



DECRETO LEGISLATIVO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE N. 15/2009

Riforma Brunetta della Pubblica amministrazione

SECONDA PARTE

L'ORDINAMENTO PROFESSIONALE AI TEMPI DI BRUNETTA



LE PROGRESSIONI DI CARRIERA



All'interno dell'area i passaggi sono selettivi e legati alle fasce di merito;



I passaggi di area avvengono con concorso pubblico, con riserva al massimo del 50% dei posti per il personale interno che ha il titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno.



Il Decreto stabilisce per legge, non derogabile dai Contratti di lavoro, che per i passaggi **dall'area A alla B occorre il diploma, per quelli da B a C occorre la laurea**. Questo significa che i diplomati dell'area B saranno condannati a rimanere in quell'area. E poi ci vengono a dire che bisogna premiare il merito e la professionalità. Ma ci facciano il piacere...

La collocazione nella fascia di merito alta per tre anni di seguito, o per cinque anni anche non consecutivi, è titolo preferenziale per le progressioni economiche e per i passaggi di area.

POSIZIONI APICALI

Per l'accesso alle posizioni economiche apicali delle singole aree (A3-B3-C5), il **50%** dei posti va riservato a concorso pubblico.

Il contratto nazionale di lavoro diventa carta straccia e la contrattazione inutile. In questo modo sarà sempre più difficile raggiungere la posizione apicale dell'area con selezioni interne.

Ancora una volta alla faccia della tanto decantata meritocrazia e del riconoscimento delle professionalità interne.

FANNULLONI
STATALI!!!
E' in
arrivo la
FASE DUE!!



ATTRIBUZIONE INCARICHI DI RESPONSABILITA'



L'assegnazione di incarichi di responsabilità avviene sulla base del criterio della professionalità sviluppata ed attestata dal sistema di valutazione.



ACCESSO AI PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE E CRESCITA PROFESSIONALE

Rappresenta un'altra forma di incentivazione del merito individuale;

Tiene conto delle risorse economiche disponibili da ciascuna amministrazione; Prevede l'accesso a corsi di alta formazione nazionali o internazionali e periodi di lavoro in istituzioni pubbliche o private, anche a livello internazionale.

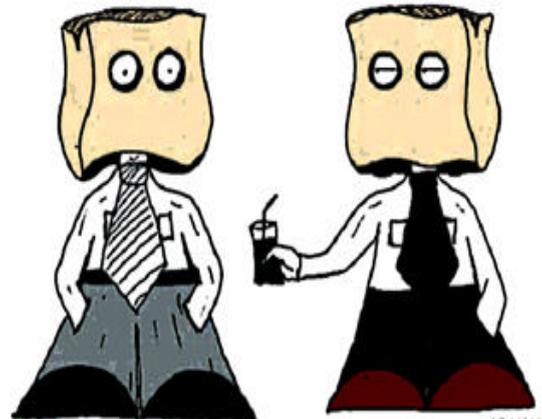
POTERI DELLA DIRIGENZA

Sono prerogative della dirigenza, non soggette a contrattazione:

-  La gestione delle risorse umane, la direzione e l'organizzazione del lavoro;
-  L'individuazione dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti delle strutture cui sono preposti i dirigenti;
-  La valutazione del personale, ai fini delle progressioni economiche, dei passaggi di area e dell'erogazione dell'incentivo.

SEI LICENZIATO, SEI LICENZIATO,
SEI LICENZIATO, SEI LICENZIATO,
SEI LICENZIATO, SEI LICENZIATO.

PREPARI IL DISCORSO
DA FARE AGLI IMPIEGATI?



-  Con queste disposizioni, di fatto, si cancella la contrattazione integrativa, togliendo ruolo e funzione ai sindacati nazionali ed alle RSU.
-  Il Decreto infatti fissa per legge molte delle materie in precedenza riservate al confronto sindacale.
-  Ai dirigenti è lasciato un ampio margine di discrezionalità gestionale, sempre tuttavia all'interno dei paletti inseriti dalla Riforma, e loro stessi saranno valutati sui risultati raggiunti.
-  Se per un verso, quindi, i dirigenti diventeranno dei meri esecutori, per l'altro scaricheranno sui lavoratori il peso di una maggiore produttività e la responsabilità del raggiungimento degli obiettivi di produzione, esercitando il ricatto del sistema di valutazione e dell'inserimento nella fascia di merito che non consente il riconoscimento del trattamento incentivante, che può comportare anche il licenziamento.

NORME RIGUARDANTI LA DIRIGENZA

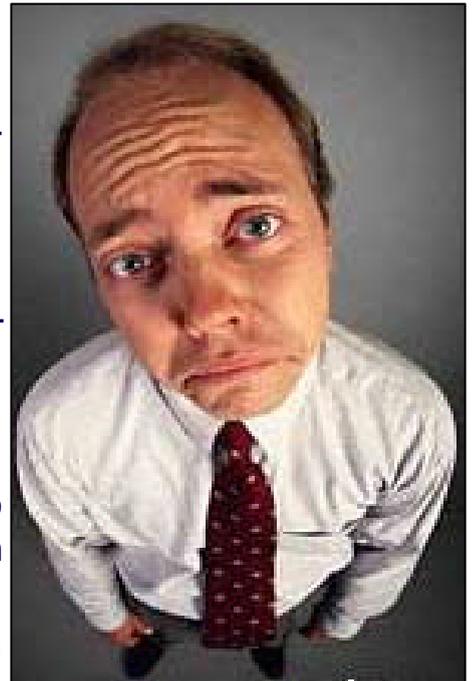
- Il mancato raggiungimento degli obiettivi o l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente comportano il mancato rinnovo dello stesso incarico dirigenziale, ovvero la revoca dell'incarico e la messa a disposizione, ovvero la risoluzione del rapporto di lavoro.
- Il mancato esercizio del potere di vigilanza sul raggiungimento degli standard qualitativi e quantitativi da parte del personale assegnato, comporta per il dirigente la decurtazione di una quota fino all'80% della retribuzione di risultato.
- La copertura del 50% dei posti di dirigente di prima fascia, resi disponibili.



INASPIMENTO DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

E RESPONSABILITA' DEI DIPENDENTI PUBBLICI

- Le sanzioni fino a 10 giorni di sospensione dal servizio sono comminate direttamente dal responsabile della struttura (sede), se ha qualifica dirigenziale.
- Se il responsabile della struttura (sede) non ha qualifica dirigenziale e per sanzioni superiori ai 10 giorni di sospensione, il procedimento disciplinare è svolto dall'ufficio centrale preposto.
- Se Dirigenti o Dipendenti informati dei fatti riguardanti un procedimento non collaborano con l'ufficio disciplina o rendono dichiarazioni false o reticenti sono sospesi dal servizio fino ad un massimo di 15 giorni.
- Tranne per la sanzione del licenziamento, sono ammesse procedure di conciliazione che devono attivarsi e concludersi entro 30 giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concordata non può essere di specie diversa da quella prevista per lo specifico addebito e non può essere impugnata.
- Dall'entrata in vigore del Decreto non sono più ammessi ricorsi al collegio arbitrale di disciplina. Il dipendente che volesse contestare l'irrogazione della sanzione deve rivolgersi al giudice.



IL LICENZIAMENTO

Il Dipendente è licenziato per scarso Rendimento nel caso l'amministrazione Valuti insufficiente la prestazione lavorativa per almeno un biennio.

C'è quindi il rischio di ritrovarsi licenziati se per due anni si è inseriti nella fascia bassa del merito individuale, tra quel 25% di dipendenti considerati inetti.

SI PROCEDE AL LICENZIAMENTO

NEI SEGUENTI CASI:

-  Falsa attestazione della presenza;
-  Presentazione di certificato medico falso o attestante una falsa malattia;
-  Assenza ingiustificata per più di 3 giorni, anche non continuativi, nel biennio o per più di 7 giorni negli ultimi 10 anni o mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;
-  Ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
-  Presentazione di documentazione falsa o false dichiarazioni all'atto di instaurazione del rapporto di lavoro o in occasione di progressioni di carriera;
-  Reiterati comportamenti aggressivi o lesivi dell'altrui dignità assunti nell'ambiente di lavoro;
-  Condanna penale definitiva per la quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.



MOBILITA' INTERCOMPARTIMENTALE

-  Per favorire i processi di mobilità tra i comparti, con accordo quadro è definita una tabella di equiparazione tra i diversi livelli di inquadramento
-  Il passaggio tra amministrazioni è subordinato al parere favorevole dei dirigenti
-  Può essere accusato di danno erariale il dirigente responsabile che non individui il verificarsi di eccedenze di personale.