



Settore Studi, documentazione e Supporto Giuridico Legale

FOCUS

La Riforma del decreto “Brunetta”

***Raccolta “news lavoro” dal 1° gennaio 2010 al 20
settembre 2010***

37

01 ottobre 2010

*Direzione Segreteria dell'Assemblea Regionale
Adriana Garabello*

*Settore Studi, documentazione e Supporto Giuridico Legale
Aurelia Jannelli*

*A cura di
Roberto Ozella*

Indice

PREMESSA	5
APPLICAZIONE DECRETO BRUNETTA	6
Decreto di attuazione della legge Brunetta - Commento articolo per articolo.....	6
Applicazione del decreto Brunetta	6
AUTO BLU	7
Utilizzo auto blu	7
CONTRATTAZIONE	7
Mancata stipula del contratto collettivo integrativo nel pubblico impiego: conseguenze	7
Rebus contrattazione decentrata	7
Contrattazione e confronto sindacale.....	8
Una prima sentenza contro il Decreto Brunetta.	8
Il nuovo sistema delle fonti: legge e contratto collettivo, Stato e autonomie territoriali..	8
La riforma del sistema di relazioni sindacali nel lavoro pubblico.....	9
INCARICHI DIRIGENZIALI	9
Le nuove frontiere della dirigenza pubblica.....	9
Incarichi dirigenziali: Tremonti “corregge” Brunetta.....	10
La gestione della performance dei dirigenti pubblici	10
Riforma Brunetta: chi valuterà i dirigenti?	11
“La P.A. vista da chi la dirige”: IV rapporto.	12
La valutazione delle prestazioni dirigenziali: un parallelo tra passato e prossimo futuro	13
L’affidamento degli incarichi dirigenziali tra orientamenti giurisprudenziali e riforma "Brunetta"	14
Gli incarichi dirigenziali a tempo determinato nel decreto Brunetta	14
Il ruolo della dirigenza.....	15
D.lgs 150/2009 e riforma della dirigenza: le non condivisibili interpretazioni dell’Anci	15
Dirigenti: competenze e responsabilità	15
Dirigenti a contratto: limiti alle assunzioni	15
Le dirigenze pubbliche tra nuovi poteri e responsabilità (Il ridisegno della governance nella p.a. italiane).....	16
Incarichi dirigenziali.....	16
MALATTIA	17
Diritto alle ferie del lavoratore malato.....	17
Il certificato medico elettronico nel pubblico impiego.....	17
Assenza dal servizio dei pubblici dipendenti, responsabilità e sanzioni per i medici	18
Lotta all’assenteismo nel pubblico impiego	18
Quesito sull’obbligatorietà delle visite fiscali in caso di esenzione dalla reperibilità del dipendente.....	18
Trasmissione certificati di malattia	19
Assenze per malattie	19

POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA.....	19
Concorsi pubblici: presentazione domande mediante PEC.....	19
Gestione delle caselle di posta elettronica certificata.....	20
La Comunicazione Elettronica Certificata (CEC-PAC): limiti e opportunità di utilizzo	20
PROTOCOLLO DI INTESA.....	20
Prime note applicative per l’attuazione del Protocollo di Intesa del D.Lgs. 150/09 tra UPI e Ministero per la Pubblica Amministrazione e Innovazione	20
Protocollo di intesa per “L’individuazione di metodi e strumenti innovativi per la selezione e il reclutamento del personale delle pubbliche amministrazioni”	21
RAPPORTO DI LAVORO	22
Trasformazione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa in rapporti di lavoro a tempo determinato	22
Requisiti per il conferimento di incarichi di direzione del personale nelle pubbliche amministrazioni.....	22
Dossier del Governo: obbligo di cartellino di riconoscimento per i dipendenti della P.A.....	23
Decadenza dall’impiego per motivi di salute.....	23
Progressioni verticali	24
Programmazione della formazione delle amministrazioni pubbliche.....	24
Indicazioni interpretative delle misure di riduzione degli assetti organizzativi e degli interventi di razionalizzazione	24
Identificazione del personale a contatto con il pubblico.....	25
Monitoraggio del lavoro flessibile.....	25
Riforma del lavoro	25
Gli strumenti di premialità nella riforma Brunetta. Categorie e distinzioni nel D.lgs. 27.10.2009 n. 150	26
La progressione in carriera dei dipendenti pubblici prima e dopo la riforma “Brunetta”	26
Selettività e merito nella disciplina delle progressioni professionali e della retribuzione incentivante.....	26
Retribuzione accessoria e valorizzazione del merito nella riforma brunetta.....	27
RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE, AMMINISTRATIVA, CONTABILE.....	27
La nuova disciplina della responsabilità disciplinare del dipendente pubblico e la lotta all’assenteismo	27
Responsabilità disciplinare e amministrativa	28
Sanzioni disciplinari.....	28
Le nuove disposizioni in materia di sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici	29
La responsabilità disciplinare dei dipendenti pubblici	29
Riforma del pubblico impiego.....	30
Responsabilità amministrativo contabile.....	30
Governance e sistemi di controllo interno	31
Le norme imperative nel decreto legislativo Brunetta sul lavoro pubblico.....	31
L’attuazione della riforma del lavoro pubblico contenuta nel decreto legislativo 150/2009 e nella legge n. 15/2009	32
Online il Primo rapporto di “Burocrazia: diamoci un taglio”	32
Report sulla trasparenza	33

La separazione tra politica ed amministrazione: brevi osservazioni sulle evoluzioni del sistema e sui problemi ancora aperti all'indomani della "riforma Brunetta"	34
Riforma Brunetta	34
Riforma Brunetta: documenti consultabili sul sito SSPAL	34
RIFORMA BRUNETTA NELLE PROVINCE	35
Protocollo CIVIT – UPI per l'attuazione alla riforma Brunetta nelle Province.....	35
VALUTAZIONE	35
Definizione dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance.....	35
Il Comune di Pastrengo inoltra un quesito concernente il ruolo del segretario comunale.	36
Valutazione, responsabilità e merito.	36
Valutazione e miglioramento delle performance: gli atti del convegno.....	36
Valutazione delle performance dei servizi sanitari regionali.....	37
I principi per la reimpostazione dei sistemi di valutazione delle risorse umane nel d.lgs. n. 150/20091.....	37
Valutazione della performance, efficienza ed efficacia amministrativa	37
Efficienza ed efficacia amministrativa	38
La misurazione e la valutazione delle performance negli enti locali.....	38
Valutazione e merito: chi controlla non dà il buon esempio	38
Commissione per la valutazione delle pp.aa.....	38
Luci ed ombre nella misurazione, valutazione e trasparenza della performance.....	39
VALUTAZIONE RIFORMA BRUNETTA	39
Fare il "tagliando" alla riforma Brunetta	39
RIFORMA DEL PUBBLICO IMPIEGO: UNA BIBLIOGRAFIA	40

Premessa

Il presente lavoro vuole offrire una raccolta delle news sul “Decreto Brunetta”, dal gennaio 2010, quale primo punto di partenza per lo studio della materia.

Per ulteriori approfondimenti si segnala inoltre il Dossier informativo curato dal Settore Studi e dal Settore Organizzazione e personale, “La riforma del pubblico impiego: dal d.l. 112/2008 al d.lgs. 150/2009” (Dicembre 2009)”, pubblicato all’indirizzo:

http://www.consiglioregionale.piemonte.it/labgiuridico/dossier_info/dossier_info_37.pdf

Si segnalano altresì gli atti del convegno “Il D. lgs. 150/2009: le ricadute sull’organizzazione degli uffici e sul ruolo della Dirigenza”, organizzato dal Consiglio regionale del Piemonte e dalla Conferenza dei Presidenti dei Consigli regionali, tenutosi a Torino il 27 gennaio 2010 e pubblicati all’indirizzo:

http://www.consiglioregionale.piemonte.it/labgiuridico/dossier_info/atti_convegno.pdf

APPLICAZIONE DECRETO BRUNETTA

- Decreto di attuazione della legge Brunetta - Commento articolo per articolo

Si segnala che sul sito SEL - La Settimana degli Enti Locali (<http://www.lasettimanadeglientilocali.it/>) il Decreto di attuazione della legge Brunetta è commentato articolo per articolo.

Il documento è consultabile al seguente indirizzo:

<http://www.lasettimanadeglientilocali.it/commenti.do>.

- Applicazione del decreto Brunetta

Si segnala il documento di Carlo Rapicavoli “Applicazione del Decreto Brunetta: norme di immediata applicazione e norme ad applicazione differita. Circolare del dipartimento della funzione pubblica n. 7/2010, effetti della manovra finanziaria”.

Sommario:

1. premessa
2. norme di immediata applicazione
3. adeguamento dei contratti integrativi vigenti: le disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e quelle del titolo iii del d.lgs. n. 150 del 2009.
4. disposizioni la cui applicazione decorre a partire dalla stipulazione contratti collettivi relativi al periodo contrattuale 2013-2015
5. pubblicazione e comunicazione e connesse sanzioni in caso di inadempimento

Il documento è consultabile al seguente indirizzo:

<http://www.filodiritto.com/index.php?azione=visualizza&iddoc=1932>.

AUTO BLU

- Utilizzo auto blu

Si segnala la direttiva n. 6 del Dipartimento per la Funzione Pubblica “In materia di utilizzo delle autovetture in dotazione alle amministrazioni pubbliche”.

La direttiva è consultabile al seguente indirizzo:

<http://www.innovazionepa.gov.it/media/545095/direttiva%206.2010%20auto%20blu.pdf>

CONTRATTAZIONE

- Mancata stipula del contratto collettivo integrativo nel pubblico impiego: conseguenze

Il Tribunale di Salerno, in funzione di giudice del lavoro, con decreto 19 luglio 2010, condanna il comune di Bellizzi per condotta antisindacale, causata dall'applicazione dell'articolo 40, comma 3-ter, del d.lgs 165/2001.

In sintesi, il Tribunale ha affermato che il Comune non avrebbe potuto dare applicazione alla norma, in quanto il diritto transitorio regolato dall'articolo 65 del d.lgs 150/2009 imporrebbe di attendere che i contratti integrativi prima esauriscano la loro efficacia.

In merito si segnala il commento di L. Oliveri “L'atto unilaterale sostitutivo del mancato accordo decentrato è attualmente vigente”, pubblicato su www.LexItalia.it, consultabile presso il settore.

- Rebus contrattazione decentrata

“Anno nuovo, contrattazione vecchia. La conciliazione tra le disposizioni del d.lgs. 150/2009 e le regole per la contrattazione appare uno dei problemi più difficile da districare della riforma degli assetti del lavoro pubblico”.

E' questo l'incipit dell'articolo di Luigi Oliveri consultabile al seguente indirizzo: <http://www.lasettimanadeglientalocali.it/blog/index.do?id=2386>.

- Contrattazione e confronto sindacale

Il Tribunale di Torino, sez. Lavoro, con sentenza 2 aprile 2010, si esprime sull'attuazione del decreto Brunetta, in materia di obblighi di contrattazione e confronto sindacale.

Il documento è consultabile al seguente indirizzo: http://www.astrid-online.it/Lavoro-pub/Giurisprud/SENTENZA_INPS-1--1-.pdf

- Una prima sentenza contro il Decreto Brunetta.

“E’ stata emessa una prima importante sentenza da parte del tribunale di Torino - sezione Lavoro sull’attuazione del decreto Brunetta. Viene sanzionata per comportamento antisindacale la Direzione Regionale dell’INPS”.

E’ l’incipit della nota di Michele Gentile alla sentenza del Tribunale di Torino, sez. lavoro - 2 aprile 2010.

La nota è consultabile al seguente indirizzo: http://www.astrid-online.it/Lavoro-pub/Note-e-con/Gentile_Commento-a-sentenza-INPS.pdf.

- Il nuovo sistema delle fonti: legge e contratto collettivo, Stato e autonomie territoriali

Il “decreto Brunetta” ha modificato sia la ripartizione di competenze fra la legge e il contratto collettivo nella disciplina dei rapporti di lavoro pubblico, sia il regime delle relazioni, nella stessa materia, fra la potestà normativa dello Stato e quella delle autonomie regionali e locali. Ne emerge un assetto che, oltre a mostrare incoerenze e contraddizioni, rafforza - rispetto al passato - il ruolo della “politica” come vera e propria fonte di regolazione del lavoro pubblico.

E’ l’abstract dell’articolo di Gaetano D’Auria “Il nuovo sistema delle fonti: legge e contratto collettivo, Stato e autonomie territoriali”.

L’articolo, pubblicato nel “Giornale di diritto amministrativo”, n. 1/2010, è consultabile presso il settore.

- La riforma del sistema di relazioni sindacali nel lavoro pubblico

“Il riassetto del sistema di relazioni sindacali operato attraverso il decreto legislativo n. 150 del 2009 sottopone ad un diverso quadro di vincoli la contrattazione collettiva, soprattutto integrativa. La novità pare principalmente costituita dalla previsione di un controllo diffuso, risalente dal basso, per rilevare la soddisfazione dei cittadini sui servizi erogati. Tale controllo sociale, contrastando la tendenza all'autoreferenzialità della contrattazione di secondo livello, dovrebbe condizionare la corresponsione della retribuzione accessoria. Il tentativo, di per sé apprezzabile, comporta alcune discontinuità rispetto all'assetto previgente, a partire da un più elevato grado di legificazione del sistema cui corrisponde la messa in discussione del primato giuridico-formale della contrattazione collettiva e del metodo negoziato e concertativi”.

E' l'abstract dell'articolo di Valerio Talamo “La riforma del sistema di relazioni sindacali nel lavoro pubblico”.

L'articolo, pubblicato nel “Giornale di diritto amministrativo”, n. 1/2010, è consultabile presso il settore.

INCARICHI DIRIGENZIALI

- Le nuove frontiere della dirigenza pubblica

“La formula adottata dal Ministro Brunetta è quella del potenziamento delle parole di meritocrazia, innovazione, trasparenza nella pubblica Amministrazione che costituiscono l'orientamento delle azioni a cui la pubblica Amministrazione già da anni ha dovuto conformarsi”.

E' l'incipit dell'articolo di Maria Piscopo “Le nuove frontiere della dirigenza pubblica”.

L'articolo, pubblicato nella rivista “Nuova rassegna di legislazione, dottrina e giurisprudenza”, n. 7/2010, pag. 798 e seguenti, è consultabile presso il settore.

- Incarichi dirigenziali: Tremonti “corregge” Brunetta

Il lavoro di esplorazione del testo del d. l. “Tremonti” n. 78 del 2010, contenente le misure in materia di stabilizzazione finanziaria e competitività economica, che si è finalmente potuto avviare, dopo l’incerta e tormentata fase di gestazione, con la sua pubblicazione in data 31 maggio 2010, sicuramente si rivelerà ricco di sorprese – più o meno felici - per la presenza di un ampio numero di norme con oggetti e contenuti diversi e/o ulteriori rispetto ai profili della “manovra” che hanno suscitato maggiore attenzione a livello di comunicazione pubblica.

Una prima, pur approssimativa, lettura ha consentito di individuare, tra le altre, la disposizione dell’art. 9, comma. 32, con la quale si introducono alcune modifiche – si badi bene, non in via transitoria, ma a regime – alla regolazione degli incarichi di funzioni dirigenziali nelle pubbliche amministrazioni dettata dall’art. 19 del d. lgs. n. 165/2001, che era stata solo da pochi mesi oggetto di una ampia revisione ad opera del d. lgs. “Brunetta” n. 150 del 2009.

E’ l’incipit dell’articolo di Gianfranco D’Alessio pubblicato nel sito <http://www.astrid-online.it>, e consultabile al seguente indirizzo: <http://www.astrid-online.it/Riforma-dei/La-riforma/Studi--ric/Incarichi-dirigenziali---art--9-c--32-del--decreto-78-----2010.pdf>.

- La gestione della performance dei dirigenti pubblici

Si segnala l’articolo di Gabriella Nicosia “La gestione della performance dei dirigenti pubblici: an, quando, quis e quomodo della “misurazione” e “valutazione” individuale”.

1. Premessa.

2. - (an) La valutazione della dirigenza: la centralità della performance individuale.

3. (quando) L’obbligo di implementazione della valutazione.

3.1 La condizione della erogazione della retribuzione di risultato.

3.2. La gestione del conferimento degli incarichi di funzione dirigenziale.

3.3. L’addebito della responsabilità dirigenziale.

4. Il ciclo di gestione della performance dirigenziale: i soggetti preposti alla valutazione (quis).

5. Il quomodo della valutazione.

6. Brevi considerazioni conclusive.

Il documento è consultabile al seguente indirizzo:

http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp/it/nicosia_n103-2010it.pdf.

- Riforma Brunetta: chi valuterà i dirigenti?

Si segnala l'articolo di Teresa Petrangolini "Riforma Brunetta: chi valuterà i dirigenti?".

“Considerando il cittadino-utente come una risorsa - sostiene la Petrangolini - sono due le questioni da affrontare: le fonti informative su cui si costruisce la valutazione e i soggetti che devono concorrere a realizzarla”.

Si riporta l'articolo pubblicato nel sito <http://saperi.forumpa.it/>.

“Con la Riforma Brunetta si rafforza il sistema di valutazione dei dirigenti della PA e del personale in generale. Si tratta di un passaggio importante che rende più vincolante e più serio il sistema premiante, spesso confinato ad essere un aspetto del tutto irrilevante della gestione del sistema amministrativo e della misurazione delle performances. Prova ne è il fatto che anche i corrispettivi economici, relativi al merito e al raggiungimento degli obiettivi, sono diventati via via sempre più esigui, rispetto alla retribuzione complessiva. Con la creazione del nuovo sistema che ha tra i suoi perni la nascita di organismi indipendenti di valutazione dei dirigenti, è possibile imprimere una svolta alla centralità del merito rispetto alla posizione e agli avanzamenti automatici di carriera. A questo punto si pongono almeno due questioni che fanno entrare in campo la risorsa “cittadino-utente”: le fonti informative su cui si costruisce la valutazione e soggetti che devono concorrere a realizzarla.

Nel primo caso potrebbe essere utile domandarsi: ma come può una amministrazione costruire una valutazione più oggettiva possibile di fronte a sistemi, come quelli delle amministrazioni pubbliche, che sono notoriamente complessi? Come evitare la classica buccia di banana dell'autoreferenzialità? Nessun dirigente può pensare che un'unica fonte possa dirgli “la verità” circa la capacità di un suo capo dipartimento o di unità operativa di raggiungere obiettivi adeguati ad esempio alle attese dei cittadini. Non basta il giudizio dei diretti superiori o l'indagine commissionata alla società esterna sul gradimento degli utenti. Ciò che fa la differenza è la capacità di utilizzare più fonti di informazione e più strumenti di misurazione. Se vorrò valutare un servizio rivolto al pubblico o comunque fortemente orientato all'utenza, non potrò non considerare quanti e quali reclami sono arrivati sul quel servizio o i punteggi emersi dalla valutazione civica (audit civico) sull'orientamento al servizio dei cittadini. Un sistema complesso come la PA non può avere una valutazione semplificata, perché è per sua natura multistakeholder e multifattoriale. Viceversa non si spiega come mai può succedere – e succede – che per una stessa Asl uno studio sulle performance aziendali e manageriali faccia risultare l'Ente al top della qualità, mentre la rilevazione dei cittadini sia di segno diametralmente opposto. La verità probabilmente non sta nel mezzo, come sarebbe semplicistico dire, ma sarà anch'essa articolata, così come la valutazione del dirigente di quel servizio.

Questo discorso esaurisce la prima questione, quella delle fonti e quindi degli strumenti di valutazione. Senza un lato civico – che vale massimamente per amministrazioni con forte impatto per i cittadini – la valutazione è monca ed eccessivamente semplificata. Mancherebbe il punto di vista di un soggetto esterno, che non è solo indipendente ma è anche interessato al buon funzionamento del servizio e soprattutto autonomo rispetto all'amministrazione. Ciò significa che le forme di audit civico sono indispensabili per una corretta misurazione della qualità degli operatori della PA e che i risultati della valutazione devono entrare come indicatori nel sistema premiante. Il rischio è altrimenti quello di far perdurare la situazione attuale, dove la gran parte delle informazioni sull'effettivo funzionamento di un Ente pubblico non entrano nel sistema di valutazione dei suoi dirigenti.

Il secondo tema riguarda chi deve materialmente fare la valutazione. In Italia esistono poche ma significative esperienze di presenza di cittadini “esperti” nei Nuclei di valutazione della dirigenza, prevalentemente concentrati nelle Asl. La Regione Lazio ha addirittura inserito prima in una linea guida e recentemente nel Piano sanitario regionale, quello costruito d'intesa con il Governo per risanare la sanità pubblica, la presenza in tali organismi di rappresentanti di organizzazioni di tutela dei diritti dei cittadini. L'esperienza di questi anni è stata molto positiva, non solo perché ha consentito l'inserimento di un punto di vista nuovo e non marginale nella valutazione, ma perché ha rafforzato l'idea che a far parte di questi organi debbano essere soggetti indipendenti, come prevede la Riforma Brunetta. Indipendenti non solo perché non lavorano nell'amministrazione che devono valutare – che sarebbe il minimo – ma perché portatori di una competenza civica esterna all'amministrazione, che ben si sposa con altre professionalità, come quella dei tecnici della valutazione, sempre più diffusi in Italia. Questo inserimento ha consentito con più facilità di realizzare l'obiettivo indicato sopra, vale a dire quello di costruire una valutazione multistakeholder, rispondente alle esigenze di sistemi “aziendali” complessi. I risultati in molti casi sono stati molteplici: meno punteggi massimi con una graduazione corretta, apertura di un rapporto meno burocratizzato e più dialogico con i dirigenti giudicati, la messa in campo e la conciliazione tra punti di vista diversi, la collaborazione con i direttori generali per adeguare via via sistemi di indicatori e metodi di valutazione. Una esperienza positiva che andrebbe raccolta e valorizzata nella messa in opera della nuova riforma”.

- “La P.A. vista da chi la dirige”: IV rapporto.

Il Decreto legislativo 150/2009 stabilisce la piena autonomia e responsabilità del dirigente pubblico, che diventa un vero e proprio datore di lavoro in ambito pubblico e acquisisce una serie di responsabilità strategiche nella gestione delle risorse, nella valutazione dei dipendenti, nella distribuzione dei trattamenti economici ai dipendenti.

Il quarto rapporto “La P.A. vista da chi la dirige” si pone l’obiettivo di contribuire al dibattito sul processo di innovazione e riforma della Pubblica Amministrazione in Italia. La ricerca, giunta alla sua quarta edizione, si basa su serie storiche significative ed è dunque in grado di proporre una analisi evolutiva delle tendenze in atto dal 2007 ad oggi.

Il rapporto su “La P.A. vista da chi la dirige”, curato da Promo P.A. Fondazione su incarico del Ministero per la pubblica amministrazione e l’innovazione, si pone l’obiettivo di contribuire al dibattito sul processo di innovazione della Pubblica Amministrazione in Italia, dando voce all’opinione dei dirigenti sullo stato di attuazione della riforma e dei provvedimenti adottati.

La ricerca, giunta alla sua quarta edizione, può dunque contare, per molti dei temi trattati, su una serie storica significativa, e, quindi, proporre un’analisi evolutiva delle tendenze in atto dal 2007 ad oggi.

Il documento è consultabile al seguente indirizzo:

<http://www.promopa.it/images/stories/La%20PA%20vista%20da%20chi%20la%20dirige.pdf>

- La valutazione delle prestazioni dirigenziali: un parallelo tra passato e prossimo futuro

Si segnala l’articolo di Angelo Steri · “La valutazione delle prestazioni dirigenziali: un parallelo tra passato e prossimo futuro”.

Sommario:

1. Introduzione;
2. Finalità;
3. Oggetto
 - 3.1 I risultati;
 - 3.2 I comportamenti e le competenze;
4. Processo e tempi;
5. Soggetti;
6. Metodologie e tecniche;
7. Strumenti;
 - 7.1 Il manuale;
 - 7.2 La scheda,
 - 7.3 Altri strumenti;
8. La normativa Brunetta;
 - 8.1 Finalità;
 - 8.2 Oggetto;
 - 8.3 Processo e tempi;

- 8.4 Soggetti;
- 8.5 Metodologie e tecniche;
- 8.6 Strumenti.

L'articolo, pubblicato nella rivista "Nuova rassegna di legislazione, dottrina e giurisprudenza", n. 8/2010, pag. 861 e seguenti, è consultabile presso il settore.

- L'affidamento degli incarichi dirigenziali tra orientamenti giurisprudenziali e riforma "Brunetta"

Si segnala il documento di Ennio Antonio Apicella L'affidamento degli incarichi dirigenziali tra orientamenti giurisprudenziali e riforma "Brunetta".

Sommario:

- 1.- I criteri di conferimento degli incarichi.
- 2.- Vecchie e nuove modalità di conferimento degli incarichi.
- 3.- Segue: la riforma "Brunetta".
- 4.- ...e le conseguenze sul procedimento e nel processo.
- 5.- I dubbi applicativi.

Il documento, pubblicato nel sito <http://www.lexitalia.it/>, è consultabile presso il settore.

- Gli incarichi dirigenziali a tempo determinato nel decreto Brunetta

Si segnala l'articolo di Riccardo Narducci "Gli incarichi dirigenziali a tempo determinato nel decreto Brunetta. L'applicazione dell'art.19 del D.Lgs. n.165/2001 come modificato dall'art.40 del D.Lgs. n.150/2010, può determinare problematiche in ordine alle quali occorre siano definite linee operative condivise".

L'articolo è consultabile al seguente indirizzo:

http://www.ancitoscana.it/Opportunit-per-i-Comuni/Servizio-ELIA/La-newsletter-di-ELIA/N-----febbraio-/Gli-incarichi-dirigenziali-a-tempo-determinato-nel-decreto-Brunetta/anci-s_732/pageBase2.html?ID_004=925

- Il ruolo della dirigenza

Si segnala il lavoro di Daniele Campalto: “D.lgs. 150/09: il ruolo della dirigenza”.

Il documento è consultabile al seguente indirizzo:

http://doc.sspal.it/bitstream/10120/1061/1/campalto_brunetta.pdf.

- D.lgs 150/2009 e riforma della dirigenza: le non condivisibili interpretazioni dell’Anci

“In presenza di riforme rilevanti, è forte la tentazione da parte di interpreti di esprimere interpretazioni sostanzialmente "abrogative" o "disapplicative", allo scopo di tenere fermo un più noto, conosciuto e soprattutto "comodo" status quo ante”.

E’ questo l’incipit dell’articolo di Luigi Oliveri “D.lgs 150/2009 e riforma della dirigenza: le non condivisibili interpretazioni dell’Anci”.

L’articolo, pubblicato nel sito www.lexitalia.it, è consultabile presso il settore.

- Dirigenti: competenze e responsabilità

Si segnala il lavoro di Alessandro Boscati “La dirigenza negli Enti Locali: competenze e responsabilità dopo il d. lgs. n. 150/2009”.

Il documento è consultabile al seguente indirizzo:

<http://doc.sspal.it/bitstream/10120/1079/1/boscati.pdf>.

- Dirigenti a contratto: limiti alle assunzioni

“E’ ancora acceso il dibattito sul permanere o meno, negli enti locali, della vigenza dell’articolo 110, commi 1 e 2, del d.lgs. 267/2000 per l’assunzione di dirigenti a contratto. Restano, infatti, ancora molto presidiate le posizioni interpretative, secondo le quali nonostante la riforma operata dalla combinazione tra legge 15/2009 e d.lgs. 150/2009 sarebbe ancora possibile incaricare dirigenti a contratto per via fiduciaria e con pochi limiti, come fin qui consentito dall’ordinamento locale”.

E' l'incipit dell'articolo di Luigi Olivieri, pubblicato nel sito <http://www.unitel.it/>, e consultabile al seguente indirizzo:

http://www.unitel.it/index.php?option=com_content&view=article&id=2314:dirigenti-a-contratto-limiti-alle-assunzioni&catid=72:lavoro-dottrina&Itemid=94.

- Le dirigenze pubbliche tra nuovi poteri e responsabilità (Il ridisegno della governance nella p.a. italiane)

Si segnala il documento di Bruno Caruso “Le dirigenze pubbliche tra nuovi poteri e responsabilità (Il ridisegno della governance nella p.a. italiane).

Sommario:

1. La riforma delle p.a. osservata dall'alto;
2. Come cambia la struttura di governance delle pubbliche amministrazioni con la riforma Brunetta;
3. La dirigenza nella nuova governance pubblica: i nuovi poteri ”normati”;
4. Chi è il vero manager della pubblica amministrazione? La dirigenza differenziata;
5. La responsabilità/assoggettamento della dirigenza pubblica: nuove contaminazioni tra responsabilità dirigenziale e disciplinare;
 - 5.1 La nuova fattispecie di (macro)responsabilità dirigenziale per culpa in vigilando;
 - 5.2 La torsione massima del sistema: le sanzioni disciplinari conservative per la bassa dirigenza;
6. Conclusioni.

Il documento è consultabile al seguente indirizzo:

http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp/it/caruso_104-2010it.pdf.

- Incarichi dirigenziali

Si segnala l'articolo di Pasquale Monea e Marco Mordenti “Nuove regole sugli incarichi dirigenziali negli EE.LL. e nelle Regioni a Statuto ordinario.

La questione controversa degli incarichi a termine dopo la riforma voluta da Brunetta”.

L'articolo, pubblicato nel sito <http://www.lexitalia.it/>, è consultabile presso il settore.

Premessa;

Par. 1: Le nuove norme sulle competenze dei dirigenti;

Par. 2: Il conferimento dell'incarico dirigenziale;

Par. 3: Le modalità di conferimento degli incarichi al personale dirigenziale “di ruolo”;

Par. 4: Gli affidamenti dirigenziali “all’esterno” con contratto a tempo determinato;

Par. 5: Gli incarichi esterni a termine e i limiti percentuali introdotti dalla Riforma;

Par. 6: Il contingentamento degli incarichi esterni a termine negli enti locali;

MALATTIA

- Diritto alle ferie del lavoratore malato

Si segnala il commento, di Maria Giovanna Mattarolo, alla sentenza della Corte di Giust. CE 10/09/2009, n. C-277/08.

“La Corte di Giustizia, del tutto in linea con i propri precedenti, riafferma che il lavoratore ha diritto di usufruire periodo di ferie anche oltre il periodo di riferimento fissato dalla normativa nazionale quando è stato assente per malattia durante detto periodo e non ha potuto in concreto esercitare il suo diritto al riposo”.

La nota è pubblicata nella rivista “Il Lavoro nella Giurisprudenza” n. 2/2010, ed è consultabile presso il settore.

- Il certificato medico elettronico nel pubblico impiego

“Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, meglio noto come decreto Brunetta, ha introdotto importanti novità nel corpo del Testo Unico sul pubblico impiego (D.Lgs. n. 165/2001). Significativa, in proposito, è l’introduzione ad opera dell’art. 69 del citato decreto delegato dell’art. 55-septies in tema di controlli sulle assenze per malattia nel pubblico impiego”.

E’ l’incipit dell’articolo di Puzzo Carmela “Il certificato medico elettronico nel pubblico impiego: a pochi giorni dalla scadenza del mese di collaudo il punto della situazione”.

L’articolo è consultabile al seguente indirizzo: <http://www.diritto.it/docs/29945>.

- Assenza dal servizio dei pubblici dipendenti, responsabilità e sanzioni per i medici

Il dipartimento della Funzione Pubblica ha emanato la Circolare n. 5/2010, in materia di assenza dal servizio dei pubblici dipendenti, responsabilità e sanzioni per i medici.

Con la circolare in oggetto, il Dipartimento della Funzione Pubblica chiarisce la portata applicativa dell'art. 55 quinquies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, introdotto dall'art. 69 del D.lgs. n. 150 del 2009, soprattutto nella parte in cui viene disciplinata la responsabilità del medico in caso di illecito commesso in occasione del rilascio di certificati per la giustificazione dell'assenza dal servizio dei pubblici dipendenti.

La circolare è consultabile al seguente indirizzo:

<http://www.innovazionepa.gov.it/media/538320/circolare%205-2010.pdf>

- Lotta all'assenteismo nel pubblico impiego

La Corte Costituzionale, [con sentenza 29 aprile 2010, n. 151](#), dichiara illegittime alcune norme della Regione Valle d'Aosta le quali hanno dettato una differente disciplina da quella statale in merito alle assenze per malattia dei pubblici dipendenti.

In merito, si veda la [scheda n. 8514](#), pubblicata nella banca dati "Infoleg" del consiglio regionale del Piemonte

- Quesito sull'obbligatorietà delle visite fiscali in caso di esenzione dalla reperibilità del dipendente

Si segnala il Parere UPPA 2/2010 al Ministero della Difesa - Direzione generale per il personale civile - in merito all'obbligatorietà delle visite fiscali in caso di esenzione della reperibilità del dipendente.

Il parere è consultabile al seguente indirizzo:

<http://www.innovazionepa.gov.it/media/496917/obbligatorietà%20visite%20fiscali%20in%20caso%20di%20esenzione%20fasce.pdf>

- Trasmissione certificati di malattia

Si segnala la circolare n. 1/2010, emanata dal Dipartimento della funzione pubblica/Dipartimento per la digitalizzazione della pubblica amministrazione e l'innovazione tecnologica "In materia di trasmissione per via telematica dei certificati di malattia. Indicazioni operative".

La circolare è consultabile al seguente indirizzo:

http://www.innovazionepa.gov.it/media/503048/circolare1_2010_dit.pdf.

- Assenze per malattie

Sulla Gazzetta ufficiale del 20 gennaio 2010 è stato pubblicato il D.P.C.M. 18 dicembre 2009, n. 206, con il quale il vengono estese a 7 ore (la mattina, dalle ore 9 alle ore 13 e il pomeriggio, dalle ore 15 alle ore 18), le fasce di reperibilità in caso di visita di controllo per i dipendenti pubblici ammalati.

Le nuove fasce di reperibilità per malattia nel pubblico impiego entreranno in vigore dal 4 febbraio 2009.

Il testo del decreto è consultabile al seguente indirizzo:

<http://gazzette.comune.jesi.an.it/2010/15/1.htm>.

POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA

- Concorsi pubblici: presentazione domande mediante PEC

Si segnala la Circolare n. 12/2010 del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione sulle procedure concorsuali ed informatizzazione. Modalità di presentazione della domanda di ammissione ai concorsi pubblici indetti dalle amministrazioni. Chiarimenti e criteri interpretativi sull'utilizzo della PEC.

Il documento è consultabile al seguente indirizzo:

<http://www.innovazionepa.gov.it/media/579458/circolare%20dfp%20n.12.2010.pdf>.

- Gestione delle caselle di posta elettronica certificata

Il Dipartimento per la digitalizzazione della p.a. e l'innovazione tecnologica, ha emanato la [circolare n. 2/2010](#): informazioni per la gestione delle caselle di posta elettronica certificata.

La Pec al cittadino è lo strumento che permette di inviare e ricevere messaggi di testo ed allegati con lo stesso valore legale di una raccomandata con avviso di ricevimento.

E' così possibile dialogare con tutti gli uffici della P.A. direttamente via e-mail senza dover più produrre copie di documentazione cartacea e senza doversi presentare personalmente agli sportelli.

- La Comunicazione Elettronica Certificata (CEC-PAC): limiti e opportunità di utilizzo

“Il 26 aprile è partita, con non poche difficoltà dovute, probabilmente, al robusto afflusso di richieste on line, la procedura per il rilascio gratuito delle caselle di Comunicazione Elettronica Certificata tra Pubblica Amministrazione e Cittadini (CEC-PAC): rileviamo, per inciso, che tale denominazione è un singolare inedito del disciplinare di gara per la concessione del servizio, mentre le norme di riferimento (e, in particolare, il DPCM 6.5.2009) avevano in precedenza fatto riferimento al servizio denominato di “posta elettronica certificata” (PEC)”.

E' l'incipit dell'articolo di Rognetta Giorgio consultabile al seguente indirizzo: <http://www.diritto.it/docs/29510>.

PROTOCOLLO DI INTESA

- Prime note applicative per l'attuazione del Protocollo di Intesa del D.Lgs. 150/09 tra UPI e Ministero per la Pubblica Amministrazione e Innovazione

“La legge 15/2009 e il decreto legislativo 150/2009 hanno suscitato e continuano a suscitare nelle pubbliche amministrazioni italiane reazioni differenziate.

Questi provvedimenti normativi introducono importanti elementi di riforma della disciplina del lavoro pubblico e della pubblica amministrazione riportando in capo al legislatore e alle amministrazioni alcune responsabilità nella gestione dei rapporti di lavoro che oggi erano affidate alla contrattazione”.

E' l'incipit del documento "Prime note applicative per l'attuazione del Protocollo di Intesa del D.Lgs. 150/09" presentato al convegno "L'attuazione nelle Province del d. lgs. 150/09" svoltosi il 19 maggio 2010 a Roma nell'ambito del Forum P.A.

Il testo è consultabile al seguente indirizzo:

[http://www.direttorigenerali.it/documenti/0/400/470/476/Convegno%20ForumPA%20mag.2010%20Note%20applicative%20del%20DLgs%20150%20del%202009\[1\].pdf](http://www.direttorigenerali.it/documenti/0/400/470/476/Convegno%20ForumPA%20mag.2010%20Note%20applicative%20del%20DLgs%20150%20del%202009[1].pdf)

- *Protocollo di intesa per "L'individuazione di metodi e strumenti innovativi per la selezione e il reclutamento del personale delle pubbliche amministrazioni".*

Si segnala che è stato stipulato un [Protocollo di Intesa](#) tra il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e FormezItalia S.p.A. e SDA Bocconi School of Management per "L'individuazione di metodi e strumenti innovativi per la selezione e il reclutamento del personale delle pubbliche amministrazioni".

"Con il presente atto le Parti intendono avviare un rapporto di collaborazione, nel rispetto dei propri compiti istituzionali, volto all'individuazione di metodi e strumenti innovativi in materia di selezione e reclutamento del personale delle pubbliche amministrazioni. A tal fine, saranno promosse le seguenti attività: - analisi e studio comparato dei casi di eccellenza riscontrabili a livello internazionale nel campo della selezione del personale pubblico, per l'individuazione di specifici standard di qualità da mettere a confronto con quelli realizzati in Italia, anche al fine di elaborare uno specifico modello in grado di rappresentare il meglio in termini di innovazione nel settore quale evoluzione migliorativa del Progetto RIPAM, da ribattezzare "VINCA IL MIGLIORE" ;

- progettazione ed erogazione di attività formative e di interventi di aggiornamento per il trasferimento di strumenti e metodi per la selezione, formazione e valutazione del personale;

- progettazione e realizzazione di attività di sensibilizzazione e aggiornamento sulla "Riforma Brunetta" con specifico riferimento all'impatto che l'applicazione della medesima può avere sul reclutamento, le progressioni di carriera, la valutazione delle performance, le politiche di incentivazione del personale.

I risultati dell'attività di ricerca, l'erogazione delle iniziative formative e lo svolgimento di convegni saranno a marchio congiunto FormezItalia - SDA Bocconi School of Management; congiunta sarà anche la proprietà intellettuale del prodotto che ne deriverà. FormezItalia si attiverà per l'acquisizione dei finanziamenti necessari allo svolgimento delle attività.

Per la realizzazione di tali attività dovranno essere sottoscritti successivi specifici accordi tra le parti, che ne regoleranno anche i rapporti economici".

RAPPORTO DI LAVORO

- Trasformazione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa in rapporti di lavoro a tempo determinato

La Corte costituzionale, [con sentenza 20 maggio 2010 n. 179](#), dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 54, comma 2, della legge della Regione Calabria 12 giugno 2009, n. 19 [Provvedimento generale recante norme di tipo ordinamentale e finanziario (collegato alla manovra di finanza regionale per l'anno 2009) - Art. 3, comma 4, della legge regionale 4 febbraio 2002, n. 8];

Tale norma dispone che «Anche ai fini dell'attuazione dell'art. 43 della legge regionale 13 giugno 2008, n. 15» (e, cioè, ai fini della successiva stabilizzazione del personale interessato) la Giunta regionale è autorizzata alla trasformazione, a domanda, dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa in contratti a tempo determinato.

In sostanza, l'art. 54, comma 2, della legge calabrese non prevede l'assunzione come lavoratori subordinati a tempo indeterminato dei titolari dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa. Essa, invece, stabilisce l'indiscriminata trasformazione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa in rapporti di lavoro a tempo determinato.

La norma censurata non richiede che sussistano esigenze organizzative e di fabbisogno di personale, né fissa alcun limite numerico ai contratti da trasformare, né infine, prevede alcuna forma di selezione. Indicazioni, queste, che sarebbero state necessarie a cagione della differente natura giuridica delle prestazioni lavorative rese in regime di contratti di collaborazione coordinata e continuativa (aventi natura autonoma) e di quelle eseguite in virtù di contratti di lavoro a termine (aventi natura subordinata). Tutto ciò induce ad avere dubbi sulla corrispondenza ad effettive esigenze dell'amministrazione dei nuovi rapporti di lavoro instaurati in applicazione della norma ed a ritenere che è stato violato il principio del buon andamento della pubblica amministrazione sancito dall'art. 97 della Costituzione.

- Requisiti per il conferimento di incarichi di direzione del personale nelle pubbliche amministrazioni

Si segnala la Circolare n. 11/2010 del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione sull'applicazione dell'art. 53, comma 1 bis, del decreto legislativo n.

165 del 2001 – “Requisiti per il conferimento di incarichi di direzione del personale nelle pubbliche amministrazioni”.

Il documento è consultabile al seguente indirizzo:

<http://www.innovazionepa.gov.it/media/575369/circolare%2011-2010-art.53-incompatibilita%20dirigenza.pdf>.

- Dossier del Governo: obbligo di cartellino di riconoscimento per i dipendenti della P.A.

Dal 13 febbraio 2010 i dipendenti delle amministrazioni pubbliche che svolgono attività a contatto con il pubblico sono costretti a rendere conoscibile il proprio nominativo tramite l'uso del cartellino identificativo o di targhe da apporre vicino alla postazione di lavoro. Tutto ciò in attuazione di quanto dispone la circolare esplicativa n. 3 del 2010 del ministro Brunetta diretta a tutte le amministrazioni centrali e periferiche che intende dare indicazioni pratiche sull'obbligo di identificazione così come previsto dall'art.69 del decreto n. 150/2009 (Riforma della P.A.). Tale riforma è finalizzata a raggiungere l'obiettivo di apportare la trasparenza nell'organizzazione e nell'attività delle pubbliche amministrazioni e include tutti i dipendenti pubblici “Contrattualizzati”. Non si applica ai magistrati e agli avvocati dello stato, ai professori universitari, al personale appartenente alle forze armate e alle forze di polizia, al corpo nazionale dei vigili del fuoco, al personale delle carriere diplomatica e prefettizia e alle altre categorie che sono disciplinate dai propri ordinamenti.

Per ulteriori approfondimenti il sito di riferimento è il seguente:

http://www.governo.it/GovernoInforma/Dossier/cartellino_riconoscimento/

- Decadenza dall'impiego per motivi di salute

Il Consiglio di Stato, [con sentenza 10 maggio 2010, n. 2752](#), si esprime in merito alla legittimità di un provvedimento di decadenza dall'impiego per assenze ingiustificate per motivi di salute nel caso di discordanza tra referto del medico fiscale e referto del medico curante del dipendente.

Il Collegio ritiene che sia illegittimo il provvedimento con cui è stato dichiarato decaduto dall'impiego un pubblico dipendente assente dal servizio per motivi di salute, nel caso in cui, la P.A., dopo aver chiesto giustificazioni in merito all'assenza al dipendente, abbia posto a supporto del provvedimento di decadenza solamente le conclusioni del medico fiscale, senza motivare il proprio disaccordo in

merito alle osservazioni del medico curante prodotte dal dipendente, le quali riferivano una prognosi diversa da quella del medico fiscale.

- Progressioni verticali

Il Tar di Reggio Calabria, [con sentenza n. 914/2010](#), chiarisce la portata delle novità della “riforma Brunetta” in merito alle progressioni verticali.

Il Collegio, afferma che l’entrata in vigore della “riforma Brunetta”, 15 novembre 2009, sancisce il confine tra passato e futuro in merito alle progressioni verticali.

In pratica, le progressioni verticali, ante riforma, non sono più attuabili dal 15 novembre 2009, ma si possono concludere solamente quelle previste in bandi pubblicati prima dell’entrata in vigore del decreto 150/2009.

- Programmazione della formazione delle amministrazioni pubbliche.

Si segnala la Direttiva n. 10/2010 del Ministro per la pubblica amministrazione e l’innovazione in materia di programmazione della formazione delle amministrazioni pubbliche.

Il documento è consultabile al seguente indirizzo:

<http://www.innovazionepa.gov.it/media/574292/direttiva%20n.%2010%20del%2030%20luglio%202010.pdf>.

- Indicazioni interpretative delle misure di riduzione degli assetti organizzativi e degli interventi di razionalizzazione

Si segnala la Circolare n. 9/2010 del Ministro per la pubblica amministrazione e l’innovazione “Indicazioni interpretative delle misure di riduzione degli assetti organizzativi e degli interventi di razionalizzazione previsti dalla legge 26 febbraio 2010, n. 25, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2009, n. 194. In particolare l’art. 2, commi 8-bis e seguenti”.

La circolare è consultabile al seguente indirizzo:

<http://www.innovazionepa.gov.it/media/571562/circolare%20n.9.2010.pdf>.

- Identificazione del personale a contatto con il pubblico

Si segnala la Circolare n. 3/2010 che contiene indicazioni relative all'art. 55 novies del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Il documento è consultabile al seguente indirizzo:

http://www.funzionepubblica.it/dipartimento/docs_pdf/circolare_3_2010.pdf.

- Monitoraggio del lavoro flessibile

Si segnala la Direttiva n. 2/2010 del ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione per il monitoraggio del lavoro flessibile ai sensi dell'articolo 36, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Il documento è consultabile al seguente indirizzo:

http://www.funzionepubblica.it/dipartimento/docs_pdf/Direttiva_n_2_2010_su_art36_dlgs_165_01.pdf.

- Riforma del lavoro

Si segnala l'articolo di Luca del Frate "Sistemi di pianificazione e controllo, piano della performance e trattamento economico di natura premiante nella riforma del lavoro alle dipendenze della P.A."

Sommario:

1. *I principi della pianificazione, della programmazione, della gestione e del controllo nel Dl.vo n. 150/09;*
2. *La legittimazione del trattamento economico di natura premiante attraverso il ciclo di gestione della performance;*
3. *Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e le interrelazioni con i sistemi di pianificazione e controllo strategico;*
4. *Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e le interrelazioni con i sistemi di programmazione operativa e controllo di regolarità e di gestione;*
5. *La pianificazione ed il controllo della performance;*
6. *Considerazioni finali.*

Il documento, pubblicato nella rivista "Nuova rassegna di Legislazione, Dottrina e Giurisprudenza" n. 2/010, pg. 171 e seguenti, è consultabile presso il settore.

- Gli strumenti di premialità nella riforma Brunetta. Categorie e distinzioni nel D.lgs. 27.10.2009 n. 150

“E’ ben noto come uno degli aspetti fondamentali della c.d. riforma Brunetta sia rappresentato dagli istituti di premialità del merito e della professionalità, funzionali alla misurazione della performance individuale e collettiva sia del personale che delle singole amministrazioni. In prima approssimazione possono definirsi strumenti di premialità l’insieme di quegli istituti funzionali all’attuazione pratica del nuovo sistema di valutazione del merito, secondo il ciclo della performance ed evincibili in primis dall’art. 201, descritti nel capo II del titolo III del d. lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150, «merito e premi», costituito da nove articoli (dal 20 al 29)”.

E’ questo l’incipit dell’articolo di Maurizio Danza “Gli strumenti di premialità nella riforma Brunetta. Categorie e distinzioni nel D.lgs. 27.10.2009 n. 150”, consultabile al seguente indirizzo:

<http://www.laprevidenza.it/news/documenti/premialita-brunetta-danza/4244>.

- La progressione in carriera dei dipendenti pubblici prima e dopo la riforma “Brunetta”

Nel pubblico impiego privatizzato i contratti collettivi della tornata 1998-2001, dopo aver abolito il sistema delle qualifiche funzionali ed introdotto il nuovo sistema delle "categorie" e delle "posizioni economiche", hanno previsto due tipi di progressione di carriera: quello orizzontale (a carattere esclusivamente economico all'interno di ogni area o categoria) e quello verticale (tra le aree o categorie e comportante il passaggio da un'area alla posizione iniziale dell'area immediatamente superiore). La L. n. 421 del 1992, che aveva avviato il processo di privatizzazione del pubblico impiego, aveva, però, escluso la competenza in materia della contrattazione collettiva. Con la riforma “Brunetta” (L. n. 15 del 2009 e D.Lgs. n. 150 del 2009) si assiste alla ripubblicizzazione della materia ed, in particolare, alla soppressione delle progressioni verticali.

E’ l’incipit dell’articolo di Dionisio Serra e Luca Busico pubblicato nella rivista “Il Lavoro nella Giurisprudenza” n. 2/2010.

Il documento è consultabile presso il settore.

- Selettività e merito nella disciplina delle progressioni professionali e della retribuzione incentivante

“L’incentivo al merito è l’asse intorno cui ruota la riforma Brunetta. Il legislatore affronta due tra le maggiori criticità del pubblico impiego: la valutazione del personale e le progressioni professionali. I correttivi proposti, tuttavia, non

convincono pienamente: sul primo versante, le nuove procedure sono complesse e di difficile gestione, rischiano di generare contenzioso e ingiustizie; sul secondo versante, al contrario, l'approccio adottato si dimostra eccessivamente prudente”.

E' l'abstract dell'articolo di Benedetto Cimino “Selettività e merito nella disciplina delle progressioni professionali e della retribuzione incentivante”.

L'articolo, pubblicato nel “Giornale di diritto amministrativo”, n. 1/2010, è consultabile presso il settore.

- Retribuzione accessoria e valorizzazione del merito nella riforma brunetta

“La Riforma Brunetta aderisce ad un movimento a livello OCSE di miglioramento del rendimento delle pubbliche amministrazioni e di rafforzamento della rendicontazione dei risultati ai propri cittadini.....”.

E' l'incipit dell'articolo pubblicato nel sito <http://www.laprevidenza.it>, consultabile al seguente indirizzo:

http://www.laprevidenza.it/news/documenti/dssa_toriello/4546.

RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE, AMMINISTRATIVA, CONTABILE

- La nuova disciplina della responsabilità disciplinare del dipendente pubblico e la lotta all'assenteismo

Si segnala il documento di Harald Bonura e Giuseppe Caruso “La nuova disciplina della responsabilità disciplinare del dipendente pubblico e la lotta all'assenteismo”.

Sommario:

1. Il quadro d'insieme.
2. Il previgente quadro normativo.
 - 2.1. Sulla responsabilità disciplinare in generale.
 - 2.2. Sul rapporto tra giudizio penale e procedimento disciplinare nella precedente disciplina.
 - 2.3 Un quadro con forti luci (teoriche) e molte ombre (reali).
3. Il sistema disciplinare dopo la terza riforma del lavoro pubblico.
 - 3.1. L'ambito di applicazione e il rapporto tra le fonti: una rilegificazione centralizzante.
 - 3.2 Le sanzioni “automaticamente” disciplinari previste dal legislatore.
 - 3.3 La sanzione da “mancata sanzione” e le altre sanzioni, disciplinari e non.
 - 3.4 I soggetti e le fasi del procedimento disciplinare.
 - 3.4.1 Il procedimento semplificato.

- 3.4.2 Il procedimento complesso.
- 3.4.3 Norme di semplificazione e norme “varie” comuni ai due procedimenti.
- 3.5 Le impugnazioni: requiem per i collegi arbitrali di disciplina.
- 3.6 I rapporti tra procedimento disciplinare e giudizio penale.
- 4. La lotta ai fannulloni e la guerra all’assenteismo: tutela dell’efficienza o riduzione delle tutele?
- 5. Conclusioni.

Il documento è consultabile al seguente indirizzo:

http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp/it/bonura-caruso_105-2010it.pdf.

- Responsabilità disciplinare e amministrativa

Si segnala l’articolo di Aurelio Laino “La responsabilità disciplinare ed amministrativa del pubblico dipendente alla luce del c.d. "decreto Brunetta (d.lgs. n. 150/09)”.

Sommario:

1. Le modifiche al sistema sanzionatorio: obiettivi e criteri utilizzati.
2. I riti disciplinari.
3. La tipologia delle sanzioni previste dal decreto Brunetta.
4. Il sistema sanzionatorio previsto in caso di assenza dal servizio giustificata mediante alterazione dei sistemi di rilevamento del personale o false certificazioni mediche.
5. La responsabilità disciplinare per danno patrimoniale indiretto e da disservizio.
6. Il regime sanzionatorio nei casi di violazione delle norme sul controllo delle assenze per malattia.
7. Il potenziamento dei poteri ispettivi.

L’articolo, pubblicato nel sito <http://www.lexitalia.it/>, è consultabile presso il settore.

- Sanzioni disciplinari

Si segnala l’articolo di Claudia Ogriseg “Le sanzioni disciplinari negli Enti Locali dopo il d. lgs 150/2009”.

L’articolo è consultabile al seguente indirizzo:

<http://doc.sspal.it/bitstream/10120/1072/1/ogriseg.pdf>.

- Le nuove disposizioni in materia di sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici

Si segnala il commento di Fabiano Iacononi “Le nuove disposizioni in materia di sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici”.

Sommario:

1. Premessa;
2. Obiettivi della riforma;
3. La semplificazione del procedimento disciplinare;
4. I nuovi casi di licenziamento disciplinare;
5. Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale;
6. I provvedimenti contro i “falsi malati”;
7. Altre disposizioni;
8. Applicabilità delle nuove disposizioni ai procedimenti in corso.

L’articolo, pubblicato nella rivista “Nuova Rassegna di legislazione, dottrina e giurisprudenza”, n. 1/2010, pag. 33 e seguenti, è consultabile presso il settore.

- La responsabilità disciplinare dei dipendenti pubblici

“Il decreto legislativo n. 150 del 2009 compie un apprezzabile tentativo di rivitalizzare la responsabilità disciplinare dei dipendenti pubblici. Lo fa attraverso un ampliamento della disciplina legislativa a scapito di quella contrattuale. Ciò vale sia per la definizione di illeciti e sanzioni, in ordine alla quale vengono introdotte molte eccezioni alla regola della definizione contrattuale, sia per la disciplina del procedimento disciplinare, che è ormai essenzialmente legislativa. Nel complesso, il regime della responsabilità disciplinare dei dipendenti pubblici sembra allontanarsi da quello proprio dei dipendenti privati”.

E’ l’abstract dell’articolo di Bernardo Giorgio Mattarella “La responsabilità disciplinare”.

L’articolo, pubblicato nel “Giornale di diritto amministrativo”, n. 1/2010, è consultabile presso il settore.

- Riforma del pubblico impiego

Si segnala l'articolo di Nicola Nitti "La riforma del pubblico impiego: Nuovo procedimento disciplinare e nuovo sistema sanzionatorio".

Sommario:

1. Nozione di responsabilità del pubblico dipendente;
2. Il nuovo procedimento disciplinare – Competenza ad irrogare le sanzioni;
3. Procedura per le infrazioni meno gravi (che comportano le sanzioni del rimprovero scritto, della multa fino a 4 ore della retribuzione e della sospensione fino a 10 giorni);
4. Procedura per le infrazioni più gravi (che comportano le sanzioni della sospensione superiore a 10 giorni, il licenziamento con preavviso e il licenziamento senza preavviso);
5. Procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari – connessione del procedimento disciplinare con quello penale;
6. Conciliazione preventiva;
7. Il sistema sanzionatorio disciplinare.

Il documento, pubblicato nella rivista "Nuova rassegna di Legislazione, Dottrina e Giurisprudenza" n. 2/010, pg. 162 e seguenti, è consultabile presso il settore.

- Responsabilità amministrativo contabile

Si segnala che al seguente indirizzo:

<http://www.amcorteconti.it/articoli/rebecchi%20riforma%20brunetta.htm>, è consultabile il documento di Paolo Luigi Rebecchi, magistrato della Corte dei conti, "Decreto legislativo 150/2009 e responsabilità amministrativo contabile".

Sommario:

1. Nuove fattispecie tipizzate di responsabilità e richiami al danno indiretto;
2. Ritorno ai controlli di regolarità amministrativa e contabile;
3. Trasparenza e contrasto alla corruzione.

- Governance e sistemi di controllo interno

Si segnala che al seguente indirizzo:

http://www.amcorteconti.it/articoli/governance_e_sistemi_di_controll.htm. è consultabile l'articolo di Aldo Carosi, magistrato della Corte dei conti "Governance e sistemi di controllo interno nelle amministrazioni pubbliche dopo il d.l.vo n. 150/09".

Sommario:

1. Premessa;
2. Le novità principali introdotte dal d.l.vo 150/09 e le disposizioni precedenti rimaste in vigore – loro compatibilità;
3. Nuovi istituti ed organismi introdotti dal d. l.vo 150/09 incidenti sui modelli di governance delle amministrazioni pubbliche;
 - 3.1 La performance organizzativa;
 - 3.2 Il piano della performance;
 - 3.3 La relazione consuntiva sulla performance;
 - 3.4 Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
 - 3.5 Commissione per la valutazione, trasparenza ed integrità delle amministrazioni pubbliche;
 - 3.6 L'Organismo di valutazione indipendente della performance;
4. L'inquadramento dei sistemi di controllo interno del decreto legislativo 286/99 nel nuovo modello organizzativo;
 - 4.1 Il controllo di regolarità amministrativa e contabile;
 - 4.2 Il controllo di gestione;
 - 4.3 La valutazione del personale dirigente e il controllo strategico;
5. Il regime degli enti territoriali e del servizio sanitario;
6. Altri aspetti di diversificazione nell'applicazione della riforma

- Le norme imperative nel decreto legislativo Brunetta sul lavoro pubblico

Si segnala l'articolo di Vittorio Italia "Le norme imperative nel decreto legislativo Brunetta sul lavoro pubblico".

Sommario:

1. Premessa;
2. Rapporti tra le norme imperative e le altre formule vincolanti contenute nel D.L.vo n. 150/09;
3. Problemi dell'interpretazione e sull'applicazione di queste norme imperative;
4. Conclusioni.

L'articolo, pubblicato nella rivista "Nuova Rassegna di legislazione, dottrina e giurisprudenza", n. 1/2010, pg. 31 e seguenti, è consultabile presso il settore.

- L'attuazione della riforma del lavoro pubblico contenuta nel decreto legislativo 150/2009 e nella legge n. 15/2009

Si segnala il documento di Arturo Bianco "L'attuazione della riforma del lavoro pubblico contenuta nel decreto legislativo 150/2009 e nella legge n. 15/2009".

Si allega il sommario:

- 1 introduzione
- 2 il decreto
- 3 gli approfondimenti
- 4 aspetti problematici
- 5 la trasparenza
- 6 alcuni dubbi
- 7 ulteriori indicazioni

Il documento è consultabile al seguente indirizzo:

http://doc.sspal.it/bitstream/10120/1077/1/bianco_sist_premiante.pdf.

- Online il Primo rapporto di "Burocrazia: diamoci un taglio"

Con il titolo sopraccitato si è avviata l'iniziativa che il Ministro Renato Brunetta ha sostenuto nello scorso mese di novembre per promuovere la partecipazione attiva dei cittadini alle politiche di semplificazione amministrativa. A tal proposito nella fase concreta si sono raccolte, mediante un questionario on line, segnalazioni e proposte che provengono dall'esperienza diretta degli utenti. Le quasi 200 segnalazioni pervenute sono state di valido aiuto per impostare la soluzione delle piccole e grandi complicazioni della vita quotidiana causate dal rapporto con la burocrazia.

Il rapporto illustra i risultati inerenti i primi mesi dell'iniziativa, proponendo una sintesi dei contributi dei cittadini e una descrizione delle iniziative programmate che sono conseguite e realizzate dal ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione.

Nel testo del Rapporto si affrontano i seguenti aspetti:

- la partecipazione;
- la domanda di semplificazione;
- dalle segnalazioni agli interventi.

Per ulteriori approfondimenti il sito di riferimento è il seguente:
http://www.innovazionepa.gov.it/media/501403/diamocitaglio_ireport.pdf

- Report sulla trasparenza

E' on line il report "I cittadini e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche" predisposto da Cittadinanzattiva nell'ambito di un accordo con il SaeT, il Servizio Anticorruzione e Trasparenza del Dipartimento della Funzione Pubblica. Il report propone la fotografia della situazione che emerge dalle segnalazioni pervenute al "Pit Servizi" di Cittadinanzattiva, che opera attraverso una struttura centrale connessa a numerosi "PiT locali" offrendo gratuitamente ai cittadini informazioni e l'adeguato utilizzo dei servizi di pubblica utilità. Questo studio fornisce un quadro significativo delle difficoltà, resistenza e opacità che rendono complicata la fruizione di questi servizi. A questi dati seguono quelli del SaeT sui numerosi interventi realizzati in materia di trasparenza, settore ritenuto strategico per eliminare quegli spazi di "cattiva amministrazione".

Nel testo del Report si affrontano i seguenti aspetti:

I - Sintesi dei principali risultati

- 1. la trasparenza non c'è. E si vede!*
- 2. scarsa trasparenza, la hit delle inefficienze;*
- 3. scarsa trasparenza: un primo commento dal punto di vista dei cittadini;*
- 4. proposte per la governance del sistema.*

II – Il progetto

- 1. le ragioni dell'iniziativa;*
- 2. il punto di vista civico;*
- 3. la raccolta delle segnalazioni.*

III – I dati generali

- 1. la trasparenza e i servizi di pubblica utilità;*
- 2. l'opacità delle amministrazioni pubbliche.*

IV- Gli ambiti

- 1. la Pubblica Amministrazione;*
- 2. i servizi pubblici locali.*

V. Cittadini e riforme: un'agenda per la trasparenza.

Il testo del Report è reperibile al seguente indirizzo:

*[http://www.innovazionepa.gov.it/media/504188/report_trasparenza_cittadinanzattiva.p
df](http://www.innovazionepa.gov.it/media/504188/report_trasparenza_cittadinanzattiva.pdf)*

- La separazione tra politica ed amministrazione: brevi osservazioni sulle evoluzioni del sistema e sui problemi ancora aperti all'indomani della <<riforma Brunetta>>

Si segnala l'articolo di Daniele Porena "La separazione tra politica ed amministrazione: brevi osservazioni sulle evoluzioni del sistema e sui problemi ancora aperti all'indomani della <<riforma Brunetta>>".

L'articolo, pubblicato nella rivista "nuova Rassegna di Legislazione, dottrina e giurisprudenza" n. 19-20/2009, pag. 2195 e seguenti è consultabile presso il settore.

- Riforma Brunetta

Si segnala che al seguente indirizzo:

http://www.ancimarche.it/news/vis_news.php?id_news=81, è consultabile il materiale didattico distribuito in occasione del seminario di studio dello scorso gennaio sulla legge 15/2009 (legge Brunetta) organizzato da Sspal e Anci Marche.

- Riforma Brunetta: documenti consultabili sul sito SSPAL

Sul sito di Sspal.doc sono consultabili i seguenti documenti:

di Carlo Paolini:

[La riforma "Brunetta" in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni. D.Lgs. n. 150/2009 di attuazione della L. n. 15/2009. Prime note sugli aspetti essenziali](#)

di Lea Maresca:

[Disposizioni della Legge Brunetta \(D.Lgs. 150/2009\) di diretta applicazione agli Enti locali e delle norme costituenti principi: quadro sinottico](#)

Di Fabio Monteduro:

[La misurazione e la valutazione della performance](#)

RIFORMA BRUNETTA NELLE PROVINCE

- Protocollo CIVIT – UPI per l’attuazione alla riforma Brunetta nelle Province.

L’UPI e la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle amministrazioni pubbliche, il 30 giugno 2010, hanno siglato un protocollo d’intesa per dare concreta attuazione, nelle Province, alla riforma Brunetta della Pubblica amministrazione.

Il documento è consultabile presso il settore.

VALUTAZIONE

- Definizione dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance

La Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle Amministrazioni Pubbliche, ha emanato la delibera n. 104/2010 – definizione dei sistemi di misurazione e valutazione della performance entro il 30 settembre 2010.

La presente delibera ha ad oggetto:

- 1. modalità e tempi di definizione ed adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all’articolo 7 del decreto (di seguito Sistema), affinché lo stesso possa essere effettivamente operativo a decorrere dal 1° gennaio 2011 (articolo 30, comma 3, del decreto);*
- 2. principi del Sistema e relativi contenuti necessari che gli OIV devono definire entro il 30 settembre 2010 (articolo 30, comma 3, del decreto);*
- 3. processo di perfezionamento nell’adozione del Sistema.*

La presente delibera trova applicazione immediata per i ministeri, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, gli enti pubblici non economici nazionali e le agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, con esclusione dell’Agenzia del Demanio.

La stessa costituisce linea guida per regioni, enti locali ed amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, nelle more dell’adeguamento degli ordinamenti degli enti territoriali ai principi contenuti negli articoli del decreto indicati nel comma 2 dell’articolo 16, da realizzarsi entro il 31 dicembre 2010 e, comunque, in attesa della stipula dei protocolli di cui al comma 2 dell’articolo 13.

Il documento è consultabile al seguente indirizzo: <http://www.civit.it/?p=1906>.

- Il Comune di Pastrengo inoltra un quesito concernente il ruolo del segretario comunale.

Il Comune di Pastrengo (VR) formula un quesito sulla valutazione del segretario comunale e sulla sua partecipazione all'Organismo indipendente di valutazione. La risposta a tale quesito si basa sul presupposto che anche le amministrazioni regionali e locali sono tenute all'osservanza della disciplina contenuta nel d. lgs. n. 150/2009, disciplina a contenuto speciale, ritenendo che alle stesse risultino applicabili anche i criteri di valutazione previsti per le altre amministrazioni, ai sensi del d. lgs. 165/2001. Nel caso di figure di vertice, quali il segretario comunale, la valutazione deve essere effettuata dall'organo di indirizzo politico dal quale dipende direttamente il valutato (in questo caso, dal sindaco), su proposta dell'OIV.

Per visualizzare il documento:

<http://www.civit.it/?p=1556&print=1>

- Valutazione, responsabilità e merito.

Si segnala la pubblicazione, sul sito della Regione Emilia Romagna, di una serie di articoli volti alla disamina della cd. "Riforma Brunetta del lavoro pubblico" dedicata alla "Valutazione, responsabilità e merito tra legislazione e contrattazione". Il lavoro si articola in quattro sezioni intitolate, rispettivamente: "Fonti statali e contrattazione collettiva del lavoro pubblico", "Le fonti del lavoro pubblico regionale e locale", "L'incidenza della riforma sugli istituti del rapporto di lavoro pubblico", "le dirigenze pubbliche".

http://www.regione.emilia-romagna.it/affari_ist/rivista_5-6_09/indice.htm

- Valutazione e miglioramento delle performance: gli atti del convegno

Sono disponibili tutti gli atti della seconda convention delle amministrazioni impegnate a migliorare la qualità dei servizi, che si è svolta il 17 maggio nel corso della giornata inaugurale del ForumPA.

I documenti sono consultabili al seguente indirizzo:

[http://www.qualitapa.gov.it/services/news/article/valutazione-e-miglioramento-delle-performance-gli-atti-del-convegno/.](http://www.qualitapa.gov.it/services/news/article/valutazione-e-miglioramento-delle-performance-gli-atti-del-convegno/)

- Valutazione delle performance dei servizi sanitari regionali

Il Ministro della Salute, Prof. Ferruccio Fazio, lancia l'operazione trasparenza nella Sanità. Per la prima volta i cittadini potranno verificare efficienza e appropriatezza dei servizi erogati da Asl e Aziende ospedaliere.

Per ulteriori informazioni:

<http://www.salute.gov.it/dettaglio/phPrimoPianoNew.jsp?id=273>.

- I principi per la reimpostazione dei sistemi di valutazione delle risorse umane nel d.lgs. n. 150/20091

Si segnala l'articolo di Alberto Barbiero: "I principi per la reimpostazione dei sistemi di valutazione delle risorse umane nel d.lgs. n. 150/20091".

L'articolo è consultabile al seguente indirizzo:

<http://www.albertobarbiero.net/upload/Principi-Valutazione-Riforma-Brunetta.pdf>.

- Valutazione della performance, efficienza ed efficacia amministrativa

Si segnala l'articolo intitolato "Valutazione della performance, efficienza ed efficacia amministrativa. Note a margine del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150", a cura di Giuseppe Cammarota e Michele Marciano, pubblicato da Astrid.

Nel testo si affrontano i seguenti aspetti:

- *la performance organizzativa e la Pubblica Amministrazione come sistema;*
- *tipicità e manifestazione della misurazione e della valutazione della performance;*
- *i soggetti del processo di misurazione e valutazione della performance;*
- *efficienza, efficacia e performance amministrativa;*
- *monitoraggio dei costi di produzione e performance;*
- *i sistemi di misurazione della performance e la formazione del bilancio di previsione.*

Il testo dell'articolo è consultabile presso il Settore.

- Efficienza ed efficacia amministrativa

Si segnala l'articolo di Giuseppe Cammarota e Michele Morciano "Valutazione della performance, efficienza ed efficacia amministrativa. Note a margine del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150".

L'articolo è consultabile al seguente indirizzo: http://www.astrid-online.it/rassegna/23-02-2010/Cammarota-Morciano_Valutaz-performance.pdf.

- La misurazione e la valutazione delle performance negli enti locali

Si segnala l'intervento di Marco Filippeschi, Presidente Nazionale di Legautonomie, al Workshop organizzato da Reform srl il 2 marzo 2010 su: "La misurazione e la valutazione delle performance negli enti locali".

Il documento, pubblicato nel sito Reformnet, è consultabile al seguente indirizzo:

http://www.reformnet.it/joomla/index.php?option=com_content&view=article&id=116:sulla-riforma-brunetta.

- Valutazione e merito: chi controlla non dà il buon esempio

"Proprio non ci siamo. Il pericolo che la riforma Brunetta nei suoi capisaldi fondamentali rischi di divenire l'ennesima lastricatura di buone intenzioni della legislazione italiana, sulla strada dell'efficienza e del merito, nonché della funzionalità ed autonomia degli apparati amministrativi, risulta ogni giorno più reale".

E' l'incipit dell'articolo di Luigi Olivieri "Valutazione e merito: chi controlla non dà il buon esempio", consultabile al seguente indirizzo:

<http://www.lasettimanadeqlientilocali.it/blog/index.do?id=3115>.

- Commissione per la valutazione delle pp.aa.

Il Ministero per la Pubblica Amministrazione e L'innovazione ha emanato il Decreto 12 marzo 2010 "Definizione delle attribuzioni della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche".

Il decreto è stato pubblicato nella G.U. n. 75 del 31 marzo 2010.

- Luci ed ombre nella misurazione, valutazione e trasparenza della performance

“La disciplina sulla misurazione, valutazione e trasparenza della performance, contenuta nel titolo II del decreto legislativo n. 150/2009, ha due anime: una illuminata, che approfondisce e dettaglia le tecniche volte alla razionalizzazione ed alla economicità della gestione delle pubbliche amministrazioni; l'altra oscura, volta al passato, che concepisce il controllo non come “coordinamento” ma come attività ispettiva e sanzionatoria. Queste “luci ed ombre” disorientano”.

E' l'abstract dell'articolo di Fabio Giulio Grandis “Luci ed ombre nella misurazione, valutazione e trasparenza della performance”.

L'articolo, pubblicato nel “Giornale di diritto amministrativo”, n. 1/2010, è consultabile presso il settore.

VALUTAZIONE RIFORMA BRUNETTA

- Fare il “tagliando” alla riforma Brunetta

“Io credo che ci si debba porre un interrogativo di fondo per valutare lo stato di attuazione della “riforma Brunetta”.

Il sistema messo in piedi dal Ministro per la pubblica amministrazione si pone in continuità o in discontinuità con quel processo di riforma della pubblica amministrazione italiana che assumano abbia inizio, quanto meno, dalla relazione Giannini?

Io credo che ogni Governo pensi, comprensibilmente e legittimamente, che la propria riforma sia quella vera e quella giusta; e, ex post, che il Governo successivo abbia smantellato la propria riforma anzi che attuarla come avrebbe dovuto.

La prima convinzione credo sia in gran parte errata, nei termini che dirò. La seconda bisogna evitare che sia vera, o che si avveri”.

E' l'incipit dell'articolo di Filippo Patroni Griffi, pubblicato al seguente indirizzo: http://www.astrid-online.it/rassegna/28-05-2010/Patroni_Griffi_forum-pa-18-maggio-2010.pdf.

RIFORMA DEL PUBBLICO IMPIEGO: UNA BIBLIOGRAFIA

Si segnala la bibliografia pubblicata nel sito <http://doc.sspal.it> relativa ad una selezione, dal 2009 ad oggi di articoli pubblicati su riviste specializzate sul tema della riforma del pubblico impiego.

Il documento è consultabile al seguente indirizzo:

http://doc.sspal.it/bitstream/10120/1113/7/bibliografiapubblicoimpiego_format_sett_embre.pdf.