

REGOLE O PASSIONE?

**le riforme della P.A. introdotte coi d. lgs. 74 e 75
del 2017 e le priorità per il futuro CCNL**

Venerdì 13 ottobre - Genova

Formazione quadri IPASVI - CNC Liguria

Samuel Dal Gesso

Il contesto normativo attuale nella P.A. (con particolare riferimento alla Sanità pubblica)

- Legge delega 421/92 e d. lgs. 29/93 (poi d. lgs. 165/01)
- Legge delega 15/09 e d. lgs. 150/09 (riforma Brunetta)
- D. lgs. 502/92 e s.m.e i.
- Accordi quadro Governo-OO.SS. 22 gennaio 2009 e 30 aprile 2009
- Legge 122 del 30 luglio 2010 (conversione DL 78)
- Legge 111 del 15 luglio 2011 (conversione DL 98)
- Legge 135 del 7 agosto 2012 (conversione DL 95)
- Legge 189 dell'8 novembre 2012 (conversione DL 158) (legge Balduzzi)
- Legge 190 del 23 dicembre 2012 (anticorruzione) e d. lgs. attuativi

Il contesto normativo attuale nella P.A. (con particolare riferimento alla Sanità pubblica)

- Patto per la Salute 2014 – 2016 (art. 22 - DDL non predisposto)
- Legge 114 dell'11 agosto 2014 (conversione DL 90)
- Legge 161 del 30 ottobre 2014 (orario di lavoro)
- Legge 124 del 7 agosto 2015 (riforma Madia) e decreti attuativi
- Legge 24/2017 «Gelli/Bianco» (responsabilità professionale dei medici)
- Accordo quadro sui comparti e le aree contrattuali
- Decreti attuativi Riforma Madia su Valutazione: d. lgs. 74 del 25 maggio 2017 e sul pubblico impiego: d. lgs. 75 del 25 maggio 2017
- Decreto attuativo riforma Madia per la dirigenza (bocciato dalla Corte costituzionale)

Legge 124/2015 (RIFORMA MADIA)
**Art. 17 «Riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze
delle amministrazioni pubbliche»**

TEMI OGGETTO DI DELEGA ATTUATI:

- **Procedure concorsuali**
- **Programmazione fabbisogni e assunzioni**
- **Lavoro flessibile**
- **Lavoratori disabili**
- **Responsabilità disciplinare**
- **Procedimento di contrattazione**
- **Semplificazione della valutazione e riconoscimento del merito**
- **Riorganizzazione delle visite fiscali**

Legge 124/2015 (RIFORMA MADIA)
**Art. 17 «Riordino della disciplina del lavoro alle
dipendenze delle amministrazioni pubbliche»**

TEMI OGGETTO DI DELEGA NON ATTUATI:

**Rilevazione delle competenze
separazione indirizzo politico e gestione
razionalizzazione flussi informativi
riconoscimento potestà legislativa alle Regioni a statuto speciale in
materia di lavoro del proprio personale dipendente
ricambio generazionale**

Legge 124/2015 (RIFORMA MADIA)
**Art. 17 «Riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze
delle amministrazioni pubbliche»**

- **PER ATTUARE LA DELEGA:**

**decreto legislativo di revisione del testo unico dei dipendenti
pubblici (d. lgs. 165/2001)**

**decreto legislativo di revisione del d. lgs. 150/2009, in particolare
Titolo II «Misurazione, valutazione e trasparenza della
performance» e titolo III «Merito e premi»**

Legge 124/2015

- **Personale (art. 11) (bocciato dalla Corte costituzionale):**
 - Dirigenza pubblica:
 - Ordinamento
 - Inquadramento
 - Formazione permanente
 - Incarichi dirigenziali: conferimento, durata
 - Valutazione risultati
 - Responsabilità
 - Retribuzione

PATTO PER LA SALUTE (2014 – 2016) – art.22

- Gestione e sviluppo risorse umane:
 - Disegno di legge delega ad hoc su:
 - Integrazione multidisciplinare
 - Riorganizzazione dei servizi
 - Accessi
 - Formazione di base e specialistica
 - Sviluppo professionale di carriera
 - Standard di personale per livello di assistenza
 - Precariato (DPCM di cui al DL 101/2013 convertito nella l. 125/2013)

**D. Lgs 74/17 Revisione d. lgs. 150/09
(principali modifiche in grassetto)**

LE PRINCIPALI NOVITA':

- Vigilanza OIV in corso d'esercizio**
- Parere vincolante dell'OIV sull'adozione del sistema di misurazione e valutazione della performance**
- Peso prevalente della performance organizzativa**
- Piano performance: coordinamento con altre discipline e sanzioni**
- Indipendenza e poteri OIV**
- Ruolo CCNL sull'individuazione dei criteri della differenziazione (art. 19)**
- Partecipazione collettiva alla valutazione (utenti esterni e interni)**

D. Lgs 74/17 Revisione d. lgs. 150/09 (principali modifiche in grassetto)

- **PRINCIPI GENERALI (art. 1):**
- **Oggetto e finalità:**
 - **Migliore organizzazione del lavoro**
 - **Rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva**
 - **Elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi**
 - **Incentivazione della qualità della prestazione lavorativa**
 - **Selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera**
 - **Riconoscimento di meriti e demeriti**
 - **Selettività e valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali**
 - **Rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e delle responsabilità della dirigenza**
 - **Incremento dell'efficienza del lavoro pubblico e contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo**
 - **Trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità**

D. Lgs 74/17 Revisione d. lgs. 150/09 (principali modifiche in grassetto)

MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

Art. 3 Principi generali:

co. 5 Il rispetto delle disposizioni del presente Titolo è condizione necessaria per l'erogazione di premi e **componenti del trattamento retributivo legati** alla performance **e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali**

co. 5 bis La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare....

D. Lgs 74/17 Revisione d. lgs. 150/09 (principali modifiche in grassetto)

CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE (art. 4)

- Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori **tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance**
- Collegamento tra obiettivi e l'allocazione delle risorse
- Monitoraggio in corso d'esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi
- Misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale
- Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito
- Rendicontazione dei risultati agli organi **di controllo interni e di** indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi

D. Lgs 74/17 Revisione d. lgs. 150/09 (principali modifiche in grassetto)

- Obiettivi **generali** (priorità strategiche coerenti con le priorità delle politiche pubbliche nazionali) e obiettivi **specifici** (di ogni pubblica amministrazione) (art. 5)

Co. 01 Gli obiettivi si articolano in:

- a) **Obiettivi generali, che identificano, in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali,.....le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, anche tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini; => sulla base di apposite linee guida nazionali previa intesa in Conferenza unificata**

D. Lgs 74/17 Revisione d. lgs. 150/09 (principali modifiche in grassetto)

b) Obiettivi specifici di ogni pubblica amministrazione individuati....nel Piano della performance:

- programmati, **in coerenza con gli obiettivi generali**, su base triennale
- definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione, che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative
- coerenti con gli obiettivi di bilancio
- il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa

Nelle more dell'adozione delle linee guida ogni P.A. programma e definisce i propri obiettivi secondo i tempi stabiliti per l'adozione del PP.

**D. Lgs 74/17 Revisione d. lgs. 150/09
(principali modifiche in grassetto)**

Co 1 bis: nel caso di gestione associata di funzione da parte degli enti locali, gli obiettivi specifici sono definiti unitariamente

Co 1 ter: nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione degli enti territoriali, devono essere comunque definiti obiettivi specifici per consentire la continuità dell'azione amministrativa

D. Lgs 74/17 Revisione d. lgs. 150/09 (principali modifiche in grassetto)

- Caratteristiche degli obiettivi:
 - 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 qualità dei servizi erogati e degli interventi
 - Riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno
 - Commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe
 - Confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente
 - Correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili

D. Lgs 74/17 Revisione d. lgs. 150/09 (principali modifiche in grassetto)

- **Monitoraggio della performance (art. 6)**

Viene fatto dagli **Organismi indipendenti di valutazione** (e non dagli organi di indirizzo politico-amministrativo), **che segnalano la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione.**

Le variazioni sono inserite nella RP e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione.

- **Sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 7)**

- Il sistema viene adottato e **aggiornato annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione**

- La funzione di misurazione e valutazione, oltre agli OIV e ai dirigenti, è svolta anche:

dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa

D. Lgs 74/17 Revisione d. lgs. 150/09 (principali modifiche in grassetto)

Co. 2 bis: il sistema di misurazione e valutazione della performance è adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione pubblica e in esso sono previste le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del SMVP e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio

D. Lgs 74/17 Revisione d. lgs. 150/09 (principali modifiche in grassetto)

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art. 8)

- Attuazione politiche **e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività**
- Attuazione piani e programmi
- Grado di soddisfazione utenza
- Modernizzazione e miglioramento organizzazione e competenze professionali
- Sviluppo qualitativo e quantitativo relazioni
- Efficienza (costi/tempi)
- Qualità e quantità prestazioni e servizi erogati
- Promozione pari opportunità

- **Modelli predisposti dalla Funzione pubblica tenendo conto di esperienze svolta da agenzie esterne e dalla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche**

D. Lgs 74/17 Revisione d. lgs. 150/09 (principali modifiche in grassetto)

PERFORMANCE INDIVIDUALE (art. 9)

DIRIGENTI

- Indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità **ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva**
- Raggiungimento di specifici obiettivi individuali
- Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, delle competenze professionali e manageriali dimostrate **nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate**
- Capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi
- **Obiettivi specifici individuati nel PP nonché definiti nel contratto individuale**

D. Lgs 74/17 Revisione d. lgs. 150/09 (principali modifiche in grassetto)

COMPARTO

- Raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali
- Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi

D. Lgs 74/17 Revisione d. lgs. 150/09 (principali modifiche in grassetto)

- **Piano della performance e relazione sulla performance (art. 10)**
- Piano triennale definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione secondo gli indirizzi impartiti dalla FP, da redigere entro il 31 gennaio e **pubblicare sul sito istituzionale ogni anno**, che individua indirizzi e obiettivi strategici e operativi organizzativi e individuali e i relativi indicatori, **in coerenza con le note integrative al bilancio di previsione e con il piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio**
- Relazione annuale **approvata dall'organo di indirizzo e validata dall'OIV**, da adottare entro il 30 giugno, che evidenzia risultati organizzativi e individuali raggiunti ed eventuali scostamenti (**co 1 bis: per gli EE.LL. può essere unificata al rendiconto di gestione**)

D. Lgs 74/17 Revisione d. lgs. 150/09 (principali modifiche in grassetto)

Sono previste sanzioni nel caso di omissioni o inerzia:

non si può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o collaborazione comunque denominati;

nel caso in cui omissione o inerzia dipendano dall'organo di indirizzo, l'erogazione dei trattamenti e delle premialità è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano.

Nel caso di ritardi, l'amministrazione comunica tempestivamente le ragioni del mancato rispetto dei termini

D. Lgs 74/17 Revisione d. lgs. 150/09 (principali modifiche in grassetto)

VALUTAZIONE

Soggetti della valutazione (art. 12):

- **Dipartimento della Funzione pubblica, titolare delle funzioni di promozione, indirizzo e coordinamento**
(prima era CIVIT) (l.114/2014)
- Gli Organismi indipendenti di valutazione della performance
- L'organo di indirizzo politico-amministrativo
- I Dirigenti

D. Lgs 74/17 Revisione d. lgs. 150/09 (principali modifiche in grassetto)

Art. 13 ANAC (prima era CIVIT)

ANAC: struttura e funzioni

- fornisce supporto metodologico all'attuazione delle varie fasi del ciclo di gestione della performance;
- definisce struttura e modalità di redazione del PP e della RP;
- verifica la corretta predisposizione del PP e della RP delle amministrazioni centrali e campione degli enti territoriali;
- definisce i parametri e i modelli di riferimento del SMVP in termini di efficienza e produttività
- Mediante intese in Conferenza unificata sono definiti i protocollo di collaborazione per la realizzazione delle attività negli Enti territoriali

D. Lgs 74/17 Revisione d. lgs. 150/09 (principali modifiche in grassetto)

Organismo indipendente di valutazione della performance

Compiti rafforzati:

- Monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, **anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi**
- Comunica tempestivamente le criticità ai competenti organi interni di governo e amministrazione, nonché alla Corte dei Conti, **al Dipartimento della Funzione Pubblica**
- Valida la Relazione sulla performance e ne assicura la pubblicazione sul sito istituzionale, **a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali**
- Garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, **con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi, di cui all'art. 9 co. 1**, nonché dell'utilizzo dei premi
- Propone la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi
- È responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti **dal Dipartimento della Funzione pubblica**

D. Lgs 74/17 Revisione d. lgs. 150/09 (principali modifiche in grassetto)

- Promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità
- Verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità
- Valida la RP, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito
- **Ha accesso a tutti i sistemi informativi e ai luoghi all'interno dell'amministrazione, potendo agire in collaborazione col collegio dei revisori.**
- **Nel caso di riscontro di gravi irregolarità, l'OIV effettua ogni opportuna segnalazione agli organi competenti**

D. Lgs 74/17 Revisione d. lgs. 150/09 (principali modifiche in grassetto)

- **I componenti saranno nominati** dall'organo di indirizzo politico amministrativo mediante procedura selettiva **da un elenco nazionale tenuto e aggiornato dal Dipartimento della Funzione pubblica e non possono essere nominati tra i dipendenti dell'amministrazione interessata**
- **Durata incarichi: 3 anni, rinnovabili una sola volta presso la stessa amministrazione**

D. Lgs 74/17 Revisione d. lgs. 150/09 (principali modifiche in grassetto)

Norme per gli Enti territoriali e il SSN (art. 16)

- **Regioni e Sanità adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli artt:**
 - **3 (principi generali),**
 - **4 (Ciclo di gestione della performance),**
 - **5 co. 2 (caratteristiche degli obiettivi),**
 - **7 (Sistema di misurazione e valutazione della performance),**
 - **9 (performance individuale),**
 - **15 co. 1 (Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo);**
- **Per le restanti disposizioni si procede tramite accordo da sottoscrivere in Conferenza unificata.**

Nelle more dell'adeguamento (6 mesi), si applica il decreto (art. 18 d. lgs. 74)

D. Lgs 74/17 Revisione d. lgs. 150/09 (principali modifiche in grassetto)

MERITO E PREMI

Criteria e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance (art. 18)

- Sistemi premianti selettivi basati su logiche meritocratiche
- Attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera
- È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione

D. Lgs 74/17 Revisione d. lgs. 150/09 (principali modifiche in grassetto)

Criteri per la differenziazione delle valutazioni (art. 19):

- **materia demandata ai CCNL, che stabiliscono le quote da destinare alla performance organizzativa e a quella individuale e i criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati**

Art. 19 bis Partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali, compresi gli utenti interni: sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza, i cui risultati sono pubblicati, con cadenza annuale, sul sito dell'amministrazione

L'OIV verifica l'attuazione e tiene conto degli esiti ai fini della valutazione della PO.

D. Lgs 74/17 Revisione d. lgs. 150/09 (principali modifiche in grassetto)

- Strumenti per premiare il merito e la professionalità (art. 20):
 - Bonus annuale delle eccellenze
 - Premio annuale per l'innovazione
 - Progressioni economiche
 - Progressioni di carriera
 - Attribuzione di incarichi e responsabilità
 - Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, in ambito nazionale e internazionale

D. Lgs 74/17 Revisione d. lgs. 150/09 (principali modifiche in grassetto)

- Premio di efficienza: una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle PP.AA. 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

D. Lgs 74/17 Revisione d. lgs. 150/09 (principali modifiche in grassetto)

Norme per gli Enti territoriali e il SSN (Articolo 31):

Regioni e SSN adeguano i propri ordinamenti ai principi di cui agli artt.:

17 co. 2 (oggetto e finalità senza maggiori oneri),

18 (selettività, no pioggia),

19 (criteri di differenziazione delle valutazioni),

23 co.1 e 2 (selettività progressioni economiche),

24 co. 1 e 2 (selettività progressioni di carriera),

25 (attribuzione incarichi e responsabilità),

26 (alta formazione),

27 co.1 (premio di efficienza)

Nelle more dell'adeguamento (6 mesi), si applica il decreto (art. 18 d. lgs. 74)

D. lgs. 75/2017 revisione d. lgs. 165/2001

Disciplina delle fonti (art. 2)

- **Derogabilità alle leggi da parte dei CCNL successivi, nell'ambito delle materie oggetto di contrattazione**

Potere di organizzazione (art. 5)

- **su organizzazione degli uffici e gestione del rapporto di lavoro: informazione o ulteriori forme di partecipazione sindacale (consultazione agile e approfondita – v. Atto di indirizzo rinnovi CCNL 2016-18)**

D. lgs. 75/2017 revisione d. lgs. 165/2001

Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale (art.6):

- **piano triennale dei fabbisogni su linee di indirizzo nazionali (previa intesa in Conferenza unificata e per SSN di concerto con Ministero della Salute)**
- **le esternalizzazioni si possono fare a condizione di ottenere economie di gestione con congelamento dei posti e temporanea riduzione dei fondi di contrattazione in misura corrispondente e con riallocazione/mobilità del personale**

D. lgs. 75/2017 revisione d. lgs. 165/2001

Gestione delle risorse umane (art.7):

- **no co. co. co.**
- **da 1.1.2018 (art. 22 co. 8)**
- **solo contratti di lavoro autonomo:**
 - **per specifiche esigenze**
 - **con esperti di particolare e comprovata specializzazione**
 - **con precise condizioni descritte nei contratti individuali**
 - **con sanzioni per il dirigente che stipula i contratti**
 - **con procedure comparative a evidenza pubblica (co. 6)**

D. lgs. 75/2017 revisione d. lgs. 165/2001

Reclutamento del personale (art. 35):

- **Graduatoria di idonei non superiore al 20% dei posti messi a concorso (facoltà)**
- **Linee guida nazionali di indirizzo amministrativo sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli previo accordo in Conferenza unificata e, per SSN, di concerto con Ministero Salute**

Accertamento della conoscenza della lingua inglese nonché di altre lingue straniere (art. 37)

Incompatibilità (art. 53): comunicazione tempestiva all'anagrafe nazionale delle prestazioni e degli incarichi

D. lgs. 75/2017 revisione d. lgs. 165/2001

Lavoro flessibile (art. 36): tempo determinato.

- **Formazione e lavoro o somministrazione di lavoro a tempo determinato solo per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e con le regole del lavoro privato (job's act tranne diritto di precedenza);**
- **Analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate da inviare all'Osservatorio paritetico presso ARAN e agli OIV**

D. lgs. 75/2017 revisione d. lgs. 165/2001

Sostegno alla disabilità :

- **Consulta nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità (art. 39 bis) per:**
 - **piani, programmi, indirizzi su applicazione l. 68/99**
 - **monitoraggio obblighi di comunicazione**
 - **iniziative e misure migliorative**
 - **interventi straordinari nei luoghi di lavoro**
 - **verifica stato di attuazione norme**

D. lgs. 75/2017 revisione d. lgs. 165/2001

Responsabile dei processi di inserimento (art. 39 ter)

- **nelle amministrazioni con più di 200 dipendenti**
- **cura i rapporti con i centri per l'impiego**
- **predispone accorgimenti organizzativi e soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro**
- **verifica l'attuazione del processo di inserimento**

Monitoraggio applicazione l. 68/99 (art. 39 quater)

- **debiti informativi**

D. lgs. 75/2017 revisione d. lgs. 165/2001

Contrattazione collettiva (art. 40):

- **Oggetto: disciplina del rapporto di lavoro e relazioni sindacali**
- **Materie:**
 - **inclusione limitata dalle leggi:**
 - **sanzioni disciplinari**
 - **valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio**
 - **mobilità**

D. lgs. 75/2017 revisione d. lgs. 165/2001

Esclusione:

- organizzazione degli uffici**
- materie oggetto di partecipazione sindacale
(v. art. 9 e CCNL)**
- materie oggetto di prerogativa dirigenziale
(v. artt. 5 co.2, 16 e 17)**
- conferimento e revoca degli incarichi
dirigenziali**
- controversie di lavoro**

D. lgs. 75/2017 revisione d. lgs. 165/2001

- **un' apposita «area» o sezione contrattuale di un'area dirigenziale riguarda la dirigenza del ruolo sanitario del SSN**

D. lgs. 75/2017 revisione d. lgs. 165/2001

Contrattazione collettiva integrativa

- **destina, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi e individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori**

D. lgs. 75/2017 revisione d. lgs. 165/2001

- **durata minima delle sessioni negoziali fissata dai CCNL e poi, nel caso di pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, atti unilaterali in via provvisoria con la contestuale prosecuzione delle trattative per arrivare in tempi rapidi alla conclusione dell'accordo**
- **Osservatorio paritetico presso ARAN per la verifica di casi, modalità e motivazioni degli atti unilaterali**

D. lgs. 75/2017 revisione d. lgs. 165/2001

- in caso di superamento di vincoli finanziari accertato da Corte dei Conti, FP e e MEF, obbligo di recupero delle somme nella sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento, fino ad un massimo del 25% delle risorse destinate alla contrattazione integrativa**
- in alternativa, possibilità di prorogare fino a 5 anni il termine per il recupero in Regioni/EE.LL. che adottino o abbiano adottato le misure di contenimento della spesa e dimostrino di averla ridotta (L. 68/2014)**

D. lgs. 75/2017 revisione d. lgs. 165/2001

- **i CCNL devono prevedere clausole che impediscono incrementi del trattamento accessorio nei casi in cui a livello decentrato si registrino dati di assenze superiori alle medie annuali nazionali o di settore**
- **i CCNL devono prevedere riordino, razionalizzazione e semplificazione delle discipline in materia di dotazione e utilizzo dei fondi destinati alla contrattazione integrativa per semplificarne la gestione amministrativa e consentirne un utilizzo più funzionale ad obiettivi di valorizzazione degli apporti, di miglioramento della produttività e qualità dei servizi**

D. lgs. 75/2017 revisione d. lgs. 165/2001

Responsabilità disciplinare (art. 55):

- la violazione dolosa o colposa delle norme è illecito disciplinare in capo ai dipendenti preposti alla loro applicazione**
- il dirigente responsabile della struttura è competente solo per le infrazioni di minor gravità con la sanzione del rimprovero verbale, per il resto interviene l'Ufficio dei procedimenti Disciplinari (UPD), che può anche essere condiviso tra Enti diversi previa convenzione gratuita tra gli stessi;**

D. lgs. 75/2017 revisione d. lgs. 165/2001

- **Modifiche procedurali**
 - **segnalazione all'UPD entro 10 gg da parte del responsabile della struttura**
 - **contestazione UPD nei successivi 30 gg:**
 - **licenziamento rapido per i «furbetti del cartellino»**
 - **tempi perentori solo per contestazione addebito (30gg dalla segnalazione o dalla piena conoscenza dei fatti) e conclusione (120 gg dalla contestazione)**
 - **i vizi formali non inficiano il procedimento**

D. lgs. 75/2017 revisione d. lgs. 165/2001

- Ulteriori fattispecie di licenziamento disciplinare:**
 - gravi o reiterate violazioni del codice di comportamento,**
 - omissione o decadenza dell'azione disciplinare con dolo o colpa grave**
 - sospensione superiore ad un anno in un biennio per reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa,**
 - insufficiente rendimento (3 valutazioni annuali negative consecutive),**

D. lgs. 75/2017 revisione d. lgs. 165/2001

- nei CCNL sanzioni per le ripetute e ingiustificate assenze individuali dal servizio in continuità con le giornate festive o di riposo settimanale o assenze collettive in determinati periodi nei quali è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi**
- il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare (omissione, ritardo immotivato, sottovalutazione manifestamente irragionevole) rilevano ai fini della responsabilità disciplinare e anche di quella dirigenziale**

D. lgs. 75/2017 revisione d. lgs. 165/2001

Polo unico per le visite fiscali (art. 55 septies):

- **INPS al posto delle ASL dal 1° settembre 2017**
- **il rapporto tra INPS e medici fiscali è disciplinato tramite convenzioni con le OO.SS. maggiormente rappresentative in campo nazionale su atto di indirizzo dei Ministeri Lavoro, FP e Salute, che sostituisce in via transitoria le convenzioni se non stipulate entro il 31 agosto**
- **armonizzazione fasce orarie di reperibilità e modalità di svolgimento delle visite fiscali tra pubblico e privato**

D. lgs. 75/2017 revisione d. lgs. 165/2001

Superamento del precariato (art. 20):

- **stabilizzazioni personale non dirigente (assunzioni e concorsi riservati) nei limiti della spesa e del piano triennale dei fabbisogni**
- **fino al termine delle procedure è fatto divieto di instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile**
- **procedure concorsuali straordinarie per personale medico, tecnico-professionale e infermieristico prorogate al 2018 per l'avvio e al 2019 per la conclusione**

D. lgs. 75/2017 revisione d. lgs. 165/2001

Controversie di lavoro (art. 21):

- **il giudice, con la sentenza con la quale annulla o dichiara nullo il licenziamento, condanna l'amministrazione alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria, non superiore a 24 mensilità dedotto quanto percepito dal lavoratore per lo svolgimento di altre attività lavorative, e al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali**
- **il giudice può anche rideterminare la sanzione disciplinare nel caso annullamento della stessa per difetto di proporzionalità**

D. lgs. 75/2017 revisione d. lgs. 165/2001

Salario accessorio e sperimentazione (art. 23):

- **per l'armonizzazione dei trattamenti economici accessori tra le PP.AA., i CCNL operano la graduale convergenza dei medesimi trattamenti mediante la differenziata distribuzione, distintamente per il personale dirigenziale e non dirigenziale, delle risorse finanziarie destinate all'incremento dei fondi per la contrattazione integrativa di ciascuna amministrazione**

D. lgs. 75/2017 revisione d. lgs. 165/2001

- **nelle more di questa armonizzazione, l'ammontare complessivo delle risorse per il trattamento accessorio per il 2017 non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016**
- **per gli EE.LL. che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo per il 2017 non può superare quello del 2015, ridotto in proporzione alle riduzione di personale del 2016**

D. lgs. 75/2017 revisione d. lgs. 165/2001

- **fermo restando il limite complessivo, Regioni ed Enti locali ad esclusione degli enti del SSN, possono destinare risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento**
- **per il triennio 2018 – 2020, sperimentazione di incremento, in misura non superiore ad una percentuale definita in Conferenza unificata, dell'ammontare variabile dei fondi per la contrattazione integrativa per Regioni e Città metropolitane con i «conti in ordine»**

D. lgs. 75/2017 revisione d. lgs. 165/2001

- **sulla base degli esiti della sperimentazione:**
 - **in presenza di esito positivo, possibile applicazione in via permanente ed estensione ad altri settori, compreso SSN**
 - **in presenza di esito negativo, adozione di necessarie misure correttive**

CCNL 2016-2018

ACCORDO GOVERNO - OO.SS. 30 novembre 2016:

- 85 euro/medi a regime (non sono ancora stati tutti stanziati)
- Nuove e più efficaci relazioni sindacali:
 - Riequilibrio tra fonte legale e contrattuale
 - Ulteriori ambiti di partecipazione sindacale
- Miglioramento qualità dei servizi e della produttività del lavoro:
 - Indicatori di risultato
 - Incentivare più elevati tassi medi di presenza
 - Migliorare le condizioni dell'ambiente organizzativo e lavorativo
 - Welfare contrattuale
 - Previdenza complementare

CCNL 2016-2018

INDIRIZZI QUADRO

1.RISORSE

2.AMBITI DI CONTRATTAZIONE

3.FORME DI PARTECIPAZIONE : CONSULTAZIONE

4.WELFARE CONTRATTUALE

5.CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO

6.PREVIDENZA COMPLEMENTARE

7.RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

8.SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

9.PART-TIME

10.PERMESSI, ASSENZE E MALATTIA

11.CESSIONE DI FERIE E RIPOSI A TITOLO GRATUITO

**12.COSTITUZIONE E UTILIZZO DEI FONDI PER IL SALARIO
ACCESSORIO**

13.PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

CCNL 2016-2018

1. RISORSE

- 300 milioni: legge di stabilità anno 2016 (0,36% MS)
- 1480 milioni: legge di stabilità anno 2017 (1,09% MS)
- 1930 milioni: legge di stabilità anno 2018 (1,45% MS)

- Sono necessari ulteriori stanziamenti con la prossima legge di stabilità per raggiungere l'obiettivo degli 85 euro lordi medi mensili a regime
- Importi che si aggiungono alla vacanza contrattuale e da valutare rispetto agli 80 euro del personale collocato nei livelli retributivi più bassi

CCNL 2016-2018

2. AMBITI DI CONTRATTAZIONE

- **Nazionale:** disciplina del rapporto di lavoro e relazioni sindacali; sanzioni disciplinari, valutazione delle prestazioni ai fini del trattamento accessorio, mobilità nei limiti consentiti dalla legge;
- **Integrativa:** no organizzazione degli uffici e del lavoro nell'ambito degli uffici (articolazione orario di lavoro, turnazioni e reperibilità) e misure di gestione del rapporto di lavoro; durata minima delle sessioni negoziali fissata dai CCNL
- **Contratti individuali:** contenuti necessari

CCNL 2016-2018

3. PARTECIPAZIONE SINDACALE

- Ambiti di consultazione sindacale da individuare nei CCNL su organizzazione (più agile) e gestione del rapporto di lavoro (più approfondita)

CCNL 2016-2018

4. WELFARE CONTRATTUALE

- In analogia con il settore privato (lì ci sono convenienze fiscali): ad es. borse di studio, sussidi per servizi sociali con costi a carico dei CCNL

5. CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

- Congedi di maternità/paternità, convenzioni tra soggetti pubblici/privati per servizi sociali, esigenze di cura, flessibilità oraria, fruizione ad ore di premessi per motivi personali e familiari

CCNL 2016-2018

6. PREVIDENZA COMPLEMENTARE

- Componente fondamentale del welfare contrattuale
- Fondo Perseo/Sirio: tutti i settori pubblici tranne Scuola (Espero): finora 33.000 iscritti (aumento/consolidamento)
- Individuare incentivazioni all'iscrizione con le risorse del CCNL

CCNL 2016-2018

7. TEMPO DETERMINATO

- Non discriminazione
- Limitazione a situazioni eccezionali e temporanee
- Soluzioni contrattuali da definire:
 - Computabilità dell'anzianità di servizio
 - Partecipazione a tutti gli istituti e i benefici contrattuali
 - Limiti quantitativi di utilizzo (20%?)
 - Limitare le deroghe alle norme

8. SOMMINISTRAZIONE LAVORO A TEMPO DETERMINATO:

- Limiti di utilizzazione
- possibile partecipazione a incentivi

CCNL 2016-2018

9. PART-TIME

- Possibilità di chiedere lavoro supplementare e straordinario determinandone quantità e compensi

10. PERMESSI, ASSENZE E MALATTIA

- Assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici fruibili a giorni o a ore
- Terapie salvavita: anche assenze collegabili (tetto massimo di giornate nell'anno)
- Congruo preavviso per 104 e donazioni sangue

CCNL 2016-2018

11. CESSIONE DI FERIE E RIPOSI A TITOLO GRATUITO

- Per consentire ad altri lavoratori di assistere i figli minori che necessitino di cure costanti

12. COSTITUZIONE ED UTILIZZO FONDI SALARIO ACCESSORIO

- Semplificazione amministrativa: risorse certe e stabili
- Possibile incremento con la RIA e le progressioni economiche dei cessati
- Utilizzi definiti in contrattazione integrativa
- Graduale convergenza dei trattamenti economici anche mediante la differenziata distribuzione delle risorse di ciascuna amministrazione

CCNL 2016-2018

13. PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

- Individuazione fattispecie
- Sanzioni per assenze individuali e collettive ripetute e ingiustificate

CCNL 2016-2018

INDIRIZZI COMITATO DI SETTORE REGIONI-SANITA'

- **Due linee portanti:**
 - Armonizzare leggi e contratti, anche in considerazione delle revisioni dei modelli organizzativi (intensità di cure, ospedali di comunità o bassa intensità a gestione infermieristica, cure primarie h. 24 e 7/7, ecc.)
 - Favorire la motivazione del professionista

CCNL 2016-2018

OBIETTIVI GENERALI:

- Certezza attuativa
- Peso della contrattazione decentrata e del confronto regionale
- Rafforzare lo strumento del contratto individuale
- Favorire la partecipazione sindacale/professionale ai processi di riorganizzazione

CCNL 2016-2018

ASPETTI GIURIDICI/ORDINAMENTALI:

- **Istituzione dell'Area delle professioni socio-sanitarie prevista dal 502**
- In attesa prevedere le seguenti aree funzionali:
 - Area sanitaria: professioni infermieristiche, ostetriche, tecniche della riabilitazione e della prevenzione, arti sanitarie ausiliarie
 - Area dell'integrazione socio-sanitaria: operatori quali oss, assistenti sociali, educatore professionale, puericultrice
 - Area di amministrazione dei fattori produttivi (personale amministrativo, tecnico e professionale)
 - Area tecnico-ambientale (ARPA)

CCNL 2016-2018

- **Istituzione delle posizioni di :**
 - specialista: laureato con master di primo livello
 - esperto: in possesso di competenze avanzate acquisite tramite percorsi formativi complementari regionali
- Tali posizioni sono da intendersi come incarichi professionali da disciplinare contrattualmente per gli aspetti di assegnazione, valutazione e revoca secondo il modello delle posizioni organizzative e degli incarichi di coordinamento ridefinendo i profili della categoria D e D/Ds

CCNL 2016-2018

- **Valorizzazione della responsabilità professionale:**
- Sistema di incarichi graduato con trattamento economico differenziato in funzione della complessità

CCNL 2016-2018

- **Rideterminare le dinamicità interne alle categorie B e D (livelli economici Bs e Ds)**
- **Valorizzazione e tutela dell'operatore senior**

CCNL 2016-2018

ASPETTI ECONOMICI:

- Unificazione dei fondi per l'accessorio e loro semplificazione sia nella costruzione che nell'utilizzazione
- Garanzie per chi opera con continuità nelle 24 ore
- Produttività collegata alle condizioni economiche dell'Azienda e alla capacità di definire obiettivi e adottare efficienti sistemi di valutazione

CCNL 2016-2018

- Compartecipazione del personale nella lotta agli sprechi: art. 16 legge 111/11 con criteri da definire in contrattazione integrativa

CCNL 2016-2018

- Disposizioni sull'orario di lavoro:
 - Individuare gli ambiti di applicazione (accettazione, trattamento, cure, continuità assistenziale)
 - Consentire riposi inferiori esclusivamente previo esperimento di tutte le misure organizzative per razionalizzare le strutture e ottimizzare l'impiego delle risorse umane a disposizione
 - Individuare le deroghe nei casi di eventi eccezionali e non prevedibili, assenze improvvise, prolungamenti di interventi chirurgici, malattie, infortuni, urgenze, ecc.

CCNL 2016-2018

- Indicare i criteri per l'individuazione di «ragioni oggettive» che possano impedire la fruizione del riposo compensativo di 11 ore, ad es. per i profili presenti in numero limitato e con competenze non delegabili, prevedendo adeguate misure di protezione del personale interessato
- Individuare gli istituti esclusi (ad es. attività volontarie, formazione, partecipazione a comitati scientifici, ecc.)
- Chiarire che le attività rese in p.d. sospendono ma non interrompono il riposo
- Stabilire che i criteri per le deroghe vanno definiti in contrattazione integrativa