Autorità è organo collegiale composto da cinque componenti scelti tra esperti di elevata professionalità che sono nominati con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione. I componenti dell'Autorità 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. Sono nominati per un periodo di sei anni e possono essere confermati una sola volta.</p> <p>La struttura operativa è diretta da un direttore generale nominato con deliberazione dell'Autorità medesima. L'Autorità definisce con propri regolamenti le norme concernenti il funzionamento e l'autonoma gestione finanziaria e determina, altresì, i contingenti di personale di cui avvalersi entro il limite massimo di 40 unità. L'Autorità, 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.</p> <p>L'Autorità indirizza, coordina e sovrintende all'esercizio indipendente delle funzioni di</p>

	<p>valutazione da parte degli Organismi indipendenti :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) promuove sistemi e metodologie finalizzati al miglioramento della performance; b) assicura la trasparenza dei risultati conseguiti, c) confronta le performance rispetto a standard; d) favorisce la cultura della trasparenza; e) favorisce la cultura delle pari opportunità. <p>L'Autorità fornisce supporto tecnico alle amministrazioni, definisce la struttura e le modalità di redazione dei Piani, ne verifica la corretta predisposizione nelle amministrazioni centrali e, a campione, analizza quelli degli Enti territoriali, definisce i parametri e i modelli, adotta le linee guida per programmazione della trasparenza e della qualità dei servizi pubblici, definisce i requisiti per la nomina dei componenti dell'Organismo indipendente di valutazione, promuove analisi comparate, redige la graduatoria di performance delle amministrazioni statali, promuove iniziative di confronto, definisce un programma di sostegno a progetti innovativi per il miglioramento della performance, predispose una relazione annuale sulla performance delle amministrazioni centrali, realizza e gestisce il portale della trasparenza.</p> <p>Presso l'Autorità è istituita la Sezione per l'integrità nelle amministrazioni pubbliche con la funzione di favorire la diffusione della legalità e della trasparenza e sviluppare interventi a favore della cultura dell'integrità..</p> <p>I risultati dell'attività dell'Autorità sono pubblici. Dopo cinque anni, dalla data di costituzione, l'Autorità commissiona ad un valutatore indipendente un'analisi dei propri risultati.</p> <p>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'Autorità e fissati i compensi per i componenti.</p>
<p>Art. 14 <i>(Organismo indipendente di valutazione della performance)</i></p>	<p>Ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata, si dota di un Organismo indipendente di valutazione della performance che sostituisce i servizi di controllo interno. L'Organismo indipendente di valutazione è nominato, su conforme parere dell'Autorità, dall'organo di indirizzo politico per un periodo di tre anni. L'incarico dei componenti può essere rinnovato una sola volta.. L'Organismo indipendente di valutazione della performance svolge anche le seguenti attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità ed elabora una relazione annuale; b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni nonché alla Corte dei Conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e all'Autorità; c) valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito; d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità; e) è responsabile, sulla base dei principi e delle metodologie adottate dall'amministrazione della valutazione annuale della dirigenza della relativa attribuzione dei premi; f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida predisposti dall'Autorità; g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità. <p>L'Organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dall'Autorità 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 Autorità.</p>

	<p>La validazione della Relazione sulla performance di cui al comma è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.</p> <p>L'Organismo indipendente di valutazione è costituito da 3 componenti dotati di requisiti di elevata professionalità ed esperienza nella valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche.</p> <p>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.</p> <p>I membri dell'Organismo indipendente di valutazione svolgono le funzioni e i compiti di loro competenza in piena autonomia, devono possedere una specifica professionalità ed esperienza ed i loro curricula sono comunicati all'Autorità.</p> <p>Presso l'Organismo indipendente di valutazione è costituita una struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni. Il responsabile della struttura tecnica permanente deve possedere una specifica professionalità ed esperienza nel campo della misurazione della performance nelle amministrazioni pubbliche.</p>
<p>Art. 15 <i>(Responsabilità dell'organo di indirizzo politico amministrativo)</i></p>	<p>L'organo di indirizzo politico amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità e in ogni amministrazione ne emana gli indirizzi, definisce il Piano e la Relazione della performance, i relativi aggiornamenti annuali, garantisce la veridicità della performance organizzativa ed individuale conseguita, definisce il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e gli eventuali aggiornamenti annuali.</p>

Sintesi - TITOLO III MERITO E PREMI (artt. 16 – 30)

<p>Art. 16 <i>(Oggetto e finalità)</i></p>	<p>Il titolo III disciplina la valorizzazione del merito ed i metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa</p>
<p>Art. 17 <i>(Valorizzazione del merito ed incentivazione della performance)</i></p>	<p>Le amministrazioni pubbliche promuovono il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche.</p> <p>È vietata la distribuzione di premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione.</p>
<p>Art. 18 <i>(Criteri e modalità per il riconoscimento del merito)</i></p>	<p>Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera. È fatto divieto di distribuire gli incentivi in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi estranei al processo di valutazione della performance.</p>
<p>Art. 19 <i>(Criteri per la differenziazione delle valutazioni)</i></p>	<p>In ogni amministrazione, l'Organismo indipendente, sulla base delle risultanze del sistema di valutazione, formula una graduatoria delle valutazioni individuali del personale.</p> <p>Nella graduatoria il personale è distribuito in differenti livelli di performance in modo che:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) il 25 per cento è collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del 100 per cento del trattamento accessorio collegato alla performance individuale; b) il 50 per cento è collocato nella fascia di merito intermedia, alla quale corrisponde l'attribuzione del 50 per cento dello stesso trattamento accessorio; c) il restante 25 per cento è collocato nella fascia di merito bassa, alla quale non

	<p>corrisponde alcun trattamento economico accessorio. Per i dirigenti i criteri indicati si applicano con riferimento alla retribuzione di risultato.</p>
<p>Art. 20 <i>(Strumenti)</i></p>	<p>Il merito e la professionalità sono premiati con:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) il bonus annuale delle eccellenze; b) il premio annuale per l'innovazione; c) le progressioni economiche; d) le progressioni di carriera; e) l'attribuzione di incarichi e responsabilità; f) l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, in ambito nazionale e internazionale.
<p>Art. 21 <i>(Bonus annuale delle eccellenze)</i></p>	<p>Al bonus annuale delle eccellenze concorre il personale che si è collocato nella fascia di merito alta ed è assegnato al massimo del 5 per cento dello stesso personale. Esso non può essere inferiore al 10 per cento nè eccedere il 30 per cento della retribuzione complessiva.</p> <p>Il personale premiato con il bonus annuale può accedere agli strumenti premianti diversi, ma a condizione che rinunci al bonus stesso.</p> <p>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.</p>
<p>Art. 22 <i>(Premio annuale per l'innovazione)</i></p>	<p>Ogni amministrazione pubblica istituisce un premio annuale per l'innovazione, di valore pari all'ammontare del bonus annuale di eccellenza per ciascun dipendente premiato.</p> <p>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.</p> <p>L'assegnazione del premio per l'innovazione è effettuata dall'Organismo indipendente di valutazione della performance attraverso una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli dirigenti e dipendenti o da gruppi di lavoro.</p> <p>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.</p>
<p>Art. 23 <i>(Progressioni economiche)</i></p>	<p>Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche nell'ambito della categoria sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.</p> <p>Le progressioni economiche sono attribuite ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.</p> <p>La collocazione nella fascia di merito alta per tre anni consecutivi ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario per la progressione economica.</p> <p>La collocazione nella fascia di merito bassa per tre anni consecutivi è un criterio rilevante di demerito ai fini delle progressioni economiche nonché attestazione di insufficiente rendimento</p>
<p>Art. 24 <i>(Progressioni di carriera)</i></p>	<p>Le amministrazioni pubbliche coprono i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al 50 per cento a favore del personale interno.</p> <p>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.</p> <p>La collocazione nella fascia di merito alta per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini della progressione di carriera.</p>

	La collocazione nella fascia di merito bassa, per tre anni consecutivi è un criterio rilevante di demerito ai fini delle progressioni di carriera nonché attestazione di insufficiente rendimento .
Art. 25 (Attribuzione di incarichi e responsabilità)	La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità .
Art. 26 (Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale)	Le amministrazioni 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. L'accesso ai percorsi di alta formazione è riservato al personale che si è collocato nella fascia di merito alta .
Art. 27 (Premio di efficienza)	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 . Le risorse possono essere utilizzate solo se i risparmi sono stati documentati nel Rapporto di Performance, validati dall'Organismo di valutazione e verificati dal Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.
Art. 28 (Qualità dei servizi pubblici)	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 stabilite con direttive, aggiornabili annualmente, del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta dell'Autorità per la valutazione . 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 su proposta dell'Autorità per la valutazione .
Art. 29 (Abrogazioni)	Sono abrogate le seguenti disposizioni del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286 del : a) l'articolo 1, comma 6; b) l'articolo 4, comma 2, terzo periodo; c) l'articolo 5; d) l'articolo 6, comma 2; e) l'articolo 7, comma 3; f) l'articolo 11, comma 3.
Art. 30 (Inderogabilità)	Le disposizioni relative al merito ed ai premi 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, comma 2, del Codice civile.

Sintesi – TITOLO IV – AZIONE COLLETTIVA CONTRO LE INEFFICIENZE DELLE AMMINISTRAZIONI E DEI CONCESSIONARI DI SERVIZI PUBBLICI (artt. 31 – 36)

Art. 31 (Presupposti)	Ogni interessato può agire in giudizio nei confronti delle amministrazioni e dei concessionari di servizi pubblici se dalla violazione delle regole definite per
--------------------------	---

<p><i>dell'azione e legittimazione ad agire)</i></p>	<p>l'erogazione dei servizi o l'esercizio delle funzioni derivi la lesione di interessi giuridicamente rilevanti per una pluralità di utenti e consumatori, al fine di ripristinare il corretto svolgimento della funzione o la corretta erogazione del servizio.</p> <p>Ricorrendone i presupposti l'azione può essere proposta anche da associazioni o comitati a tutela degli interessi dei propri associati. L'azione non è diretta ad ottenere il risarcimento del danno provocato per il quale restano fermi i rimedi ordinari.</p>
<p><i>Art. 32 (Modifica all'articolo 23-bis della legge 6 dicembre 1971, n. 1034)</i></p>	<p>Al comma 1 dell'articolo 23-<i>bis</i> della legge 6 dicembre 1971, n. 1034, dopo la lettera <i>g</i>), è inserita la seguente: "<i>g-bis</i>) i comportamenti delle amministrazioni e dei concessionari di servizi pubblici avverso i quali può proporsi l'azione di cui alla lettera l) del comma 2 dell'articolo 4 della legge 4 marzo 2009, n. 15".</p>
<p><i>Art. 33 (Giudizio)</i></p>	<p>Il ricorso è preceduto da una diffida all'amministratore o al concessionario ad assumere, entro il termine di trenta giorni, le iniziative utili alla soddisfazione degli interessati; l'azione può essere proposta se, nel termine assegnato, l'amministrazione o il concessionario non provvede o provvede in modo parziale o inadeguato, e comunque non oltre un anno dopo la proposizione della diffida.</p> <p>La diffida deve essere notificata all'organo di vertice dell'amministrazione o del concessionario, i quali, nel predetto termine, adottano le iniziative opportune per garantire che siano assunte idonee misure..</p> <p>Il giudizio è devoluto alla giurisdizione esclusiva e di merito del giudice amministrativo e ad esso si applicano le disposizioni di cui all'articolo 23-<i>bis</i> della legge 6 dicembre 1971, n. 1034, come modificato dall'articolo 32.</p> <p>Il giudice dispone che del ricorso sia data adeguata pubblicità sui mezzi di informazione, sul sito istituzionale del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, nonché sul sito istituzionale dell'amministrazione o del concessionario intimati, a cura e spese di questi ultimi.</p>
<p><i>Art. 34 (Rapporti con le competenze di regolazione e controllo)</i></p>	<p>L'azione nei confronti di un concessionario di servizi pubblici non può essere proposta o proseguita se un organismo con funzione di regolazione e di controllo istituito con legge dello Stato e preposto al settore interessato instaura un procedimento volto ad accertare le medesime inefficienze. In tal caso il giudice rileva l'improcedibilità del ricorso.</p>
<p><i>Art. 35 (Sentenza)</i></p>	<p>Il giudice ordina con la sentenza all'amministrazione o al concessionario di porre in essere le misure idonee a porre rimedio alle violazioni, ordina, inoltre, che la sentenza che definisce il giudizio sia pubblicata, a cura e spese della parte soccombente, sul sito istituzionale del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, sul sito istituzionale del soggetto regolatore del servizio, ove esistente, e sul sito istituzionale dell'amministrazione o del concessionario che sono stati parte del giudizio.</p> <p>La sentenza definitiva che accoglie la domanda nei confronti di una pubblica amministrazione individua i soggetti responsabili all'Autorità di cui all'articolo 13, all'Organismo indipendente di cui all'articolo 14, alla Corte dei conti, nonché agli organi preposti all'avvio del giudizio disciplinare e a quelli deputati alla valutazione dei dirigenti coinvolti, per l'adozione dei provvedimenti di loro competenza.</p> <p>Le misure adottate per ottemperare alla sentenza definitiva sono pubblicate sul sito istituzionale del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e sul sito istituzionale dell'amministrazione o del concessionario che sono stati parte del giudizio</p>
<p><i>Art. 36 (Commissariamento)</i></p>	<p>Ove perduri inottemperanza di una pubblica amministrazione il giudice può nominare un commissario al quale affida il compito di adottare le misure idonee ad eliminare le violazioni riscontrate.</p> <p>I soggetti per i quali la sentenza ha accertato il concorso a cagionare l'inefficienza o</p>

	la carenza organizzativa non hanno diritto alla retribuzione di risultato nel periodo di commissariamento, la relazione conclusiva del commissario sulla propria attività è comunicata all'Autorità di cui all'articolo 13 nonché all'Organismo indipendente di cui all'articolo 14.
--	---

Sintesi – TITOLO V – CAPO I – PRINCIPI GENERALI – CAPO II DIRIGENZA PUBBLICA– CAPO III UFFICI, PIANTE ORGANICHE, MOBILITA', ACCESSI
(artt. da 37 a 56)

Art. 37 (<i>Oggetto, ambito e finalità</i>)	Le disposizioni del presente Capo I 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. 38 (<i>Modifiche all'articolo 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165</i>)	All'articolo 2 del D.Lgs 165/01 sono apportate le seguenti modifiche: a) al comma 2, alla fine del primo periodo, sono aggiunte le seguenti parole: "che costituiscono disposizioni a carattere imperativo ."; b) al comma 3, dopo le parole: "mediante contratti collettivi", sono aggiunte le seguenti: "e salvo i casi previsti dal comma 3- <i>ter</i> dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47- <i>bis</i> ,"; c) dopo il comma 3 sono aggiunti i seguenti: "3- <i>bis</i> . 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. 39 (<i>Modifica all'articolo 5 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165</i>)	Viene riscritto il comma 2 dell'art. 5 del D.Lgs 165/01 prevedendo che nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi 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. 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 .
Art. 41 (<i>Modifica all'articolo 9 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165</i>)	Il comma 1 dell'art. 9, del D.Lgs 165/01 è così sostituito: "I contratti collettivi nazionali disciplinano i rapporti sindacali e gli istituti della partecipazione."
Art. 40 (<i>Modifica all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165</i>)	E' aggiunto all'art. 6 del D.Lgs 165/01 il comma 4- <i>bis</i> . che dispone che il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali.
Art. 42 (<i>Oggetto, ambito di applicazione e finalità</i>)	Il capo II prevede la modifica della disciplina della dirigenza per una migliore organizzazione del lavoro, il progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico, adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico, il riconoscimento di meriti e demeriti, 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.
Art. 43 (<i>Modifica all'articolo 16 del decreto legislativo 30</i>	Il comma 1 dell'art 16 del D.Lgs 165/01 è modificato prevedendo che i dirigenti propongono i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti e concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e

<p>marzo 2001, n.165)</p>	<p>contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti.</p>
<p>Art. 44 (Modifica all'articolo 17 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165)</p>	<p>Il comma 1 dell'art 17 del D.Lgs 165/01 è modificato prevedendo che, oltre all'individuazione dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti d'ufficio, i dirigenti 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.</p>
<p>Art. 45 (Modifica all'articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165)</p>	<p>L'art.19 del D.Lgs 165/01 è modificato prevedendo che ai fini del conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale si tiene conto 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. Al conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'articolo 2103 del Codice civile. 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.</p> <p>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 non intende confermare l'incarico conferito al dirigente è tenuta a darne idonea e motivata comunicazione al dirigente stesso con un preavviso di almeno tre mesi prospettando i posti disponibili per un nuovo incarico.</p> <p>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.</p> <p>Vengono, inoltre, ridotte le percentuali di possibile assegnazione ad incarichi di prima fascia a dirigenti appartenenti alla seconda fascia e ridotte le percentuali di affidamento di incarichi dirigenziali a personale esterno con contratto di lavoro a tempo determinato stabilendo la durata massima a tre anni e limitando il rinnovo a una sola volta.</p>
<p>Art. 46 (Modifica all'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165)</p>	<p>L'art. 21 del D.Lgs 165/01 è modificato prevedendo che il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione, 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 ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo.</p> <p>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 dall'Autorità di cui all'articolo 13, del decreto legislativo...., 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.</p>
<p>Art. 47 (Modifica all'articolo 22 del decreto legislativo 30</p>	<p>I provvedimenti indicati nei confronti dei dirigenti 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</p>

<p><i>marzo 2001, n.165)</i></p>	<p>l'incarico non è rinnovabile. Il Comitato dei garanti è composto da un consigliere della Corte dei conti, da quattro componenti designati rispettivamente, uno dal Presidente dell'Autorità di cui all'articolo 13, 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. Il parere del Comitato dei garanti viene reso entro il termine di quarantacinque giorni dalla richiesta; decorso inutilmente tale termine si prescinde dal parere.”.</p>
<p><i>Art. 48 (Modifiche all'articolo 23 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165)</i></p>	<p>Il dirigente di seconda fascia può transitare alla prima dopo un periodo di 5 anni. Tale disposizione non si applica ai dirigenti ai quali sia stato conferito l'incarico di direzione di uffici dirigenziali generali o equivalenti prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo.</p>
<p><i>Art. 49 (Modifica all'articolo 23-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165)</i></p>	<p>Si prevede che i dirigenti possano assumere incarichi presso organismi pubblici e privati essendo collocati in aspettativa, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative.</p>
<p><i>Art. 50 (Modifica all'articolo 24 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165)</i></p>	<p>All'art 24 del D.Lgs 165/01 si stabilisce che il trattamento economico dei dirigenti è rapportato oltre che alle connesse responsabilità anche ai risultati conseguiti, prevedendo che il trattamento accessorio collegato ai risultati debba essere almeno pari al 30 per cento della retribuzione complessiva del dirigente. I contratti collettivi nazionali si adeguano progressivamente, nel termine massimo di cinque anni, a tale disposizione. La predetta disposizione non si applica alla dirigenza del Servizio Sanitario Nazionale. La parte della retribuzione collegata al raggiungimento dei risultati della prestazione non può essere corrisposta qualora l'amministrazione di appartenenza, decorso il periodo transitorio di sei mesi dall'entrata del decreto legislativo, non abbia predisposto il sistema di valutazione di cui al Titolo II.</p>
<p><i>Art. 51 (Modifica alla rubrica dell'articolo 28 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165) .</i></p>	<p>All'articolo 28 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 la rubrica è sostituita dalla seguente “Accesso alla qualifica di dirigente della seconda fascia”.</p>
<p><i>Art. 52 (Modifica all'articolo 28 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165)</i></p>	<p>E' inserito nel D.Lgs 165/01 l'art. 28 <i>bis</i> che dispone, salva la previsione dell'articolo 19, comma 4, che l'accesso alla qualifica di dirigente di prima fascia nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti pubblici non economici avviene per concorso pubblico per titoli ed esami indetto dalle singole amministrazioni, sulla base di criteri generali definiti dalla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, per il 50 per cento dei posti, calcolati con riferimento a quelli che si rendono disponibili ogni anno per la cessazione dal servizio dei soggetti incaricati. Al concorso per titoli ed esami possono essere ammessi i dirigenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni, che abbiano compiuto almeno cinque anni di servizio e gli altri soggetti in possesso di titoli di studio e professionali equivalenti individuati nei bandi di concorso.</p>

	<p>I vincitori dall'amministrazione e, anteriormente al conferimento dell'incarico dirigenziale generale, 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.</p> <p>La frequenza del periodo di formazione è obbligatoria ed è a tempo pieno, per una durata pari a sei mesi, le modalità di compimento del periodo di formazione sono disciplinate con regolamento e al termine di tale periodo viene formulata una valutazione del livello di professionalità acquisito che equivale al superamento del periodo di prova.</p>
<i>Art. 53 (Mobilità intercompartimentale)</i>	Nel D.Lgs 165/01 è inserito l'art. 29 <i>bis</i> che dispone che, per favorire i processi di mobilità fra i comparti, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, previa intesa con la conferenza unificata, è definita una tabella di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione .
<i>Art. 54 (Modifiche all'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165)</i>	<p>All'art. 30 del D.Lgs 165/01 sono introdotte modifiche in modo che 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. I posti da coprire in organico con passaggio diretto di personale da altre amministrazioni devono essere resi pubblici 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.</p> <p>Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, 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".</p>
<i>Art. 55 (Modifica all'articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165)</i>	Si dispone che la mancata individuazione da parte del dirigente responsabile delle eccedenze delle unità di personale è valutabile ai fini della responsabilità per danno erariale .
<i>Art. 56 (Modifiche all'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165)</i>	<p>E' modificato l'art. 53 D.Lgs 165/01 prevedendo che non possano 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.</p> <p>La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, può disporre verifiche del rispetto della disciplina delle incompatibilità tramite dell'Ispettorato per la funzione pubblica. A tale fine quest'ultimo opera d'intesa con i servizi ispettivi di finanza pubblica della ragioneria generale dello Stato e si avvale, altresì, della Guardia di Finanza.</p>

Sintesi – TITOLO V – CAPO IV – CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE E INTEGRATIVA (artt. da 57 a 75)

<i>Art. 57 (Oggetto, ambito di applicazione e finalità)</i>	Le disposizioni del capo delimitano la contrattazione collettiva nazionale e integrativa al fine 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 .
<i>Art. 58 (Modifiche)</i>	L'articolo 40 del D.Lgs 165/01 è riscritto demandando alla contrattazione collettiva la definizione di diritti e obblighi attinenti il rapporto di lavoro e la materia delle

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

relazioni sindacali.

Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'**organizzazione degli uffici, alla partecipazione sindacale, alle prerogative dirigenziali, al conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali**, nonché quelle di cui all'articolo 1, comma 2, 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, **alla mobilità** e alle **progressioni economiche**, la contrattazione collettiva è **consentita** negli esclusivi **limiti previsti dalle norme di legge**.

Sono costituiti **due comparti per la contrattazione collettiva nazionale**, cui corrispondono **due separate aree per la dirigenza**, definiti tramite appositi accordi tra l'ARAN e le confederazioni rappresentative. I **professionisti degli enti pubblici** già appartenenti alla X qualifica funzionale **rientrano**, nel rispetto della distinzione di ruolo e funzioni e senza alcun onere aggiuntivo di spesa **nell'area contrattuale della dirigenza**, di cui costituiscono una **separata sezione**. Un'**apposita sezione** contrattuale dell'area dirigenziale riguarda la **dirigenza del ruolo sanitario**.

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**.

Le pubbliche amministrazioni attivano **autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa**, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, del D.Lgs 165/01 e dei vincoli di bilancio.

La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati **livelli di efficienza e produttività ai servizi pubblici**, incentivando l'impegno e la qualità della performance con l'attribuzione di trattamenti **economici accessori** legati al raggiungimento di **risultati** ovvero allo svolgimento di attività che richiedono particolare **impegno e responsabilità**. Essa si svolge **sulle materie, con i vincoli e i limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali**, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale. 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**. Al fine di assicurare la continuità della pubblica funzione se non si raggiunge l'accordo per la stipulazione di **un contratto collettivo nazionale o integrativo**, l'amministrazione interessata **provvede in via provvisoria sulle materie oggetto del mancato accordo o contratto, fino alla successiva sottoscrizione**.

L'Autorità di cui all'articolo 13 fornisce, entro il 31 maggio di ogni anno, all'ARAN una **graduatoria di performance delle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali**. La contrattazione nazionale definisce le **modalità di ripartizione delle risorse per la contrattazione decentrata tra i diversi livelli di merito**.

La contrattazione collettiva nazionale determina, per le amministrazioni non statali, i vincoli di bilancio e i **limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa**, a tal fine vengono definite fasce di **valori minimi e massimi o un valore massimo di spesa**.

Le amministrazioni **regionali e gli enti locali** possono destinare **risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa** nei limiti di quanto stabilito dalla contrattazione nazionale e comunque nel rispetto dei **patti di stabilità o analoghi strumenti** **indicanti le compatibilità finanziarie**.

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

	<p>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 è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva.</p> <p>A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo.</p>
<p>Art. 59 (Modifica all'articolo 40-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)</p>	<p>L'articolo 40-bis del D.Lgs 165/01 è sostituito.</p> <p>Il nuovo articolo dispone che controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa sia 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-<i>quinquies</i>, ultimo periodo.</p> <p>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 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. 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.</p> <p>Le amministrazioni pubbliche devono inviare 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 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, 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 anche ai fini del referto sul costo del lavoro.</p> <p>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. 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 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.</p> <p>Le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con le allegate relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri.</p>

	<p>Il Dipartimento della funzione pubblica, il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato e la Corte dei conti possono avvalersi di personale in posizione di fuori ruolo o di comando per l'esercizio delle funzioni di controllo sulla contrattazione integrativa.</p> <p>In caso di mancato adempimento delle prescrizioni indicate, oltre alle altre sanzioni previste, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere a qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.</p>
<p><i>Art. 60 (Modifica all'articolo 41 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)</i></p>	<p>L'articolo 41 del D.Lgs 165/01 è così sostituito.</p> <p>Il potere di indirizzo nei confronti dell'ARAN 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. In ogni caso, le deliberazioni assunte in materia di indirizzo o di parere sull'ipotesi di accordo, nell'ambito della procedura di contrattazione collettiva, si considerano definitive.</p> <p>E' costituito un comitato di settore nell'ambito dalla Conferenza dei presidenti delle regioni, dell'ANCI, dell'UPI e dell'Unioncamere, che esercita le competenze per gli enti rappresentati ivi comprese le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale nonché per i segretari comunali e provinciali. Un rappresentante del Governo, designato dal Ministro del lavoro partecipa al Comitato di settore per le competenze delle amministrazioni del Servizio sanitario nazionale.</p> <p>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.</p> <p>Rappresentati designati dai Comitati di settore possono assistere l'ARAN nello svolgimento delle trattative. Per la stipulazione degli accordi che definiscono o modificano i comparti o le aree di contrattazione collettiva 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.</p>
<p><i>Art. 61 (Modifica all'articolo 45 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)</i></p>	<p>L'articolo 45 del D.Lgs 165/01 viene modificato prevedendo che al comma 1 si tenga conto delle disposizioni dell'art 47-bis comma 1.</p> <p>Inoltre, i contratti collettivi, in applicazione delle disposizioni del decreto legislativo, devono definire i trattamenti accessori collegati alla performance individuale, alla performance organizzativa, all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate obiettivamente ovvero pericolose o dannose per la salute.</p> <p>Per premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti sono destinate apposite risorse nel rispetto dei vincoli complessivi di spesa vigenti.</p>
<p><i>n. Art. 62 (Modifiche all'articolo 46 del decreto legislativo 30 marzo 2001, 165).</i></p>	<p>L'articolo 46 del D.Lgs 165/01 è modificato prevedendo che l'ARAN curi le attività di studio, monitoraggio e documentazione necessarie all'esercizio della contrattazione collettiva, avvalendosi, tra gli altri, 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 relativi agli aspetti riguardanti il costo del lavoro pubblico.</p> <p>Annualmente l'ARAN presenta al Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero dell'economia e delle finanze nonché ai comitati di settore una relazione sull'andamento della contrattazione collettiva contenente una verifica della congruenza della ripartizione fra le materie di competenza della contrattazione nazionale e quelle di competenza dei contratti integrativi indicando delle principali criticità eventualmente emerse.</p> <p>Sono organi dell'ARAN: a) il Presidente; b) il Collegio di indirizzo e controllo.</p> <p>Il Presidente dell'ARAN è nominato con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, 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.</p>

	<p>Il collegio di indirizzo e controllo è costituito da quattro componenti scelti tra esperti di riconosciuta competenza due di essi sono designati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri e gli altri due, rispettivamente, dall'ANCI e UPI e dalla Conferenza dei Presidenti delle Regioni. Il collegio coordina la strategia negoziale e ne assicura l'omogeneità, assumendo la responsabilità della contrattazione collettiva. Nell'esercizio delle sue funzioni il collegio delibera a maggioranza, su proposta del presidente, dura in carica quattro anni e i suoi componenti possono essere riconfermati per una sola volta.</p> <p>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.</p> <p>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 nonché di esperti e collaboratori esterni.</p>
<p><i>Art. 63 (Modifiche all'articolo 47 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)</i></p>	<p>L'articolo 47 del D.Lgs 165/01 è sostituito ed il procedimento di contrattazione collettiva risulta modificato.</p> <p>Gli indirizzi per la contrattazione collettiva nazionale sono emanati dal Comitato di settore prima di ogni rinnovo contrattuale, gli atti di indirizzo dei 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. Sono inviati all'ARAN appositi atti di indirizzo 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.</p> <p>L'ipotesi di accordo è trasmessa dall'ARAN, corredata dalla prescritta relazione tecnica, ai comitati di settore ed al Governo entro 7 giorni dalla data di sottoscrizione. I comitati di settore esprimono il parere favorevole sul testo contrattuale e sugli oneri finanziari diretti e indiretti a carico dei bilanci delle amministrazioni interessate. Nel caso in cui il comitato di settore sia costituito dal Presidente del Consiglio dei ministri, tramite il Ministro della pubblica amministrazione e innovazione, quest'ultimo esprime il parere.</p> <p>Acquisito il parere favorevole sull'ipotesi di accordo, 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. La Corte dei conti certifica l'attendibilità dei costi quantificati e la loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio entro quindici giorni dalla trasmissione della quantificazione dei costi contrattuali, decorsi i quali la 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.</p> <p>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. Nel caso delle amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 3, la designazione degli esperti viene effettuata dall'ANCI, dall'UPI e dalla Conferenza dei presidenti delle Regioni.</p> <p>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</p>

	<p>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.</p> <p>I contratti e accordi collettivi nazionali nonché le eventuali interpretazioni autentiche sono pubblicati nella Gazzetta Ufficiale, sul sito dell'ARAN e delle amministrazioni interessate.</p> <p>po l'articolo 47 del D.Lgs 165/01 è introdotto l'art. 47-bis.</p> <p>Esso prevede che decorsi sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge finanziaria che dispone il finanziamento dei contratti collettivi per il periodo di riferimento, le somme stanziare per il trattamento stipendiale possono in ogni caso essere erogate previa deliberazione dei rispettivi comitati di settore, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative. salvo conguaglio all'atto della stipulazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro.</p> <p>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 quanto previsto dalla finanziaria, è riconosciuta ai dipendenti dei rispettivi comparti di contrattazione, con le procedure e nella misura definita dai contratti nazionali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale.</p>
<p><i>Art. 64 (Modifiche all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)</i></p>	<p>L'articolo 48 del D.Lgs 165/01 è modificato in modo da essere coerente con la nuova numerazione dei commi ed adeguato alle nuove disposizioni.</p>
<p><i>Art. 65 (Modifica all'articolo 49 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)</i></p>	<p>Anche l'art. 49 del D.Lgs 165/01 è sostituito e prevede che nel caso insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. 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.</p>
<p><i>Art. 66 (Modifiche all'articolo 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)</i></p>	<p>Il comma 1 dell'art. 52 del D.Lgs 165/01 è sostituito e prevede che il prestatore di lavoro debba 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).</p> <p>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.</p> <p>I dipendenti pubblici 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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>

	della pubblica amministrazione.
Artt. 67-72 <i>(Procedimenti negoziali per il personale ad ordinamento pubblicistico)</i>	Gli articoli da 67 a 72 disciplinano le procedure di definizione del trattamento giuridico ed economico dei dipendenti pubblici il cui rapporto di lavoro non è stato "privatizzato". Tale disciplina è modificata in coerenza con le regole del nuovo modello contrattuale (durata triennale del trattamento giuridico ed economico, tempi e procedure per la definizione degli adeguamenti economici, riferimenti temporali all'approvazione della finanziaria, ecc.).
Art. 73 <i>(Modifiche all'articolo 43 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)</i>	All'articolo 43, comma 5, le parole: "40, comma 3" sono sostituite dalle seguenti "40, commi 3 bis e seguenti".
Art. 74 <i>(Adeguamento ed efficacia dei contratti collettivi vigenti)</i>	Entro il 31 dicembre 2010 , le parti adeguano i contratti collettivi integrativi vigenti alle disposizioni del decreto legislativo per degli ambiti riservati alla contrattazione collettiva e alla legge nonché a quanto previsto dal Titolo III. In ogni caso, 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. Per consentire l'adeguamento dei meccanismi di rilevazione della rappresentatività sindacale a seguito dell'entrata in vigore decreto, per i rinnovi contrattuali relativi al primo periodo successivo a quello in corso, la medesima rappresentatività rimane determinata con riferimento alla media fra dato associativo e dato elettorale rilevati per il biennio contrattuale 2008-2009. Conseguentemente sono prorogati per il successivo triennio gli organismi di Rappresentanza unitaria del personale. Per tali finalità in sede di prima applicazione dell'articolo 40, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'articolo 58 alla contrattazione collettiva relativa al periodo successivo a quello in corso sono ammesse le confederazioni rappresentative ai sensi dell'articolo 43, comma 2, del D.Lgs 165/01 sulla base dei dati di cui al comma 3.
Art. 75 <i>(Abrogazioni)</i>	Sono abrogate le seguenti disposizioni: 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; articolo 2, comma 35, della legge 22 dicembre 2008, n. 203. All'articolo 11, comma 8, del decreto del Presidente della Repubblica n. 465 del 1997, e successive modificazioni ed integrazioni, sono soppresse le parole: "sulla base delle direttive impartite dal Governo all'ARAN, sentite l'ANCI e l'UPI". E' conseguentemente abrogato l'articolo 23 del decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387. All'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo n.165 del 2001, 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 ed ad essi si applica interamente il Titolo III.

Sintesi – TITOLO V – CAPO IV – SANZIONI DISCIPLINARI E RESPONSABILITA’
DEI DIPENDENTI PUBBLICI (artt. da 76 a 82)

<p>Art. 76 (Oggetto e finalità)</p>	<p>Le disposizioni di questo titolo modificano la disciplina delle sanzioni disciplinari e delle responsabilità dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche con rapporto di lavoro “privatizzato” (art. 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165) ferma restando la competenza del giudice ordinario in materia.</p>
<p>Art. 77 (Ambito di applicazione, codice disciplinare, procedure di conciliazione)</p>	<p>L’art. 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, viene riscritto prevedendo che:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. le disposizioni dello stesso articolo e di quelli seguenti, sino all’articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e, quindi, obbligatoriamente si applicano ai rapporti di lavoro “privatizzati”; 2. ferma restando la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, a detti rapporti di lavoro si applica l’articolo 2106 del codice civile. In aggiunta ciò il nuovo art 55 prevede che la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni sia definita dai contratti collettivi. Inoltre la pubblicazione sul sito istituzionale dell’amministrazione del codice disciplinare 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, ma solo prevedere procedure di conciliazione non obbligatorie con esclusione dei casi di licenziamento. La sanzione eventualmente concordata con procedure conciliative non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per il tipo di infrazione commessa. In caso di conciliazione i termini del procedimento disciplinare restano sospesi e riprendono a decorrere se la conciliazione ha avuto esito con esito negativo.
<p>«Art. 55 – bis (Forme e termini del procedimento disciplinare)</p>	<p>L’art. 78 introduce, di seguito all’articolo 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nuovi articoli, dal 55 bis al 55 octies.</p> <p>L’art. 55 bis prevede che il responsabile della struttura, se di qualifica dirigenziale, possa irrogare direttamente sanzioni disciplinari fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per non più di dieci giorni. In questo caso il dirigente responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, quando ha notizia di comportamenti punibili con una sanzione non superiore a 10 giorni di sospensione, entro dieci giorni contesta per iscritto l’addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa con un preavviso di almeno dieci giorni. Nello stesso termine il dipendente può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio della convocazione. Dopo l’espletamento dell’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, la conclusione del procedimento è prorogata in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini comporta, per l’amministrazione, la decadenza dall’azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall’esercizio del diritto di difesa.</p> <p>Quando, invece, il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale e comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di 10 giorni di sospensione trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all’ufficio per i procedimenti disciplinari, dandone contestuale comunicazione all’interessato.</p> <p>Detto ufficio contesta l’addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo le modalità ed i termini indicati in precedenza, ma, se la sanzione da applicare è più grave di 10 giorni di</p>

	<p>sospensione i termini si raddoppiano.</p> <p>Il termine per la contestazione dell'addebito decorre comunque dalla data di ricezione dei relativi atti o dalla data dalla quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione. La violazione dei termini comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.</p> <p>Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.</p> <p>Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, ovvero tramite consegna a mani. 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 mani, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento.</p> <p>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.</p> <p>Il lavoratore dipendente o il dirigente 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 precedente 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.</p> <p>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.</p> <p>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 e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.».</p>
<p><i>«Art. 55 - ter (Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale).</i></p>	<p>Il procedimento disciplinare continua anche in pendenza di un procedimento penale. Per le infrazioni di maggiore gravità l'ufficio competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.</p> <p>Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione, mentre quello penale si conclude 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, ad istanza dell'interessato da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dalla pronuncia penale, si riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.</p> <p>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</p>

	<p>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.</p> <p>Nei casi indicati in precedenza 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 e del procedimento disciplinare.</p>
<p>«Art. 55-<i>quater</i>. - (<i>Licenziamento disciplinare</i>)</p>	<p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 ingiustificata 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 al quale è prevista l'interdizione perpetua, dai pubblici uffici, ovvero l'estinzione, comunque denominata del rapporto di lavoro. <p>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 la valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa.</p> <p>Nei casi di cui alle lettere a), d), e) ed f) del comma 1 il licenziamento è senza preavviso.</p>
<p>“Art. 55-<i>quinquies</i>. - (<i>False attestazioni o certificazioni</i>)</p>	<p>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. Inoltre il lavoratore 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.</p> <p>La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena dovuta false attestazioni o certificazioni comporta per il medico che ha rilasciato dette certificazioni 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</p>

<p>«Art. 55- <i>sexies.</i> - (<i>Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare.</i>)</p>	<p>convenzione.</p> <p>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 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.</p> <p>Fuori dei casi previsti nel comma precedente, 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.. 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. Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, 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 e la mancata attribuzione dalla 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 sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.</p> <p>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..</p>
<p>«Art. 55 - <i>septies</i> (<i>Controlli sulle assenze.</i>)</p>	<p>Il decreto riproduce, peraltro, le disposizione del D.L. 112/08 in materia di controlli delle assenze per malattia disponendo che in caso 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.</p> <p>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 e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, all'amministrazione o al datore di lavoro privato interessati.</p> <p>L'inosservanza dei predetti obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia 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.</p> <p>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 dalle ore 8.00 alle</p>

	ore 13.00 e dalle ore 14.00 alle ore 20.00 di tutti i giorni, compresi i non lavorativi e i festivi.».
«Art. 55 – <i>octies</i> (Identificazione del personale a contatto con il pubblico).	I dipendenti delle amministrazioni a contatto con il pubblico sono tenuti all'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro . Da tale obbligo è escluso il personale individuato da ciascuna amministrazione sulla base di categorie determinate, in relazione ai compiti ad esse attribuiti.
Art. 79 (Comunicazione e della sentenza)	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.
Art. 80 (Ampliamento dei poteri ispettivi)	Il decreto dispone la sostituzione del comma 6 dell'articolo 60 del decreto legislativo n. 165/01 prevedendo che 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, dei costi e dei risultati del lavoro pubblico con l'eventuale collaborazione della Guardia di Finanza. Può effettuare ispezioni, accertamenti e verifiche, l'esito dei quali costituisce obbligo di valutazione, ai fini dell'individuazione delle responsabilità e delle eventuali sanzioni disciplinari per l'amministrazione sottoposta a verifica. 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. 81 (Abrogazioni)	Sono abrogate le di cui all' articolo 71, commi 2 e 3, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112; articoli da 502 a 507 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297; l'articolo 56 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Sono, inoltre, abrogate le norme incompatibili con quelle introdotte dal presente decreto.
Art. 82 (Norme transitorie)	Dalla data di entrata in vigore del decreto non è ammessa, a pena di nullità, l'impugnazione di sanzioni disciplinari dinanzi ai collegi arbitrali di disciplina. L'obbligo di esposizione di cartellini o targhe identificativi decorre dal novantesimo giorno successivo all'entrata in vigore del decreto legislativo . Le disposizioni di legge che prevedono sanzioni specifiche non incompatibili con quelle del decreto legislativo continuano ad essere applicabili sino al primo rinnovo del contratto collettivo di settore successivo all'entrata in vigore dello stesso decreto legislativo.

Sintesi – TITOLO VI – NORME FINALI (art. 83)

Art. 83 (Ambito di applicazione)	Gli articoli da 3 a 15, da 17 a 23, da 25 a 36, da 38 a 41, 57, 58, 61,65, 66, comma 1, 73, 74, 75, 78 e 81, commi 1 e 3, rientrano nella potestà legislativa esclusiva esercitata dallo Stato , ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lett. <i>l)</i> ed <i>m)</i> della Costituzione. L'articolo 24 e l'articolo 66, commi 1- <i>bis</i> e 1- <i>ter</i> 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 negli ambiti di rispettiva competenza . Gli articoli 59, 60, 62, 63 e 64 recano principi fondamentali di coordinamento della finanza pubblica , ai sensi dell'articolo 117, comma 3, della Costituzione. Le disposizioni del decreto si applicano alla Presidenza del Consiglio dei ministri, salvo che risultino incompatibili con la specificità del relativo ordinamento.
----------------------------------	--