



Settore Studi, documentazione e Supporto Giuridico Legale

FOCUS

La Riforma del decreto “Brunetta”

***Raccolta “news lavoro” dal 21 settembre 2010
al 31 dicembre 2010***

41

17 gennaio 2011

*Direzione Segreteria dell'Assemblea Regionale
Adriana Garabello*

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

*A cura di
Roberto Ozella*

Indice

Premessa	4
CONTRATTAZIONE	5
• <i>La Contrattazione dopo il D.Lgs. 150/2009</i>	<i>5</i>
• <i>Commentario al d. lgs. 27 ottobre 2009, n. 150</i>	<i>5</i>
• <i>Rapporto tra CCNL e CCDI</i>	<i>5</i>
INCARICHI DIRIGENZIALI	6
• <i>Incarichi dirigenziali a termine negli ee.ll.</i>	<i>6</i>
• <i>Terza indagine esplorativa sull'opinione dei dirigenti: "La P.A. vista da chi la dirige" ..</i>	<i>6</i>
• <i>Revoca incarichi dirigenziali</i>	<i>7</i>
• <i>Gli assetti della contrattazione integrativa dopo il D.lgs. n. 150 del 2009 e la finanziaria d'estate: ratio di una riforma</i>	<i>7</i>
• <i>Il dirigente come soggetto "attivo" e "passivo" della valutazione</i>	<i>8</i>
• <i>Incarichi dirigenziali a tempo determinato negli enti locali</i>	<i>8</i>
• <i>Incompatibilità dirigenziali</i>	<i>9</i>
• <i>Gli incarichi dirigenziali a termine alla luce del D. lgs n.150/2009.....</i>	<i>9</i>
MALATTIA.....	9
• <i>Trasmissione telematica del certificato e dell'attestato di malattia.....</i>	<i>9</i>
• <i>Trasmissione telematica dei certificati e degli attestati medici.....</i>	<i>10</i>
PRIVACY	11
• <i>Linee guida sulla diffusione on line di documenti e informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.....</i>	<i>11</i>
RAPPORTO DI LAVORO	11
• <i>Progressioni verticali: immediata applicabilità dell'art. 62 del d.lgs. 150/2009</i>	<i>11</i>
• <i>Progressioni verticali.....</i>	<i>12</i>
• <i>Abolizione delle progressioni verticali</i>	<i>12</i>
• <i>La mobilità dopo il decreto Brunetta.....</i>	<i>13</i>
• <i>L'equivalenza delle mansioni tra riforma Brunetta e poteri del giudice: possibili scenari</i>	<i>13</i>
• <i>La revisione delle politiche di gestione delle risorse umane.....</i>	<i>14</i>
• <i>Prime applicazioni del nuovo sistema disciplinare di cui al decreto legislativo n. 150/2009: riflessioni e note critiche</i>	<i>14</i>
• <i>Blocco degli stipendi dei dipendenti pubblici: un problema giuridico, economico e organizzativo.....</i>	<i>14</i>
• <i>Mobilità.....</i>	<i>15</i>
• <i>Progressioni verticali.....</i>	<i>15</i>
RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE, AMMINISTRATIVA, CONTABILE	16
• <i>Responsabilità amministrativo contabile.....</i>	<i>16</i>
• <i>Disciplina in tema di infrazioni e sanzioni disciplinari e procedimento disciplinare.....</i>	<i>16</i>
• <i>Responsabilità disciplinare.....</i>	<i>17</i>

RIFORMA P.A.	17
• <i>Il “tormentone” della vigenza della riforma Brunetta nella giurisprudenza dei giudici del lavoro</i>	17
• <i>Alcune considerazioni sugli effetti della manovra di stabilizzazione finanziaria sul processo di riforma della p.a.</i>	17
• <i>La separazione tra politica ed amministrazione</i>	18
• <i>La riforma del lavoro pubblico: la legge 15/2009 ed il decreto legislativo 150/2009</i>	18
• <i>Riforma Brunetta: “Inquadramento normativo e applicazione all’interno degli enti territoriali”</i>	19
• <i>Delibera n. 105/2010 - Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità (articolo 13, comma 6, lettera e, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)</i>	19
• <i>Relazione sullo stato della Pubblica Amministrazione</i>	19
• <i>Adeguamento dei propri ordinamenti alle disposizioni recate dal Titolo II e Titolo III della Riforma Brunetta</i>	20
TRASPARENZA	20
• <i>Trasparenza e riservatezza</i>	20
• <i>Trasparenza e performance</i>	21
VALUTAZIONE	21
• <i>Linee guida per la definizione degli standard di qualità</i>	21
• <i>I principi per la reimpostazione dei sistemi di valutazione delle risorse umane nel d.lgs. n. 150/2009</i>	22
• <i>Valutare le performance delle P.A.</i>	22
• <i>Il ciclo della performance nel d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150</i>	23
• <i>Valutazione della performance individuale</i>	23
• <i>Il colloquio di valutazione</i>	24
• <i>Le distorsioni dell’interdipendenza tra nuovo sistema disciplinare e sistema di valutazione della performance dopo il decreto Brunetta</i>	24
• <i>L’organismo indipendente di valutazione della performance negli enti locali</i>	25
• <i>Misurazione e valutazione delle performance</i>	25
• <i>La valutazione dei dipendenti nel pubblico impiego attraverso il controllo di gestione</i> ..	25
• <i>Misurazione e valutazione performance</i>	26
• <i>Adottato il sistema di misurazione e valutazione del Ministero</i>	26
• <i>Delibera n. 111/2010 in tema di valutazione individuale in relazione agli artt. 19 e 65 del decreto legislativo n. 150 del 2009 e all’art. 9 del decreto legge n. 78 del 2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 2010</i>	26
• <i>Sistema di misurazione e valutazione della performance: procedure di conciliazione</i>	27
• <i>Valutazione della dirigenza</i>	27
• <i>Sistema di misurazione e valutazione della performance dell’Inpdap</i>	27

Premessa

Il presente lavoro vuole offrire una raccolta delle news sul “Decreto Brunetta”, dal 21 settembre 2010 al 31 dicembre 2010.

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

CONTRATTAZIONE

- **La Contrattazione dopo il D.Lgs. 150/2009**

Si segnala il materiale didattico di Arturo Bianco “La Contrattazione dopo il D.Lgs. 150/2009”.

Il testo del documento è consultabile al seguente indirizzo:

<http://www.sspal.lombardia.it/immagini/SSPAL1609.ppt>

- **Commentario al d. lgs. 27 ottobre 2009, n. 150**

Nell’ambito del seminario di aggiornamento dedicato alla “contrattazione collettiva di lavoro, relazioni sindacali e gestione del personale degli enti locali: le novità interpretative del d. lgs. n. 150/2009”, svoltosi a Roma il 5 luglio 2010, si segnala la pubblicazione, a cura di Gianfranco Rucco, del commento al d. lgs. 150/2009.

Per visualizzare il documento, pubblicato nell'Archivio istituzionale della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione Locale "SSPAL:

<http://doc.sspal.it/bitstream/10120/1135/1/rucco.pdf>

- **Rapporto tra CCNL e CCDI**

Si segnala l’articolo di Paola Cosmai “Il nodo del rapporto tra CCNL e CCDI rimane insoluto anche dopo la riforma Brunetta”.

Abstract

Malgrado l’ incisiva riforma apportata dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, al sistema delle fonti del rapporto di impiego con la pubblica amministrazione, restano insoluti alcuni aspetti, nodali, del rapporto tra CCNL e CCDI oltre che delle modalità e dei limiti per apprezzare l’effettiva incompatibilità del secondo rispetto ai margini di contrattazione assegnati dal primo.

Il testo del documento, pubblicato in Enti Locali – Azienditalia il Personale, è consultabile presso il settore.

INCARICHI DIRIGENZIALI

- **Incarichi dirigenziali a termine negli ee.ll.**

La Corte dei conti, sezione regionale di controllo per la Lombardia, [con il parere 17 marzo 2010, n. 308](#), si esprime sull'applicabilità o meno dell'art. 110 TUEL in materia di conferimento di incarichi dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 150/2009.

La Corte ritiene che “In virtù dell'autonomia organizzativa costituzionalmente riconosciuta agli Enti locali e nell'attuale assenza di un intervento legislativo espresso sul punto, è da ritenere che le disposizioni di cui all'art. 110 TUEL in materia di conferimento di incarichi siano vigenti anche dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 150/2009, che ha recato una significativa riforma delle modalità e dei limiti di conferimento di incarichi dirigenziali a contratto a tempo determinato nelle amministrazioni pubbliche. La normativa in questione è espressamente dichiarata applicabile agli incarichi con qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, restando esclusi i funzionari di categoria D che non rivestano quest'ultima qualificazione”.

In merito, si segnala l'articolo di Luigi Olivieri, pubblicato in <http://www.lexitalia.it/>, Disapplicato l'articolo 110, commi 1 e 2, del d.lgs 267/2000. Deboli le motivazioni di interpretazioni di "compromesso".

L'articolo è consultabile presso il settore.

- **Terza indagine esplorativa sull'opinione dei dirigenti: “La P.A. vista da chi la dirige”**

“Il rapporto su “La P.A. vista da chi la dirige”, giunto alla sua terza edizione e dunque in grado di proporre una analisi evolutiva sia pur ancora limitata al breve-medio periodo, vuole essere un contributo al dibattito sul lungo e inesauribile processo di riforma della Pubblica Amministrazione in Italia, tanto più importante in quanto fondato sui risultati di una indagine che intende dare voce alla struttura per individuare le aree su cui fondare un'azione riformatrice basata, se possibile, sul convinto sostegno e sui suggerimenti della parte pronta all'innovazione.

Un contributo che assume un valore particolare in quanto promosso, per il secondo anno consecutivo, dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

L'indagine è stata curata dalla Fondazione Promo P.A. di Lucca che si è avvalsa, per l'impostazione metodologica e l'elaborazione dei dati, del Centro Statistica Aziendale Srl di Firenze”.

Il rapporto è consultabile al seguente indirizzo:

<http://www.iss.promopa.it/admin/uploads/file/la%20pa%20vista%20da%20chi%20a%20dirige%202009.pdf>.

- **Revoca incarichi dirigenziali**

Si segnala l'articolo di Russo Pasquale e Bruno Maria Ilaria "La disciplina della revoca degli incarichi dirigenziali negli enti locali tra riforma Brunetta e manovra anticrisi", pubblicato sulla rivista telematica Diritto.it.

Il documento, pubblicato è consultabile al seguente indirizzo:

<http://www.diritto.it/docs/29921>.

- **Gli assetti della contrattazione integrativa dopo il D.lgs. n. 150 del 2009 e la finanziaria d'estate: ratio di una riforma**

Si segnala l'articolo di Valerio Talamo "Gli assetti della contrattazione integrativa dopo il D.lgs. n. 150 del 2009 e la finanziaria d'estate: ratio di una riforma".

Sommario:

1. Premessa.
2. La contrattazione di secondo livello nel lavoro pubblico. Il quadro economico-finanziario.
 - 2.1. Altri fattori: la crisi dell'Accordo di luglio.
3. Le riduzioni di risorse disponibili per la contrattazione integrativa: dall'art. 67 del decreto legge 112 del 2009 ai decreti per il recupero dei "tagli"
 - 3.1. I meccanismi di recupero delle risorse per la contrattazione integrativa.
 - 3.2. Quantificazione dei fondi di amministrazione.
4. Oggetto e limiti della contrattazione integrativa.
 - 4.1. Finalizzazione della contrattazione integrativa a risultati ed obiettivi.
 - 4.2 Criteri di finanziamento meritocratico.
5. Poteri unilaterali delle amministrazioni pubbliche.
6. Oneri di pubblicazione.
7. Controlli sulla contrattazione integrativa ed oneri di comunicazione.
8. Ingresso modulare del nuovo complesso normativo.
 - 8.1. L'estinzione legale dei contratti integrativi vigenti e l'operatività delle disposizioni in materia di partecipazione sindacale ed attributive di poteri unilaterali nella contrattazione integrativa.
 - 8.2. Immediata applicabilità ed applicabilità (parzialmente) differita alla compiuta attuazione dei nuovi sistemi di valutazione.
 - 8.3. Applicabilità differita a seguito della sottoscrizione dei nuovi CCNL.
9. Conclusioni: l'art. 9 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con la legge n. 122 del 30 luglio 2010.

Il documento è consultabile al seguente indirizzo:

http://www.astrid-online.it/Lavoro-pub/Studi--ric/talamo_n110-2010it.pdf.

- **Il dirigente come soggetto “attivo” e “passivo” della valutazione**

Si segnala il documento di Daniela Bolognino e Gianfranco D'Alessio La responsabilità dirigenziale legata al sistema di valutazione e la responsabilità per omessa vigilanza su produttività ed efficienza - Pubblicato in “La riforma del lavoro pubblico”, F. Pizzetti, A. Rughetti (a curadi), Studi Cis Anci, EDK editore, 2010.

Sommario: 1. Introduzione: la posizione del dirigente nel c.d. “decreto Brunetta” (d.lgs. n. 150/2009) quale soggetto “attivo” e “passivo” nell’ambito del sistema di valutazione. -2. Il ruolo “attivo” del dirigente quale soggetto del sistema di valutazione della performance del personale. - 2.1 La valutazione del personale non dirigente nel sistema ante d.lgs. n. 150/2009 (con particolare riferimento alla contrattazione nel comparto Regioni e Autonomie Locali). -2.2 Il dirigente ed il suo ruolo nella valutazione del personale nel c.d. “decreto Brunetta”. -2.3 Il ruolo della dirigenza nell’assegnazione di obiettivi al personale. -2.4 L’incerta autonomia della dirigenza nella valutazione del personale dipendente e le soluzioni individuate dal legislatore per sollecitare la dirigenza a valutare -3. Il ruolo “passivo” del dirigente quale soggetto sottoposto alla valutazione della sua performance. -4. Tra luci ed ombre: il passaggio dalla disciplina del d.lgs. n. 286/1999 a quella del d.lgs. n. 150/2009 in tema di valutazione della dirigenza pubblica. -4.1 I criteri di valutazione della dirigenza pubblica nel passaggio dall’art. 5 del d.lgs. n. 286/1999 all’art. 9, comma 1, del d.lgs. n. 150/2009. -4.2 Alla ricerca dei principi della valutazione della dirigenza nel passaggio dall’art. 5 del d.lgs. n. 286/1999 al sistema di valutazione e misurazione di cui al d.lgs. n. 150/2009. -5. La responsabilità dirigenziale ex art. 21 del d.lgs. n. 165/2001, nella formulazione modificata dall’art. 41 del d.lgs. n. 150/2009. -5.1 La responsabilità dirigenziale nell’art. 21, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 41 del d.lgs. n. 150/2009. - 5.2 Alcuni interrogativi sulla responsabilità per violazione del dovere di vigilanza sul rispetto degli standard qualitativi e quantitativi nel comma 1 bis dell’art. 21 del d.lgs. n. 165/2001, introdotto dall’art. 41 del d.lgs. n. 150/2009.

Il documento è consultabile al seguente indirizzo:

http://www.astrid-online.it/Riforma-de1/Valutazion/Studi--ric/D_-Bolognino_G_D-Alessio_volume-ANCI.pdf

- **Incarichi dirigenziali a tempo determinato negli enti locali**

Si segnala la sentenza della Corte Costituzionale, [12 novembre 2010, n. 324](#), annotata da Carlo Rapicavoli.

Infondate le questioni di legittimità costituzionale delle disposizioni del d. Lgs. N. 150 del 2009, che prevedono limiti agli incarichi di dirigente pubblico a contratto, nonché l’obbligo di attivare la mobilità volontaria prima di indire concorsi pubblici.

Il documento è consultabile al seguente indirizzo:

<http://www.filodiritto.com/index.php?azione=visualizza&iddoc=2093>.

- **Incompatibilità dirigenziali**

Si segnala l'articolo di Paola Cosmai "La Funzione pubblica fa luce sulle incompatibilità dirigenziali".

La Funzione pubblica, con la circolare 6 agosto 2010, n. 11, chiarisce i presupposti, i limiti e le modalità applicative della cd. riforma Brunetta in materia di incompatibilità dei dirigenti deputati alla gestione del personale.

Il testo del documento, pubblicato in "Azienditalia - il Personale – PLUS" è consultabile presso il settore.

- **Gli incarichi dirigenziali a termine alla luce del D. lgs n.150/2009**

Si segnala la nota interpretativa ANCI - UPI relativa a "Il conferimento di incarichi dirigenziali a termine negli Enti Locali".

Nella nota sono dati chiarimenti relativi agli incarichi dirigenziali a termine nelle amministrazioni locali alla luce delle novità introdotte dal D. Lgs n.150/2009 e dei recenti orientamenti giurisprudenziali in materia.

La nota è consultabile al seguente indirizzo:

http://portale.anci.it/Contenuti/Allegati/Anci-Upi_notaincarichidirigenziali_21dicembre2010.pdf.

MALATTIA

- **Trasmissione telematica del certificato e dell'attestato di malattia**

Si segnala l'articolo di Patrizio Lostritto "Trasmissione telematica del certificato e dell'attestato di malattia: ulteriori richiami e raccomandazioni per il datore di lavoro/p.a. e per i suoi dipendenti".

Il processo ed il sistema per la trasmissione telematica degli attestati di malattia da parte dei medici ai datori di lavoro è stato avviato, sebbene emerga la necessità effettuare delle verifiche e metter ancora a punto alcuni aspetti. Il Dipartimento della funzione pubblica, con una ulteriore circolare, la n. 2 del 28 settembre 2010, fa il punto della situazione delle prime verifiche effettuate. Il Dipartimento, inoltre fornisce alcune indicazioni circa la possibilità di presentare, in alcuni specifici casi, l'attestato di malattia in forma cartacea e come comportarsi in caso di diagnosi per le malattie esentate dalla trattenuta della retribuzione e dalla visita fiscale. Viene infine rammentato il comportamento che deve assumere l'amministrazione nei casi in cui l'attestato è trasmesso ancora in forma cartaceo.

Il testo del documento, pubblicato in "Azienditalia - il Personale - PLUS" è consultabile presso il settore.

- **Trasmissione telematica dei certificati e degli attestati medici**

Il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione ha emanato la Circolare n. 2/2010 relativa alla trasmissione telematica dei certificati e degli attestati medici per la giustificazione delle assenze per malattia dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni prevista dall'art. 55 septies del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 69 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Ulteriori indicazioni.

Con circolare n. 1/2010/DFP/DDI dell'11 marzo 2010 il ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione ha fornito indicazioni operative relativamente all'avvio del sistema di trasmissione telematica dei certificati e degli attestati medici per la giustificazione delle assenze per malattia dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni previsto dall'art. 55 septies del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 69 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Nella predetta circolare venivano dati chiarimenti relativamente al funzionamento generale del sistema, ai soggetti tenuti alla trasmissione telematica, agli oneri e vantaggi per i lavoratori e ai tempi di attuazione e sanzioni per l'inosservanza degli obblighi di trasmissione secondo le nuove modalità. In particolare, nel paragrafo 6 ("Tempi di attuazione e sanzioni per l'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica") è stato previsto quanto segue.

Per assicurare un'applicazione omogenea della normativa, il ministero ritiene opportuno, con la circolare n. 2/2010, precisare i tempi e le modalità di attuazione del nuovo sistema, tenuto conto dell'esigenza di una sua introduzione graduale ed uniforme sul territorio nazionale.

La circolare è consultabile al seguente indirizzo:

<http://www.innovazionepa.gov.it/TestoPDF.aspx?d=20688>.

PRIVACY

- **Linee guida sulla diffusione on line di documenti e informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni**

<<Il Garante per la protezione dei dati personali ha approvato in via preliminare lo [schema](#) delle "Linee guida in materia di trattamento di dati personali effettuato da soggetti pubblici per finalità di pubblicazione e di diffusione sul web di atti e documenti adottati dalle pubbliche amministrazioni".

Prima dell'adozione definitiva, l'Autorità ha sottoposto il documento a una consultazione che si concluderà il 31 gennaio 2011>>.

In merito si segnala la [scheda n. 8752](#) pubblicata nella banca dati Infoleg del Consiglio regionale del Piemonte.

RAPPORTO DI LAVORO

- **Progressioni verticali: immediata applicabilità dell'art. 62 del d.lgs. 150/2009**

La Sezione Controllo Regione Piemonte, con il parere 41/2010, si esprime su un quesito sollevato dal Comune di Isola d'Asti relativo alle progressioni verticali: in particolare viene chiesto se sia possibile effettuare una progressione verticale, inserita nel programma delle assunzioni approvato prima dell'entrata in vigore del D. lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, secondo le modalità previste nel regolamento dell'ente, prescindendo dal titolo di studio richiesto dall'esterno e con concorso riservato solo agli interni ai sensi dell'art. 91, comma 3, del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Secondo la Corte dei conti *“un'interpretazione costituzionalmente orientata delle disposizioni contenute nel D.lgs. n. 150/2009 in materia di progressioni verticali conduce, da un lato, a ritenere l'immediata applicabilità dell'art. 62 del decreto stesso, e del principio, consolidato in giurisprudenza, dell'obbligo del pubblico concorso anche per l'accesso alle diverse aeree in cui è inquadrato il personale pubblico (con riserva facoltativa di posti a favore dei dipendenti solo se in possesso del titolo di studio valido per l'accesso dall'esterno), dall'altro lato, conduce a considerare abrogata la norma contenuta nell'art. 91, comma 3, del TUEL per incompatibilità tra le nuove disposizioni e le precedenti, ai sensi dell'art. 15 disp. prel. c.c.*

Nè appare convincente, per sostenere il differimento dell'applicabilità della nuova disciplina suesposta introdotta dal D.lgs. n. 150/2009 al 1° gennaio 2011, il disposto del comma 4 dell'art. 31 del decreto stesso, secondo cui “nelle more dell'adeguamento di cui al comma 1, da attuarsi entro il 31 dicembre 2010, negli ordinamenti delle regioni e degli enti locali si applicano le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto”.

Il Collegio ritiene, infatti, che il riferimento alle “disposizioni vigenti” non possa che essere inteso come riferimento a norme che siano conformi a Costituzione e che siano interpretate in maniera costituzionalmente orientata.”

Il parere è consultabile al seguente indirizzo:

<https://servizi.corteconti.it/bdcaccessibile/ricercaInternet/doDettaglio.do?id=2712-31/05/2010-SRCPIE>

- **Progressioni verticali**

La Corte dei conti, sezione giurisdizionale di controllo per la regione Lombardia, [con il parere 375/2010](#), afferma che “l'art. 24, 1° comma del Decr. leg.vo 150/09 stabilisce che “a decorrere dal 1° gennaio 2010 le pubbliche amministrazioni coprono i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici con riserva non superiore al 50% a favore del personale interno”, l'art. 31, comma 1 e 4 impone alle Regioni e agli Enti Locali di adeguare entro il 31 dicembre 2010 i propri ordinamenti ai principi di valorizzazioni del merito contenuti nello stesso decreto. Nelle more di tale adeguamento si applicano le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del Decr. leg.vo 150/09.

(... Omissis...)

Gli enti locali sono quindi tenuti a recepire entro il 31 dicembre 2010 nei propri ordinamenti i principi introdotti dal Decr. leg.vo 150/09 avendo cura di assicurare il massimo rispetto dei parametri costituzionali stabiliti in materia di accesso e tenuto conto che le procedure di cui all'art. 91, 3° comma TUEL assumono carattere residuale e limitato a particolari profili e figure professionali caratterizzate da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente”.

- **Abolizione delle progressioni verticali**

La Corte dei conti, sez. delle autonomie, con deliberazione 29 aprile 2010 n. 10, dispone che “con riferimento agli Enti locali, l'applicabilità dell'articolo 62 del decreto legislativo n. 150/2009, nella parte in cui stabilisce che le progressioni fra aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio

richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50% di quelli messi a concorso, decorre dal 1 gennaio 2010. L'articolo 91 T.U.E.L., nella parte in cui prevede concorsi interamente riservati al personale dipendente, deve ritenersi abrogato per incompatibilità con il d.lgs 150/2009”.

In merito, si segnala il commento di Luigi Oliveri “Le progressioni verticali sono abolite anche per gli enti locali; la Sezione Autonomie della Corte dei conti svela che il re è nudo”.

Il commento, pubblicato su <http://www.lexitalia.it/>, è consultabile presso il settore.

- **La mobilità dopo il decreto Brunetta**

Il D.Lgs. 27 ottobre 2010, n. 150, ha innovato l'istituto della mobilità, chiarendone la nozione, la portata e la modalità applicativa, rendendo tale forma di reclutamento per un verso più trasparente e, per l'altro, non più gestita in maniera centralizzata dall'Ufficio personale dell'amministrazione, ma condivisa da tutti i dirigenti interessati.

E' l'abstract dell'articolo di Paola Cosmai, pubblicato nella rivista “Azienditalia il Personale Plus”, consultabile presso il settore.

- **L'equivalenza delle mansioni tra riforma Brunetta e poteri del giudice: possibili scenari**

Si segnala il documento di Angela Maria Perrino, L'equivalenza delle mansioni tra riforma Brunetta e poteri del giudice: possibili scenari.

L'autore commenta la sentenza della Corte di cassazione 25 maggio 2010, n. 12764 e 11 maggio 2010, n. 11405.

La nota, pubblicata nella rivista “Il Foro italiano” del 9 settembre 2010, pag. 2376 e seguenti, è consultabile presso il settore.

Le sentenze sono consultabili presso il settore.

- **La revisione delle politiche di gestione delle risorse umane**

Si segnala il documento di Domenico Barillà, “La revisione delle politiche di gestione delle risorse umane”.

Il documento è consultabile al seguente indirizzo:

<http://www.finanzalocale.eu/file/mininterno/notabilancio2011-05.pdf>

- **Prime applicazioni del nuovo sistema disciplinare di cui al decreto legislativo n. 150/2009: riflessioni e note critiche**

Si segnala l’articolo di Maura Stassano “Prime applicazioni del nuovo sistema disciplinare di cui al decreto legislativo n. 150/2009: riflessioni e note critiche”.

SOMMARIO:

1. *La vicenda*
2. *Considerazioni generali*
3. *L’azione disciplinare*
4. *Gli aspetti peculiari dell’azione disciplinare –*
5. *Conclusioni.*

Il documento prende in esame l’ordinanza 1° ottobre 2010 del tribunale di Santa Maria Capua Vetere, sez. lavoro, con cui il giudice del lavoro affronta il giudizio di legittimità, sia pure in via cautelare ex art. 700 c.p.c., del licenziamento irrogato ad un dirigente medico, nel vigore del D.L.vo n. 150/2009, per aver consentito l’ingresso in sala operatoria di un chirurgo non dipendente, nonché per aver permesso che questi fungesse da primo operatore, senza ottenere alcuna autorizzazione dalla direzione.

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

- **Blocco degli stipendi dei dipendenti pubblici: un problema giuridico, economico e organizzativo**

Si segnala l’articolo di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan “Blocco degli stipendi dei dipendenti pubblici: un problema giuridico, economico e organizzativo”.

Abstract

Il D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, ha introdotto una serie di limiti negli stipendi pubblici, che vanno dal tetto al trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti al valore massimo dell'importo da destinare al salario accessorio dell'ente, dalla fissazione dell'incremento massimo del Ccnl 2008-2009 al blocco delle procedure contrattuali e negoziali. E' l'art. 9 che contiene tutte le disposizioni in questione. La loro applicazione rappresenta un problema giuridico, in quanto spesso vengono utilizzate espressioni che non trovano il loro significato nel nostro ordinamento economico, in quanto i tetti, nel loro complesso, costringono l'amministrazione a razionalizzare le somme a disposizione, ma soprattutto gestionale, in quanto la scarsità delle risorse obbligano gli enti a privilegiare alcuni servizi a scapito di altri.

Il testo del documento, pubblicato in Enti Locali – Azienditalia il Personale, è consultabile presso il settore.

- **Mobilità**

“Recentissime pronunce della Corte dei conti hanno riproposto i problemi di configurazione della mobilità, ovvero del fenomeno configurato come passaggio diretto di personale da un'amministrazione pubblica all'altra. Fondamentale risulta il parere 6 dicembre 2010, n. 59 espresso dalle Sezioni Riunite, cui ha fatto seguito il parere della Sezione regionale di controllo per il Piemonte 20 dicembre 2010, n. 94”.

E' l'incipit dell'articolo Luigi Oliveri “Mobilità: rientra nel limite di spesa del 20% previsto dalla manovra estiva. I trasferimenti dei dipendenti non sono più regolabili alla luce delle vecchie disposizioni normative”

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

- **Progressioni verticali**

Il Tar Umbria, [con la sentenza n. 536 del 2010](#), ha ritenuto legittime le progressioni verticali effettuate da regioni ed enti locali fino al 31/12/2010.

La prova della legittimità di tali decisioni organizzative risiederebbe, ad avviso del giudice amministrativo, nella disposizione contenuta nell'articolo 31, comma 1, del d.lgs. 150/2009 il quale dispone che “Le regioni (...) e gli enti locali adeguano i

propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli (...) 24, commi 1 e 2 ...”; ed al comma 4 stabilisce che “nelle more dell’adeguamento di cui al comma 1, da attuarsi entro il 31 dicembre 2010, negli ordinamenti delle regioni e degli enti locali si applicano le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto; decorso il termine fissato per l’adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente titolo fino alla data di emanazione della disciplina regionale e locale”.

Il Tribunale amministrativo, nella sopraccitata sentenza, ha interpretato tale disposizione nel senso che la nuova disciplina delle progressioni di carriera, introdotta dal d.lgs. 150/2009, si applicherà (alle regioni ed agli enti locali) a partire dal 1 gennaio 2011, termine entro il quale dette amministrazioni dovranno adeguare i rispettivi ordinamenti conformemente ai principi stabiliti dal decreto delegato.

In merito, si veda [la scheda n. 8750](#) pubblicata nella banca dati Infoleg del consiglio regionale del Piemonte.

RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE, AMMINISTRATIVA, CONTABILE

- **Responsabilità amministrativo contabile**

Si segnala che al seguente indirizzo:

<http://www.amcorconteconti.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.

- **Disciplina in tema di infrazioni e sanzioni disciplinari e procedimento disciplinare**

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha pubblicato [la Circolare 14/2010](#) “D.lgs. n. 150 del 2009 - disciplina in tema di infrazioni e sanzioni disciplinari e procedimento disciplinare - problematiche applicative”.

Con la circolare in oggetto, Il Dipartimento della funzione pubblica intende fornire chiarimenti su alcuni aspetti problematici di interpretazione o di applicazione della disciplina in tema di infrazioni e sanzioni disciplinari e procedimento disciplinare.

- **Responsabilità disciplinare**

Si segnala l'articolo di Pietro Barrera "La responsabilità disciplinare dei dipendenti pubblici dopo il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (anche alla luce del decreto legge n. 78/2010)".

Il documento è consultabile al seguente indirizzo:

<http://doc.sspal.it/bitstream/10120/1145/1/performance.pdf>.

RIFORMA P.A.

- **Il "tormentone" della vigenza della riforma Brunetta nella giurisprudenza dei giudici del lavoro**

"Continuano a moltiplicarsi decisioni del giudice del lavoro, secondo le quali il d.lgs 150/2009 risulterebbe, per le parti concernenti l'esercizio dei poteri datoriali e la limitazione alle competenze alla contrattazione collettiva, non ancora applicabile. Eppure, la quantità delle decisioni non fornisce base per ritenere che l'orientamento giurisprudenziale in via di consolidamento tra i giudici del lavoro sia corretto e condivisibile. Tutt'altro".

E' l'incipit dell'articolo di Luigi Oliveri Il "tormentone" della vigenza della riforma Brunetta nella giurisprudenza dei giudici del lavoro.

Il testo del documento, pubblicato nel sito www.lexitalia.it, è consultabile presso il settore.

- **Alcune considerazioni sugli effetti della manovra di stabilizzazione finanziaria sul processo di riforma della p.a.**

"Il blocco triennale della contrattazione collettiva nazionale, ed il mantenimento dei valori stipendiali dei dipendenti pubblici ai livelli del 2009 (con l'auspicio che entro

l'anno siano definiti tutti i contratti collettivi che hanno scadenza a tale data) rischia di ritardare il percorso di rilancio e rivalutazione della p.a. nei confronti sia degli attori interni che dei terzi fruitori dei servizi.

La nuova manovra inoltre dà luogo a situazioni di incertezza e che richiedono una adeguata opera di coordinamento per recuperare quanto è possibile alla luce del nuovo quadro normativo”.

E' l'abstract dell'articolo di Luigi Cosco pubblicato nel sito Anci Toscana, consultabile al seguente indirizzo: http://www.ancitoscana.it/Opportunit-per-i-Comuni/Servizio-ELIA/La-newsletter-di-ELIA/N----luglio-/Alcune-considerazioni-sugli-effetti-della-manovra-di-stabilizzazione-finanziaria-sul-processo-di-riforma-della-pa-/anci-s_732/pageBase2.html?ID_004=995.

- **La separazione tra politica ed amministrazione**

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.

- **La riforma del lavoro pubblico: la legge 15/2009 ed il decreto legislativo 150/2009**

“Limitazione del principio della contrattualizzazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici ovvero ripubblicizzazione del rapporto di lavoro del personale delle PA, riscrittura delle regole che presiedono alla contrattazione, modifica delle disposizioni sulla valutazione, valorizzazione dei meriti, rafforzamento dei poteri dei dirigenti e della loro autonomia e rafforzamento delle disposizioni disciplinari. Possono così essere riassunte le scelte di maggiore rilievo contenute nel decreto legislativo 150/2009, attuativo della legge n. 15/2009, cd Brunetta, decreto che il Governo ha definitivamente varato lo scorso 9 ottobre e che è entrato in vigore lo scorso 15 novembre”.

E' la premessa dell'articolo di Arturo Bianco “La riforma del lavoro pubblico: la legge 15/2009 ed il decreto legislativo 150/2009”.

Il documento è consultabile al seguente indirizzo:
http://www.reformnet.it/joomla/attachments/104_Arturo%20BIANCO.pdf.

- **Riforma Brunetta: “Inquadramento normativo e applicazione all’interno degli enti territoriali”**

Si segnala la pubblicazione, sul sito on-line “LexItalia.it”, di un interessante articolo concernente la riforma “Brunetta”, dell’autore Maurizio Lucca, dal titolo “D. lgs. n. 150/2009: inquadramento normativo e applicazione all’interno degli enti territoriali”. L’articolo si compone delle seguenti parti:

1. Premessa;
2. Piano delle performance;
3. Le valutazioni;
4. Nuovo ruolo della dirigenza e della partecipazione;
5. Conclusioni;

- **Delibera n. 105/2010 - Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità (articolo 13, comma 6, lettera e, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)**

Con la deliberazione n. 105/2010, la Commissione per la Valutazione la Trasparenza e l’Integrità delle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell’articolo 13, comma 6, lettera e), e comma 8 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ha adottato le linee guida per la predisposizione, ad opera di ogni singola amministrazione, del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità, di cui all’articolo 11, commi 2 e 8, lettera a), del decreto, di cui un’apposita sezione della commissione verificherà l’effettiva adozione.

In merito si segnala la [scheda](#) pubblicata nella banca dati Infoleg del Consiglio regionale del Piemonte.

- **Relazione sullo stato della Pubblica Amministrazione**

Il Ministro, Renato Brunetta, ha consegnato ai Presidenti di Camera e Senato la "Relazione sullo stato della Pubblica Amministrazione".

La Relazione analizza l’universo della pubblica amministrazione sotto diversi profili: normativo, istituzionale, organizzativo e contrattuale, La relazione certifica quanto realizzato dal Governo e dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione nei primi due anni della legislatura, nei settori della funzione pubblica e dell’innovazione tecnologica.

La relazione è consultabile al seguente indirizzo:

<http://www.innovazionepa.gov.it/comunicazione/notizie/2010/ottobre/21102010---relazione-al-parlamento-su-stato-pa-2009.aspx>

- **Adeguamento dei propri ordinamenti alle disposizioni recate dal Titolo II e Titolo III della Riforma Brunetta**

Si avvicina la scadenza del 31 dicembre 2010 entro la quale le amministrazioni locali dovranno procedere all'adeguamento dei propri ordinamenti alle disposizioni recate dal Titolo II e Titolo III della Riforma Brunetta. Ai sensi dell'art.16, c.2 D.Lgs. 150/2009 gli enti locali devono adeguare i regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi avuto riguardo ai principi generali posti alla base della riforma (art.3), alle norme sul ciclo della performance e relativi obiettivi e indicatori (artt.4 e 5, c. 2), alle disposizioni sul nuovo sistema di misurazione e valutazione (art.7), all'applicazione di queste ultime alla performance individuale (art.9); alle competenze generali degli organi d'indirizzo politico-amministrativo (art.15, c.2). L'art.31, commi 1 e 4 del decreto, poi, impone l'adeguamento degli ordinamenti ai principi evincibili dalle norme del Titolo III.

Gli enti locali devono, pertanto, ridefinire le norme regolamentari in ordine ad una serie di istituti (progressioni di carriera, attribuzione di incarichi di responsabilità, ecc.), parte dei quali dovrà peraltro trovare disciplina, quanto agli aspetti retributivi, anche nei contratti decentrati integrativi, pure oggetto di adeguamento ai sensi dell'art. 65. L'ANCI nelle proprie Linee Guida (disponibili su www.meritoepformance.anci.it) ha già fornito indicazioni in merito alle modalità di revisione dei regolamenti in materia di Ciclo della Performance, di costituzione e disciplina dell'Organismo Indipendente di Valutazione, nonché in materia di valutazione e definizione delle fasce di merito per la corresponsione del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale ed in merito all'accesso e alle progressioni di carriera.

Articolo tratto dal sito Ancitel, Il giornale dei comuni.

TRASPARENZA

- **Trasparenza e riservatezza**

Si segnala il documento di Franco Pizzetti "Trasparenza e riservatezza nella pubblica amministrazione".

Sommario: 1. La trasparenza nella legge delega n. 15 del 2009: una visione “compulsiva” che dà vita a una multiformità di significati e discipline. - 2. La trasparenza nel decreto delegato n. 150 del 2009. Una visione “espansiva”, legata anche a garantire legalità e integrità nell’azione delle pubbliche amministrazioni e alla individuazione di contenuti specifici di diffusione di dati personali. Il ruolo della CIVIT. - 3. La trasparenza amministrativa nell’ambito del decreto delegato: problemi e questioni aperte. La persistente ambiguità del concetto di trasparenza. - 4. Le indicazioni che emergono dalla delibera CIVIT n. 6 del 2010 (Prime linee di intervento per la trasparenza e l’integrità). La definizione di trasparenza accolta e le conseguenze che ne derivano. Il riconoscimento della necessità di armonizzare l’attuazione della disciplina in materia di trasparenza con altri settori dell’ordinamento, presidiati da altre Istituzioni. Il riconoscimento di un rapporto necessario con la Autorità per la Protezione dei dati personali. - 5. Il delicato rapporto tra trasparenza e protezione dei dati personali dei cittadini. Il ruolo della CIVIT e quello del Garante dei dati personali. - 6. Una osservazione conclusiva.

Il testo del documento, pubblicato nel sito <http://www.astrid-online.it/>, è consultabile presso il settore.

- **Trasparenza e performance**

Si segnala l’articolo di Renato Ruffini “Trasparenza e performance: il caso dei comuni dell’ Iowa”.

L’autore affronta il principio della trasparenza della p.a., principio che è uno dei perni fondamentali attorno al quale si basa il raggiungimento effettivo dell’obiettivo fondamentale della riforma: servizi di maggior qualità e minore costo per i cittadini.

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

VALUTAZIONE

- **Linee guida per la definizione degli standard di qualità**

Si segnala che, con la deliberazione n. 88/2010 del 24 giugno 2010 (G.U. 16 luglio 2010, n. 155), la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle amministrazioni pubbliche ha approvato le “Linee guida per la definizione degli standard di qualità (art. 1, comma 1, D.Lgs. 20 dicembre 2009, n. 198)”.

La delibera costituisce il primo passo verso la costruzione di un sistema di controllo diffuso della qualità dell’azione amministrativa e presenta le seguenti finalità:

- proporre un metodo per la misurazione della qualità dei servizi, coerente con le previsioni di cui al D.Lgs. n. 150 del 2009;
- indicare, in particolare, alle amministrazioni il percorso teso alla definizione di standard di qualità ai sensi dell'art. 1, comma 1, D.Lgs. n. 198 del 2009, salvo un successivo e ulteriore intervento da parte della Commissione (ai sensi dell'art. 13, comma 6, lett. f, D.Lgs. n. 150 del 2009, anche per adempiere a quanto previsto, in linea più generale, dall'art. 28 del citato decreto).

Il testo della deliberazione è reperibile al seguente indirizzo:

<http://www.civit.it/?p=1494>

- **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>.

- **Valutare le performance delle P.A**

Si segnala il documento di G. Urbani, Valutare le performance delle P.A.

“La qualità dei servizi della pubblica amministrazione agli utenti, cittadini ed imprese, rappresenta un indicatore dello stato di benessere di un paese, ma anche un fattore che deve generare nuova competitività, soprattutto per un'Italia in declino da anni. La riforma Brunetta (D.Lgs.150/09), comunque la si voglia giudicare, segna una decisa positiva discontinuità. La valutazione utile però è la chiave di volta ideale, per cambiare “comportamenti”, oltre la norma. Quali sono le attese dal 2011 dell'attuazione per tutte le p.a. della riforma Brunetta? Cosa si valuterà e chi valuterà? La performance dell'individuo sarà subito valutabile come la performance dell'amministrazione? Di certo l'introduzione della valutazione della performance individuale sarà difficilmente realizzabile integralmente in tempi rapidissimi, visto che per tre anni la contrattazione del pubblico impiego resterà bloccata a causa della manovra correttiva varata dal governo (D.L.78/10); la valutazione sulle performance di carattere organizzativo invece sembra procedere spedita, viste le linee guida per la

definizione degli standard di qualità dei servizi pubblici varate dalla CiVIT (Del.89/10) e il passaggio fondamentale segnato dal D.Lgs.198/09 (cd. class action). Anche alla luce delle disposizioni anticrisi, come si stanno muovendo le amministrazioni? Prevarrà la logica attendista ed elusiva, oppure vi sono segnali che comunque qualche esperienza significativa sta avanzando?”.

Il documento è consultabile al seguente indirizzo:

http://www.valutazioneitaliana.it/new/attachments/166_AIV-UniRoma3_29.09.2010_Urbani.pdf.

- **Il ciclo della performance nel d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150**

Si segnala l'articolo di Pietro Barrera “Il ciclo della performance nel d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (anche alla luce del decreto legge n. 78/2010)”.

Il documento è consultabile al seguente indirizzo:

<http://doc.sspal.it/bitstream/10120/1145/1/performance.pdf>.

- **Valutazione della performance individuale**

Si segnala l'articolo di Daniela Bolognino “Una lettura giuridica della valutazione della performance individuale nel c.d. “decreto Brunetta”: ruolo del dirigente, garanzie “procedimentali” e conseguenze derivanti dalla conclusione dell'iter valutativo”.

Sommario: 1. I punti d'analisi della valutazione della performance individuale (della dirigenza e ad opera della dirigenza) nel c.d. decreto Brunetta; 2. La difficile emersione del ruolo di valutatore della dirigenza nella valutazione della performance del personale. Un ruolo compreso tra un quadro legislativo incerto (ed “avverso”) e gli interventi dell'Organismo indipendente di valutazione; 3. La valutazione della dirigenza pubblica: le disfunzioni applicative dell'abrogato art. 5, d.lgs. n. 286/99 e le prospettive di analisi del dato legislativo attuale; 4. Il presupposto necessario per la valutazione della dirigenza: verso il corretto funzionamento della funzione di indirizzo? 5. Due questioni relativamente al conferimento degli incarichi dirigenziali: l'individuazione degli obiettivi per il dirigente ed il peso della valutazione nel conferimento di successivi incarichi; 6. Alla ricerca della garanzia di partecipazione del valutato nell'ambito dell'iter valutativo; 7. Le ipotesi di “intervento” sulla retribuzione di risultato: una ratio “incentivante” ed una “afflittiva”; 8. La responsabilità di cui all'art. 21, d.lgs. n. 165/01 post d.lgs. n. 150/09: una formulazione normativa che continua a presentare un deficit di garanzie per il dirigente pubblico.

Il documento è consultabile al seguente indirizzo:
<http://www.amministrazioneincammino.luiss.it/?p=13852>.

- **Il colloquio di valutazione**

Si segnala l'articolo di Dario Forti e di Luciana Zanon "Il colloquio di valutazione"

Abstract

Il recente D.Lgs. n. 150/2009 orientato all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e all'efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni chiama in causa in modo diretto il tema della valutazione dei collaboratori e delle loro performance. Ma la valutazione è un ambito molto delicato che richiama temi quali l'oggettività stessa della valutazione, la capacità del valutatore di fare una corretta valutazione e di comunicarla in modo motivante, la disponibilità emotiva del «valutato» ad accogliere e utilizzare i feedback del «valutatore». L'articolo riprende in modo molto sintetico il dibattito culturale che da sempre ha accompagnato questo importante tema organizzativo. E suggerisce alcuni pratici consigli per affrontare il colloquio di valutazione facendolo diventare un momento di sviluppo, per il valutatore e per il valutato.

Il documento, pubblicato nella rivista on line Enti locali, è consultabile presso il settore.

- **Le distorsioni dell'interdipendenza tra nuovo sistema disciplinare e sistema di valutazione della performance dopo il decreto Brunetta**

Il D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 ha, tra l'altro, come noto, modificato il sistema disciplinare previsto per i dipendenti da pubbliche amministrazioni, in particolare introducendo due fattispecie disciplinari, «l'insufficiente rendimento» e «l'incompetenza o inefficienza professionale», per la cui esatta «identificazione» giuridica ha imposto un collegamento inscindibile con i risultati del sistema di valutazione vigente nell'ente. Si esaminano le caratteristiche delle due figure e i rischi e i problemi che derivano dalla dipendenza delle stesse dal sistema di valutazione.

E' l'abstract dell'articolo di Sylvia Kranz, pubblicato nella rivista "Azienditalia il Personale Plus", consultabile presso il settore.

- **L'organismo indipendente di valutazione della performance negli enti locali**

Sul palcoscenico del processo di misurazione e valutazione della performance troviamo l'Organismo indipendente di valutazione (OIV), cui il D.Lgs. n. 150/2009 attribuisce un ruolo fondamentale di garanzia per la correttezza dei processi di misurazione e valutazione annuale della performance di ciascuna struttura amministrativa. Poiché le disposizioni dell'art. 14 del citato decreto, che disciplina nel dettaglio caratteristiche e funzioni dell'organismo, per espressa previsione dell'art. 16 dello stesso, non trovano diretta applicazione negli enti locali, essendo rimessa all'autonomia organizzativa di ciascuna amministrazione locale la concreta articolazione dello stesso, è, tuttavia, opportuno che regioni ed enti locali, nelle disposizioni di adeguamento, recepiscano nei propri ordinamenti, i principi dettati in materia di costituzione, composizione e funzionamento dell'organismo dalla riforma, coerentemente alle linee guida determinate dalla Civit con propria deliberazione n. 4/2010.

E' l'abstract del documento di Silvano Marchigiani e Natalia Mancini, pubblicato nella rivista "Azienditalia il Personale Plus", consultabile presso il settore.

- **Misurazione e valutazione delle performance**

Si segnala il documento di Nicola Rosato e Vincenzo Lorenzini, "Federalismo fiscale e pubblica amministrazione. Il ciclo della performance, impostazione processo per il 2011. Processo di budget e sistema premiante".

Il testo del documento è consultabile al seguente indirizzo:

http://doc.sspal.it/bitstream/10120/1208/1/rosato_lorenzini.pdf.

- **La valutazione dei dipendenti nel pubblico impiego attraverso il controllo di gestione**

Si segnala il documento di Giuseppe De Luca, La valutazione dei dipendenti nel pubblico impiego attraverso il controllo di gestione. Uno studio di caso in attesa della riforma "Brunetta".

Il testo è consultabile al seguente indirizzo:

http://www.laprevidenza.it/attachments/news/avv_de_luca.pdf.

- **Misurazione e valutazione performance**

Si segnala il documento di Nicola Rosato e Vincenzo Lorenzini, “Strumenti per la gestione manageriale delle risorse umane. La riforma del pubblico impiego (D.Lgs. 150/2009). La valorizzazione individuale”.

Il testo è consultabile al seguente indirizzo:

http://doc.sspal.it/bitstream/10120/1223/1/rosato_2_corso%20Performance.pdf.

- **Adottato il sistema di misurazione e valutazione del Ministero**

Il Ministro Matteoli ha adottato, con decreto 10 settembre 2010, n. 274/5.1/OIV, il sistema di misurazione e valutazione della performance del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Il provvedimento è stato trasmesso agli organi di controllo per la registrazione. Il sistema è pubblicato sul sito istituzionale, nel rispetto del principio di trasparenza totale, ai sensi della delibera della Commissione di valutazione, per la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche n.104 del 2 settembre 2010.

[Sistema di misurazione e valutazione della performance](#)

- **Delibera n. 111/2010 in tema di valutazione individuale in relazione agli artt. 19 e 65 del decreto legislativo n. 150 del 2009 e all'art. 9 del decreto legge n. 78 del 2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 2010**

La commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni pubbliche con la deliberazione 111/2010 dispone che indipendentemente dall'adeguamento alle disposizioni di cui al Titolo III del decreto legislativo n. 150 del 2009 della contrattazione collettiva integrativa vigente e, comunque, dall'operatività delle previsioni di cui all'art. 19, alla luce della sopravvenuta normativa (decreto legge n. 78 del 2010, convertito nella legge n. 122 del 2010):

a) le amministrazioni devono procedere alla definizione e adozione dei Sistemi di misurazione e valutazione anche della performance individuale e a darne concreta applicazione nei termini legislativamente previsti;

b) gli enti territoriali devono egualmente procedere alla valutazione individuale, eventualmente in applicazione dei criteri vigenti;

La deliberazione è consultabile al seguente indirizzo:

<http://www.civit.it/?p=2234>.

- **Sistema di misurazione e valutazione della performance: procedure di conciliazione**

Si segnala la deliberazione della CIVIT n. 124/2010 – Sistema di misurazione e valutazione della performance: procedure di conciliazione (articolo 7, comma 3, decreto legislativo n. 150/2009).

La deliberazione è consultabile al seguente indirizzo:

<http://www.civit.it/?p=3035>

- **Valutazione della dirigenza**

Si segnala la deliberazione della CIVIT n. 123/2010 – in tema di valutazione della dirigenza.

La deliberazione è consultabile al seguente indirizzo:

<http://www.civit.it/wp-content/uploads/Delibera-n.123.2010-scansionata.pdf>.

- **Sistema di misurazione e valutazione della performance dell’Inpdap**

Con determinazione 28 dicembre 2010, n. 277, è stato adottato il sistema di misurazione e valutazione della performance dell’Inpdap.

Il documento è consultabile al seguente indirizzo:

<http://www.inpdap.it/archiviofile/normativa/interna/28-12-2010DETPRES277.pdf>.

Sommario

1. Le caratteristiche distintive dell’Inpdap pag. 4
2. I profili generali del modello di valutazione della performance pag. 9
3. I principi guida del sistema pag. 13
4. I cinque macroambiti della misurazione e valutazione della performance organizzativa pag. 14
 - 4.1 Il grado di attuazione della strategia.

- 4.2 Il portafoglio delle attività e dei servizi.
- 4.3 Lo stato di salute dell'amministrazione.
- 4.4 Gli impatti dell'azione amministrativa (outcome).
- 4.5 I confronti interni e con altre Amministrazioni (Benchmarking).
- 5. I principi guida per la costruzione del sistema degli indicatori pag. 19
- 6. I principi guida per la valutazione della performance individuale pag. 22
 - 6.1 L'indicatore di performance individuale (IPI) e il collegamento con la valutazione della performance organizzativa
 - 6.2 Il manuale operativo di valutazione della performance individuale
- 7. Valutazione della performance e trasparenza pag. 25
- 8. L'adeguamento sistemi informativi pag. 26
- 9. Le rilevazioni annuali dell'OIV. Benessere organizzativo e sviluppo del sistema pag. 26
- 10. Il coinvolgimento degli stakeholder pag. 27
 - 10.1 Le cinque fasi di coinvolgimento degli stakeholder
- 11. Il ciclo della gestione della performance pag. 29
- 12. Il raccordo con gli altri controlli interni esistenti pag. 33