

**DISEGNO DI LEGGE n 847-B** (approvato in via definitiva dal Senato il 25 febbraio 2009)

Delega al Governo finalizzata alla ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro e alla Corte dei Conti

**Art. 1**

*Modifica all'articolo 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di derogabilità delle disposizioni applicabili solo ai dipendenti pubblici*

1. Il secondo periodo del comma 2 dell'articolo 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è sostituito dal seguente: «Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge».

2. L'articolo 2, comma 2, secondo periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applica alle disposizioni emanate o adottate successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge

*Con questo articolo si sancisce il ritorno alla legge come fonte regolativa di gran parte del rapporto di lavoro pubblico. Ciò attraverso l'introduzione nel sistema giuridico di pesanti limitazioni e modifiche alla attuale gerarchia delle fonti normative in base alle quali "i rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono disciplinati dalle disposizioni del Capo I, Titolo II, del libro V° del Codice Civile".*

*Tale cambiamento d'indirizzo viene realizzato modificando l'ultima parte del secondo periodo del comma 2 dell'art 2 del 165 "...salvo che la legge disponga espressamente in senso contrario" in "....solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge".*

**Art. 2 -**

*Delega al Governo in materia di riforma del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*

1. Il Governo è delegato ad adottare, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, entro il termine di nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi volti a riformare, anche mediante modifiche al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 2, comma 2, del medesimo decreto legislativo, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, e della relativa contrattazione collettiva per il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a) convergenza degli assetti regolativi del lavoro pubblico con quelli del lavoro privato, con particolare riferimento al sistema delle relazioni sindacali;
- b) miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle procedure della contrattazione collettiva;
- c) introduzione di sistemi interni ed esterni di valutazione del personale e delle strutture, finalizzati ad assicurare l'offerta di servizi conformi agli standard internazionali di qualità e a consentire agli organi di vertice politici delle pubbliche amministrazioni l'accesso diretto alle informazioni relative alla valutazione del personale dipendente;
- d) garanzia della trasparenza dell'organizzazione del lavoro nelle pubbliche amministrazioni e dei relativi sistemi retributivi;
- e) valorizzazione del merito e conseguente riconoscimento di meccanismi premiali per i singoli dipendenti sulla base dei risultati conseguiti dalle relative strutture amministrative;
- f) definizione di un sistema più rigoroso di responsabilità dei dipendenti pubblici;
- g) affermazione del principio di concorsualità per l'accesso al lavoro pubblico e per le progressioni di carriera;

*Il Governo emanerà entro 9 mesi uno o più decreti attuativi per modificare il dlgs 165 nella parti riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro pubblico. Questi decreti potranno essere integrati, corretti o modificati nei successivi 24 mesi, attraverso l'esercizio di una "delega permanente" non scritta, senza la previsione del confronto con le parti sociali*

*I decreti riguarderanno in particolare:*

- *L'allineamento al privato degli assetti regolativi del lavoro e del sistema di relazioni sindacali. (Per come è scritto, c'è il forte rischio che vengano manomesse le attuali regole sulla rappresentatività e, nello stesso tempo, vengano ridotti gli spazi di contrattazione che nel pubblico sono più ampi che nel privato).*
- *L'introduzione di nuovi sistemi di valutazione degli uffici e del personale per assicurare migliori servizi e consentire agli organi di vertice politici di accedere alle informazioni relative alle prestazioni svolte dai propri dipendenti. Si tratta di un atto inaccettabile attraverso il quale si cancellano gli art.4 e 5 del dlgs 165 che hanno fin qui distinto in maniera netta le funzioni d'indirizzo da quelle relative all'organizzazione degli uffici ed alla gestione dei rapporti di lavoro, affidate alla dirigenza. Tutto questo diventa estremamente preoccupante, soprattutto in Sanità e negli Enti Locali, dove l'ingerenza della politica nella gestione delle attività e dei servizi potrebbe determinare condizionamenti dei lavoratori in direzione d'interessi particolari e non di quelli più generali dei cittadini*
- *Nuove regole per le progressioni di carriera basate sul principio della concorsualità che andranno ad annullare gli attuali sistemi di classificazione del personale. In pratica, come si vedrà più avanti, si tratta di un pesante ritorno*

<p>h) introduzione di strumenti che assicurino una più efficace organizzazione delle procedure concorsuali su base territoriale, conformemente al principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici, da garantire, mediante specifiche disposizioni del bando, con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, quando tale requisito sia strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato;</p> <p>i) previsione dell'obbligo di permanenza per almeno un quinquennio nella sede della prima destinazione anche per i vincitori delle procedure di progressione verticale, considerando titolo preferenziale nelle medesime procedure di progressione verticale la permanenza nelle sedi carenti di organico.</p> <p>2. I decreti legislativi di cui al comma 1 sono adottati nell'osservanza dei principi e criteri direttivi fissati dai seguenti articoli, nonché nel rispetto del principio di pari opportunità, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, e, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e successive modificazioni, relativamente all'attuazione delle disposizioni di cui agli articoli 3, comma 2, lettera a), 4, 5 e 6, nonché previo parere della medesima Conferenza relativamente all'attuazione delle restanti disposizioni della presente legge, sono trasmessi alle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari, le quali esprimono il proprio parere entro sessanta giorni dalla data della trasmissione; decorso tale termine, i decreti sono adottati anche in mancanza del parere. Qualora il termine per l'espressione del parere parlamentare scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine previsto al comma 1, o successivamente, quest'ultimo termine è prorogato di sessanta giorni</p> <p>3. Entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al comma 1, il Governo può adottare eventuali disposizioni integrative e correttive, con le medesime modalità e nel rispetto dei medesimi principi e criteri.</p> <p>4. I decreti legislativi di cui al comma 1 individuano le disposizioni rientranti nella competenza legislativa esclusiva dello Stato, ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, della Costituzione, e quelle contenenti principi generali dell'ordinamento giuridico, ai quali si adeguano le regioni e gli enti locali negli ambiti di rispettiva competenza.</p> <p>5. Le disposizioni della presente legge si applicano alla Presidenza del Consiglio dei ministri, salvo che risultino incompatibili con la specificità del relativo ordinamento</p>	<p><i>indietro nel tempo (T.U n.3 del 1953); al vecchio sistema per qualifiche e livelli, ordinato giuridicamente.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Saranno definiti i criteri per effettuare i concorsi su base territoriale; la residenza nel territorio costituirà titolo di preferenza per accedere alla copertura del posto messo a concorso . Tale disposizione è chiaramente illegittima perchè non rispetta i principi di natura costituzionale: che attengono alla natura nazionale del sistema concorsuale ed alla libera circolazione dei lavoratori.</i></li> <li>• <i>I vincitori di concorso, anche in caso di progressione verticale, non potranno chiedere una sede diversa prima di 5 anni.</i></li> </ul> <p><i>I decreti attuativi emanati dal Governo saranno inviati alle Commissioni parlamentari competenti che dovranno emanare i relativi pareri entro 60 giorni. Dopo tale termine, anche in assenza di parere, i decreti saranno adottati. Ai decreti si dovranno adeguare le regioni e gli enti locali negli ambiti di propria competenza.</i></p> <p><i>La presente legge è applicabile alla Presidenza del Consiglio, fintanto che non ci saranno pronunciamenti diversi nel relativo ordinamento; ciò fa pensare che al riguardo basterà modificare il regolamento del personale .</i></p>
<p style="text-align: center;"><b>Art. 3 -</b></p> <p><i>(Principi e criteri in materia di contrattazione collettiva e integrativa e funzionalità delle amministrazioni pubbliche)</i></p> <p>1. L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato a modificare la disciplina della contrattazione collettiva nel settore pubblico al fine di conseguire una migliore organizzazione del lavoro e ad assicurare il rispetto della ripartizione tra le materie sottoposte alla legge, nonché, sulla base di questa, ad atti organizzativi e all'autonoma determinazione dei dirigenti, e quelle sottoposte alla contrattazione collettiva.</p> <p>2. Nell'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:</p> <p>a) precisare, ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato, da ultimo, dall'articolo 1 della presente legge, gli ambiti della</p>	<p><i>Con questo articolo s'interviene pesantemente per ridurre gli spazi di contrattazione. Ciò a seguito delle limitazioni che vengono poste ai rinnovi contrattuali ed alla contrattazione decentrata in termini di vincoli di bilancio e di materie oggetto di contrattazione. Per quanto riguarda quest'ultime è palese la volontà del Governo di sottoporre a legge gran parte di quanto attiene il rapporto di lavoro e le progressioni di carriera, in modo da rendere queste materie oggetto dell'autonoma decisione del dirigente senza più il confronto con il sindacato. Sostanzialmente, per come si legge questo pacchetto di norme, il CCNL avrà aumenti determinati per legge, in maniera del tutto unilaterale da parte del Governo, nel rispetto dei limiti e delle modalità stabilite per il pubblico impiego nell'accordo separato per la riforma della contrattazione. Anche per la contrattazione integrativa saranno decise dalla controparte in maniera del tutto unilaterale, e con le stesse modalità e</i></p>

disciplina del rapporto di lavoro pubblico riservati rispettivamente alla contrattazione collettiva e alla legge, fermo restando che è riservata alla contrattazione collettiva la determinazione dei diritti e delle obbligazioni direttamente pertinenti al rapporto di lavoro;

b) fare in ogni caso salvo quanto previsto dagli articoli 2, comma 2, secondo periodo, e 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni;

c) prevedere meccanismi di monitoraggio sull'effettività e congruenza della ripartizione delle materie attribuite alla regolazione della legge o dei contratti collettivi;

d) prevedere l'applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, in caso di nullità delle clausole contrattuali per violazione di norme imperative e dei limiti fissati alla contrattazione collettiva;

e) individuare criteri per la fissazione di vincoli alla contrattazione collettiva al fine di assicurare il rispetto dei vincoli di bilancio, anche mediante limiti massimi di spesa ovvero limiti minimi e massimi di spesa;

f) prevedere, ai fini dell'accertamento dei costi della contrattazione integrativa, uno schema standardizzato di relazione tecnica recante i contenuti minimi necessari per la valutazione degli organi di controllo sulla compatibilità economico-finanziaria, nonché adeguate forme di pubblicizzazione ai fini della valutazione, da parte dell'utenza, dell'impatto della contrattazione integrativa sul funzionamento evidenziando le richieste e le previsioni di interesse per la collettività;

g) potenziare le amministrazioni interessate al controllo attraverso il trasferimento di personale in mobilità ai sensi dell'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127;

h) riordinare le procedure di contrattazione collettiva nazionale, in coerenza con il settore privato e nella salvaguardia delle specificità sussistenti nel settore pubblico, nonché quelle della contrattazione integrativa e riformare, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), con particolare riguardo alle competenze, alla struttura ed agli organi della medesima Agenzia, secondo i seguenti criteri:

- 1) rafforzamento dell'indipendenza dell'ARAN dalle organizzazioni sindacali anche attraverso la revisione dei requisiti soggettivi e delle incompatibilità dei componenti dei relativi organi, con particolare riferimento ai periodi antecedenti e successivi allo svolgimento dell'incarico, e del personale dell'Agenzia;
- 2) potenziamento del potere di rappresentanza delle regioni e degli enti locali;
- 3) ridefinizione della struttura e delle competenze dei comitati di settore, rafforzandone il potere direttivo nei confronti dell'ARAN;
- 4) riduzione del numero dei comparti e delle aree di contrattazione, ferma restando la competenza della contrattazione collettiva per l'individuazione della relativa composizione, anche con riferimento alle aziende ed enti di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001, e successive modificazioni;
- 5) modificazione, in coerenza con il settore privato, della durata dei contratti al fine di ridurre i tempi e i ritardi dei rinnovi e di far coincidere il periodo di regolamentazione giuridica con quello di regolamentazione economica;
- 6) rafforzamento del regime dei vigenti controlli sui contratti collettivi integrativi, in particolare prevedendo specifiche responsabilità della parte contraente pubblica e degli organismi deputati al controllo sulla compatibilità dei costi;
- 7) semplificazione del procedimento di contrattazione anche attraverso l'eliminazione di quei controlli che non sono strettamente funzionali a verificare la compatibilità dei costi degli accordi collettivi;
- i) introdurre norme di raccordo per armonizzare con gli interventi di cui alla lettera h) i procedimenti negoziali, di

*limitazioni, le relative risorse senza alcuna possibilità di discussione sul merito. Quindi, senza trattare gli aspetti gestionali ed organizzativi, i risparmi di gestione da realizzare intervenendo sulla qualità dei servizi e l'organizzazione del lavoro e delle scelte produttive.*

*In particolare la delega del Governo, per la contrattazione collettiva ed integrativa, si eserciterà come segue:*

- *Una nuova definizione degli ambiti del rapporto di lavoro pubblico che andranno disciplinati sia contrattualmente che per legge, fermo restando la riserva alla contrattazione collettiva della determinazione dei diritti e degli obbligazioni direttamente pertinenti al rapporto di lavoro; ciò fatte salve le disposizioni che riguardano il personale in regime di diritto pubblico.(punti a/ b).*
- *Nuove regole che fissino i vincoli alla contrattazione per assicurare il rispetto dei vincoli di bilancio,minimo e massimo di spesa ( punto e). In conseguenza a questa disposizione, le risorse saranno estremamente limitate, stante il vincolo del contenimento dei costi del personale allo speso nel 2004 cui alla legge 244/2007 tutt'ora vigente; .*
- *Per la contrattazione integrativa introduzione di uno schema standard di relazione tecnica per consentire una valutazione omogenea delle compatibilità economiche –finanziarie da parte dell'organo di controllo. Inoltre la previsione di una valutazione da parte degli utenti ( non si sa come) dell'impatto della contrattazione integrativa sul funzionamento dei servizi.(punto f)*
- *Salvaguardando la specificità del settore pubblico (?) saranno riordinate le procedure di contrattazione collettiva in coerenza con i privati, nonché quelle della contrattazione integrativa senza apportare maggiori oneri alla finanza pubblica.*
- ***Sarà rafforzata l'indipendenza dell'ARAN dalle organizzazioni sindacali*** *(ma non dalle ingerenze della politica) rivedendo le regole sull'incompatibilità rispetto la presenza negli organismi dell'Agenzia e nella struttura (come personale dipendente). E' una lesione gravissima del diritto ad essere iscritti al sindacato tutelato dalla Costituzione ( punto H)*
- *Sarà ridotto il numero dei Comparti di contrattazione (punto H)*
- *Rafforzamento del potere di rappresentanza di regioni ed enti locali; maggiori competenze e potere direttivo ai comitati di settore nei confronti dell'ARAN (punto H)*
- *Ci sarà la riorganizzazione, dei contratti e la coincidenza del periodo di regolamentazione giuridica con quello di regolamentazione economica (punto H):.*
- *Aumenteranno i controlli sui contratti integrativi e delle responsabilità della parte pubblica e di chi sovrintende ai controlli di compatibilità economica. (punto H)*
- *La contrattazione integrativa effettuata dalle amministrazioni tenendo conto dei vincoli di bilancio e sulle specifiche materie previste dai CCNL potrà essere fatta al livello territoriale ed anche con riferimento ad amministrazioni diverse. (punto I)*
- *L'imputabilità della spesa del personale ai servizi erogati di cui al presente articolo introduce infine un concetto di redditività delle prestazioni rese dal servizio pubblico ai cittadini assolutamente inaccettabili per il modo in cui viene espresso. Si ricorda solo che nella scorsa legislatura ben altri contenuti erano stati espressi al riguardo nel Memorandum Governo-Sindacati sulla*

<p>contrattazione e di concertazione di cui all'articolo 112 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, e ai decreti legislativi 12 maggio 1995, n. 195, 19 maggio 2000, n. 139, 13 ottobre 2005, n. 217, e 15 febbraio 2006, n. 63;</p> <p>l) prevedere che le pubbliche amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione, sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono, con possibilità di ambito territoriale e di riferimento a più amministrazioni;</p> <p>m) prevedere l'imputabilità della spesa per il personale rispetto ai servizi erogati e definire le modalità di pubblicità degli atti riguardanti la spesa per il personale e dei contratti attraverso gli istituti e gli strumenti previsti dal codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82;</p> <p>n) prevedere, al fine di ridurre il ricorso a contratti di lavoro a termine, a consulenze e a collaborazioni, disposizioni dirette ad agevolare i processi di mobilità, anche volontaria, finalizzati a garantire lo svolgimento delle funzioni pubbliche di competenza da parte delle amministrazioni che presentino carenza di organico;</p> <p>o) prevedere, al fine di favorire i processi di mobilità intercompartimentale del personale delle pubbliche amministrazioni, criteri per la definizione mediante regolamento di una tabella di comparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione</p>	<p><i>riqualificazione del lavoro pubblico. (punto m)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>invece di assumere lavoratori a termine, ed a collaborazione, le amministrazioni potranno colmare le proprie vacanze organiche utilizzando l'istituto della mobilità, anche volontaria ed intercompartimentale. In questo modo viene definitivamente sancito che i lavoratori precari della Pubblica Amministrazione non solo perderanno ogni diritto ad essere stabilizzati ma anche di poter, in futuro, essere riassunti, anche a tempo determinato, se non in numero estremamente ridotto (punto n) .</i></li> <li>• <i>Saranno predisposti, senza la previsione di un confronto con le Organizzazioni Sindacali, nuovi criteri per regolare la mobilità intercompartimentale e le relative tabelle di equiparazione.</i></li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Art. 4 -</b> <i>(Principi e criteri in materia di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche e di azione collettiva. Disposizioni sul principio di trasparenza nelle amministrazioni pubbliche)</i></p> <p>1. L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato a modificare ed integrare la disciplina del sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici dell'intero procedimento di produzione del servizio reso all'utenza tramite la valorizzazione del risultato ottenuto dalle singole strutture, a prevedere mezzi di tutela giurisdizionale degli interessati nei confronti delle amministrazioni e dei concessionari di servizi pubblici che si discostano dagli standard qualitativi ed economici fissati o che violano le norme preposte al loro operato, nonché a prevedere l'obbligo per le amministrazioni, i cui indicatori di efficienza o produttività si discostino in misura significativa, secondo parametri deliberati dall'organismo centrale di cui al comma 2, lettera f), dai valori medi dei medesimi indicatori rilevati tra le amministrazioni omologhe rientranti nel 25 per cento delle amministrazioni con i rendimenti più alti, di fissare ai propri dirigenti, tra gli obiettivi di cui alla lettera b) del medesimo comma 2, l'obiettivo di allineamento entro un termine ragionevole ai parametri deliberati dal citato organismo centrale e, infine, a prevedere l'attivazione di canali di comunicazione diretta utilizzabili dai cittadini per la segnalazione di disfunzioni di qualsiasi natura nelle amministrazioni pubbliche.</p> <p>2. Nell'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:</p> <p>a) individuare sistemi di valutazione delle amministrazioni pubbliche diretti a rilevare, anche mediante ricognizione e utilizzo delle fonti informative anche interattive esistenti in materia, nonché con il coinvolgimento degli utenti, la corrispondenza dei servizi e dei prodotti resi ad obiettivi standard di qualità, rilevati anche a livello internazionale;</p>	<p><i>Con questo articolo si rimanda alla previsione legislativa il compito di ridefinire i criteri di valutazione delle amministrazioni e dei dipendenti pubblici al fine di ottenere elevati standard qualitativi ed economici delle prestazioni rese. E' grave che si sia pensato alla legge come unico strumento di regolazione per tutte le amministrazioni delle attività e dei servizi mentre continua a mancare qualsiasi struttura e metodologia che metta a confronto domanda di servizi con qualità della loro offerta e in tal modo faccia degli utenti delle amministrazioni i veri soggetti interessati al funzionamento efficace ed alla qualità dei servizi, come peraltro era stato previsto nel Memorandum Governo-Sindacati firmato nella scorsa legislatura. In ogni caso la delega individuerà:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Nuovi sistemi di rilevazione che consentano di testare i risultati raggiunti rispetto agli standard stabiliti sentita anche l'utenza</i></li> <li>• <i>La previsione per le amministrazioni dell'obbligo di manifestare preventivamente gli obiettivi da raggiungere nel corso dell'anno nonché la rilevazione in sede di consuntivo ( e quindi dopo più di un anno) sia per verificare quanto conseguito che per misurare la produttività dei ottenuta dai singoli dipendenti. E' evidente che tale principio contrasta con la roboante dichiarazione del punto 2-a) perchè non tiene conto dei principi fondamentali che presiedono il perseguimento di un qualsiasi obiettivo; principi che consistono nella misurazione e la verifica in corso d'opera, e non a posteriori, delle azioni messe in campo. Solo in questo modo sarebbe infatti possibile, in caso di andamenti non conformi a quanto stabilito, intervenire sull'organizzazione del lavoro e sui dipendenti per</i></li> </ul>

b) prevedere l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di predisporre, in via preventiva, gli obiettivi che l'amministrazione si pone per ciascun anno e di rilevare, in via consuntiva, quanta parte degli obiettivi dell'anno precedente è stata effettivamente conseguita, assicurandone la pubblicità per i cittadini, anche al fine di realizzare un sistema di indicatori di produttività e di misuratori della qualità del rendimento del personale, correlato al rendimento individuale ed al risultato conseguito dalla struttura;

c) prevedere l'organizzazione di confronti pubblici annuali sul funzionamento e sugli obiettivi di miglioramento di ciascuna amministrazione, con la partecipazione di associazioni di consumatori e utenti, organizzazioni sindacali, studiosi e organi di informazione, e la diffusione dei relativi contenuti mediante adeguate forme di pubblicità, anche in modalità telematica;

d) promuovere la confrontabilità tra le prestazioni omogenee delle pubbliche amministrazioni anche al fine di consentire la comparazione delle attività e dell'andamento gestionale nelle diverse sedi territoriali ove si esercita la pubblica funzione, stabilendo annualmente a tal fine indicatori di andamento gestionale, comuni alle diverse amministrazioni pubbliche o stabiliti per gruppi omogenei di esse, da adottare all'interno degli strumenti di programmazione, gestione e controllo e negli strumenti di valutazione dei risultati;

e) riordinare gli organismi che svolgono funzioni di controllo e valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche secondo i seguenti criteri:

1) estensione della valutazione a tutto il personale dipendente;

2) estensione della valutazione anche ai comportamenti organizzativi dei dirigenti;

3) definizione di requisiti di elevata professionalità ed esperienza dei componenti degli organismi di valutazione;

4) assicurazione della piena indipendenza e autonomia del processo di valutazione, nel rispetto delle metodologie e degli standard definiti dall'organismo di cui alla lettera f);

5) assicurazione della piena autonomia della valutazione, svolta dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni e responsabilità;

f) prevedere, nell'ambito del riordino dell'ARAN di cui all'articolo 3, l'istituzione, in posizione autonoma e indipendente, di un organismo centrale che opera in collaborazione con il Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato e con la Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica ed eventualmente in raccordo con altri enti o istituzioni pubbliche, con il compito di indirizzare, coordinare e sovrintendere all'esercizio indipendente delle funzioni di valutazione, di garantire la trasparenza dei sistemi di cui alle lettere a) e b), di assicurare la comparabilità e la visibilità degli indici di andamento gestionale, informando annualmente il Ministro per l'attuazione del programma di Governo sull'attività svolta. I componenti, in numero non superiore a cinque, sono scelti tra persone di elevata professionalità, anche estranee all'amministrazione, che non abbiano interessi di qualsiasi natura in conflitto con le funzioni dell'organismo, con comprovate competenze in Italia o all'estero nelle materie attinenti la definizione dei sistemi di cui alle lettere a) e b), e sono nominati, nel rispetto del principio della rappresentanza di genere, con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro per l'attuazione del programma di Governo, per un periodo di sei anni e previo parere favorevole delle competenti Commissioni parlamentari, espresso a maggioranza dei due terzi dei componenti;

g) prevedere che i sindaci e i presidenti delle province nominino i componenti dei nuclei di valutazione cui è affidato il compito di effettuare la valutazione dei dirigenti,

sostenere il raggiungimento degli obiettivi; in questo modo, invece, nulla di quanto sbandierato. L'unico effetto reale sarà l'ulteriore abbassamento dei diritti dei lavoratori e la loro subordinazione al proprio datore di lavoro, sia dirigente che politico, per quanto riguarda il conseguimento della produttività ed il riconoscimento professionale ai fini delle progressioni di carriera.

- Viene reiterata sotto altro nome la Conferenza dei Servizi già prevista dalla legge ed inserita nei CCNL però solo come sede di confronto e non più di decisione .

- I dubbi precedenti vengono confermati allorché si promuove la confrontabilità degli andamenti gestionali tra prestazioni omogenee della pubblica amministrazione; tant'è che in questi casi si promuovono indicatori comuni che le amministrazioni dovranno adottare nell'ambito degli strumenti di programmazione e controllo per la valutazione del risultato. Molti interrogativi sorgono al riguardo se si pensa che in gran parte dei servizi resi dalla pubblica amministrazione nei suoi molteplici campi d'intervento è impossibile utilizzare indicatori di produttività solo in termini di quantità numeriche; basta pensare ai servizi sanitari, alle scuole, od ai servizi sociali dei comuni (tanto per esempio) in cui i buoni risultati ottenuti per le situazioni di disagio dipendono in gran parte dalla professionalità degli operatori ad intervenire su situazioni che richiedono tempo e disponibilità per poter essere risolte. Diversamente, per come è scritta, appare che gli indicatori omogenei per servizi ed attività comuni alle diverse amministrazioni servirà essenzialmente per definire i costi standard delle prestazioni erogate soltanto in termini economici, con buona pace degli utenti che in conseguenza a ciò vedranno ridursi gli spazi d'intervento e di disponibilità degli operatori addetti.

Come abbiamo visto in questo provvedimento, in particolare nel presente articolo, il sistema di valutazione dei dipendenti che si vuole attuare non trova riscontro in azioni volte a cambiare l'organizzazione del lavoro, per migliorare la qualità delle prestazioni. Tutt'altro! S'ignora qualsiasi esigenza di attività riformatrice, focalizzando l'attenzione solo sulla "valutazione" individuale. La finalità invece dovrebbe essere quella di servizi efficaci e di attuazione delle leggi esistenti, come ad ad es.: la 241 e le norme relative ai tempi ed ai responsabili dei procedimenti; la misurazione della quantità e qualità dei servizi già prevista nel Memorandum; come il riordino degli organismi che svolgono funzioni di controllo e valutazione . Il significato di tutto questo non può che essere il riportare nell'ambito della legge, e quindi del controllo del Governo materie previste e regolamentate dai CCNL che, semmai, necessitavano soltanto di un richiamo legislativo per la loro applicazione.

- Nell'ambito della "riforma" dell'ARAN ripresa all'art.3 viene istituito un organismo centrale autonomo, che opererà per definire indicatori e parametri di produttività che varranno per tutte le Amministrazioni. Una produttività che, leggendo attentamente il testo dell'art.4 è indirizzata soprattutto in termini di contenimento dei costi. Questa nuova Autorithy costerà 8 milioni di euro l'anno, compresi i compensi per i suoi 5 componenti, e, nell'ambito dei compiti istituzionali sopra illustrati, provvederà ad indirizzare, coordinare, sovrintendere le attività di valutazione delle amministrazioni pubbliche, assicurando la comparabilità e la visibilità degli andamenti gestionali, informando annualmente il Ministro per l'attuazione del programma di Governo. Per lo

secondo i criteri e le metodologie stabiliti dall'organismo di cui alla lettera f), e che provvedano a confermare o revocare gli incarichi dirigenziali conformemente all'esito della valutazione;

h) assicurare la totale accessibilità dei dati relativi ai servizi resi dalla pubblica amministrazione tramite la pubblicità e la trasparenza degli indicatori e delle valutazioni operate da ciascuna pubblica amministrazione anche attraverso:

1) la disponibilità immediata mediante la rete internet di tutti i dati sui quali si basano le valutazioni, affinché possano essere oggetto di autonoma analisi ed elaborazione;

2) il confronto periodico tra valutazioni operate dall'interno delle amministrazioni e valutazioni operate dall'esterno, ad opera delle associazioni di consumatori o utenti, dei centri di ricerca e di ogni altro osservatore qualificato;

3) l'adozione da parte delle pubbliche amministrazioni, sentite le associazioni di cittadini, consumatori e utenti rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti, di un programma per la trasparenza, di durata triennale, da rendere pubblico anche attraverso i siti web delle pubbliche amministrazioni, definito in conformità agli obiettivi di cui al comma 1;

i) prevedere l'ampliamento dei poteri ispettivi con riferimento alle verifiche ispettive integrate di cui all'articolo 60, commi 5 e 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni;

l) consentire a ogni interessato di agire in giudizio nei confronti delle amministrazioni, nonché dei concessionari di servizi pubblici, fatte salve le competenze degli organismi con funzioni di regolazione e controllo istituiti con legge dello Stato e preposti ai relativi settori, se dalla violazione di standard qualitativi ed economici o degli obblighi contenuti nelle Carte dei servizi, dall'omesso esercizio di poteri di vigilanza, di controllo o sanzionatori, dalla violazione dei termini o dalla mancata emanazione di atti amministrativi generali derivi la lesione di interessi giuridicamente rilevanti per una pluralità di utenti o consumatori, nel rispetto dei seguenti criteri:

1) consentire la proposizione dell'azione anche ad associazioni o comitati a tutela degli interessi dei propri associati;

2) devolvere il giudizio alla giurisdizione esclusiva e di merito del giudice amministrativo;

3) prevedere come condizione di ammissibilità che il ricorso sia preceduto da una diffida all'amministrazione o al concessionario ad assumere, entro un termine fissato dai decreti legislativi, le iniziative utili alla soddisfazione degli interessati; in particolare, prevedere che, a seguito della diffida, si instauri un procedimento volto a responsabilizzare progressivamente il dirigente competente e, in relazione alla tipologia degli enti, l'organo di indirizzo, l'organo esecutivo o l'organo di vertice, a che le misure idonee siano assunte nel termine predetto;

4) prevedere che, all'esito del giudizio, il giudice ordini all'amministrazione o al concessionario di porre in essere le misure idonee a porre rimedio alle violazioni, alle omissioni o ai mancati adempimenti di cui all'alinea della presente lettera e, nei casi di perdurante inadempimento, disponga la nomina di un commissario, con esclusione del risarcimento del danno, per il quale resta ferma la disciplina vigente;

5) prevedere che la sentenza definitiva comporti l'obbligo di attivare le procedure relative all'accertamento di eventuali responsabilità disciplinari o dirigenziali;

6) prevedere forme di idonea pubblicità del procedimento giurisdizionale e della sua conclusione;

7) prevedere strumenti e procedure idonei ad evitare che l'azione di cui all'alinea della presente lettera nei confronti dei concessionari di servizi pubblici possa essere proposta o proseguita, nel caso in cui un'autorità indipendente o comunque un organismo con funzioni di vigilanza e controllo nel relativo settore abbia avviato sul medesimo oggetto il procedimento di propria competenza.

*svolgimento di questi compiti saranno estese alla Authority le competenze ispettive del Ministero dell'Economia per la verifica degli andamenti del costo del lavoro nelle pubbliche amministrazioni. (punto J, in particolare riguardo l'applicazione dei CCNL e dei contratti integrativi)*

<p>3. Per il funzionamento dell'organismo di cui al comma 2, lettera f), è autorizzata la spesa massima di 2 milioni di euro per l'anno 2009 e di 4 milioni di euro a decorrere dall'anno 2010, compresi i compensi ai componenti. È altresì autorizzata la spesa massima di 4 milioni di euro a decorrere dall'anno 2010 per finanziare, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, progetti sperimentali e innovativi volti a:</p> <p>a) diffondere e uniformare le metodologie della valutazione tra le amministrazioni centrali e gli enti territoriali, anche tramite la definizione di modelli da pubblicare sulla rete internet;</p> <p>b) sviluppare i processi di formazione del personale preposto alle funzioni di controllo e valutazione;</p> <p>c) sviluppare metodologie di valutazione della funzione di controllo della soddisfazione dei cittadini;</p> <p>d) migliorare la trasparenza delle procedure di valutazione mediante la realizzazione e lo sviluppo di un apposito sito internet.</p> <p>4. Agli oneri derivanti dall'attuazione del comma 3, pari a 2 milioni di euro per l'anno 2009 e a 8 milioni di euro a decorrere dall'anno 2010, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa recata dall'articolo 1, comma 227, della legge 23 dicembre 2005, n. 266. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabilite le modalità di organizzazione dell'organismo di cui al comma 2, lettera f), e fissati i compensi per i componenti. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.</p> <p>5. Dall'attuazione delle disposizioni contenute nel presente articolo, ad eccezione del comma 2, lettera f), e del comma 3, secondo periodo, non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.</p> <p>6. La trasparenza costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a norma dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.</p> <p>7. Ai fini del comma 6 la trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti internet delle pubbliche amministrazioni, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta in proposito dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.</p> <p>8. Le amministrazioni pubbliche adottano ogni iniziativa utile a promuovere la massima trasparenza nella propria organizzazione e nella propria attività.</p> <p>9. All'articolo 1, comma 1, del codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Le notizie concernenti lo svolgimento delle prestazioni di chiunque sia addetto ad una funzione pubblica e la relativa valutazione non sono oggetto di protezione della riservatezza personale».</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Art. 5 -</b> <i>(Principi e criteri finalizzati a favorire il merito e la premialità)</i></p> <p>1. L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato ad introdurre nell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa, secondo le modalità attuative stabilite dalla contrattazione collettiva, anche mediante l'affermazione del principio di selettività e di</p>	<p><i>Con questo articolo si introducono nuovi criteri di selettività per l'attribuzione della produttività, per i il conseguimento dei livelli economici all'interno delle aree professionali. Se ciò fosse attuato si sottrarrebbero al contratto competenze relative alla attribuzione dei compensi incentivanti ed alla progressione nelle carriere che oggi</i></p>

<p>concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.</p> <p>2. Nell'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:</p> <p>a) stabilire percentuali minime di risorse da destinare al merito e alla produttività, previa valutazione del contributo e del rendimento del singolo dipendente formulati in relazione al risultato, evitando la corresponsione generalizzata ed indifferenziata di indennità e premi incentivanti a tutto il personale;</p> <p>b) prevedere che la valutazione positiva conseguita dal dipendente in un congruo arco temporale costituisca un titolo rilevante ai fini della progressione in carriera e dei concorsi riservati al personale interno;</p> <p>c) destinare al personale, direttamente e proficuamente coinvolto nei processi di ristrutturazione e razionalizzazione, parte delle economie conseguite con risparmi sui costi di funzionamento in proporzione ai risultati conseguiti dalle singole strutture amministrative;</p> <p>d) stabilire che le progressioni meramente economiche avvengano secondo principi di selettività;</p> <p>e) <u>definire una riserva di accesso dall'esterno alle posizioni economiche apicali nell'ambito delle rispettive aree funzionali, anche tramite un corso-concorso bandito dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione;</u></p> <p>f) stabilire che le progressioni di carriera avvengano per concorso pubblico, limitando le aliquote da destinare al personale interno ad una quota comunque non superiore al 50 per cento;</p> <p>g) individuare specifici e ulteriori criteri premiali per il personale coinvolto in progetti innovativi che ampliano i servizi al pubblico, sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo.</p>	<p>sono invece legati agli esiti delle scelte funzionali ed organizzative delle singole, amministrazioni.</p> <p>Con la delega si stabiliranno le percentuali di risorse da destinare al merito ed alla produttività, tenendo conto dei risultati raggiunti dal singolo dipendente, per evitare corresponsioni generalizzate; risorse, lo ricordiamo, limitate sulla base di un budget di disponibilità decisa unilateralmente dalla controparte escludendo la partecipazione del sindacato.</p> <p>Le economie di gestione saranno destinate al personale più meritevole in proporzione ai risparmi dei costi di funzionamento conseguiti dalle singole strutture.</p> <p>Le progressioni economiche dovranno avvenire in base ai principi selettivi.</p> <p>Ai profili apicali delle aree funzionali, oggi accessibili solo dall'interno perché intesi come completamente dei percorsi di arricchimento professionale verrà invece riservata una percentuale per l'accesso dall'esterno con procedure selettive di corso-concorso. Così facendo, insieme alla introduzione della vice-dirigenza, si compie ulteriore atto volto a smantellare l'attuale ordinamento fondato sulle aree e sulla equivalenza delle funzioni svolte, per reintrodurre nuovamente un sistema gerarchico ordinamentale nel quale le carriere non saranno più legate alle evoluzioni professionali conseguenti ai processi di riforma e riordino dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Art. 6 -</b> <i>(Principi e criteri in materia di dirigenza pubblica. Modifica all'articolo 72, comma 11, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133)</i></p> <p>1. L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato a modificare la disciplina della dirigenza pubblica, al fine di conseguire la migliore organizzazione del lavoro e di assicurare il progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico, utilizzando anche i criteri di gestione e di valutazione del settore privato, al fine di realizzare adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico e di favorire il riconoscimento di meriti e demeriti, e al fine di rafforzare il principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione amministrativa spettanti alla dirigenza, nel rispetto della giurisprudenza costituzionale in materia, regolando il rapporto tra organi di vertice e dirigenti titolari di incarichi apicali in modo da garantire la piena e coerente attuazione dell'indirizzo politico degli organi di governo in ambito amministrativo.</p> <p>2. Nell'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:</p> <p>a) affermare la piena autonomia e responsabilità del dirigente, in qualità di soggetto che esercita i poteri del datore di lavoro pubblico, nella gestione delle risorse umane, attraverso il riconoscimento in capo allo stesso della competenza con particolare riferimento ai seguenti ambiti:</p> <p>1) individuazione dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali dell'ufficio al quale è preposto;</p> <p>2) valutazione del personale e conseguente riconoscimento degli incentivi alla produttività;</p> <p>3) utilizzo dell'istituto della mobilità individuale di cui</p>	<p><i>In questo articolo vengono poste le basi per asservire la dirigenza alla politica con una serie di misure che solo in apparenza paiono rivolte ad un rafforzamento del ruolo. Invece, non c'è nulla di tutto questo, tant'è che non c'è traccia in queste norme di come s'intende valorizzare la figura del dirigente per assicurare una migliore 'efficacia ed 'efficienza dei servizi affidati, migliorare l'organizzazione del lavoro, promuovere la formazione professionale e la crescita quali-quantitativa dei dipendenti pubblici</i></p> <p><i>Sembra invece che l'unica preoccupazione del legislatore sia quella di fare del dirigente il braccio armato dell'amministrazione. nei confronti del personale. Infatti; in base a questa incontestabile esigenza verrà modificata la disciplina della dirigenza pubblica, richiamando l'utilizzo dei criteri gestionali adottati dai privati per aumentare i livelli di produttività della PA, e per consentire al dirigente di esercitare i poteri del datore di lavoro privato nei confronti dei propri dipendenti. Oltre a queste attribuzioni, nell'esercizio della delega, il Governo conferirà al dirigente autonomia e responsabilità, nella gestione delle risorse umane; con la potestà di:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuare il personale necessario allo svolgimento dei compiti affidatigli</li> <li>• Valutare il personale, sul piano del merito ai fini della carriera e del conferimento della produttività</li> <li>• Utilizzare l'istituto della mobilità individuale ex art 30 del dlgs 165</li> </ul> <p><i>Il tutto senza un richiamo al confronto con il sindacato e le parti sociali.</i></p> <p><i>Il dirigente, sarà ritenuto responsabile in caso di omessa vigilanza sulla effettiva produttività delle risorse assegnate e sulla inefficienza della struttura cui è preposto ovvero</i></p>

all'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo criteri oggettivi finalizzati ad assicurare la trasparenza delle scelte operate;

b) prevedere una specifica ipotesi di responsabilità del dirigente, in relazione agli effettivi poteri datoriali, nel caso di omessa vigilanza sulla effettiva produttività delle risorse umane assegnate e sull'efficienza della relativa struttura nonché, all'esito dell'accertamento della predetta responsabilità, il divieto di corrispondergli il trattamento economico accessorio;

c) prevedere la decadenza dal diritto al trattamento economico accessorio nei confronti del dirigente il quale, senza giustificato motivo, non abbia avviato il procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti, nei casi in cui sarebbe stato dovuto;

d) limitare la responsabilità civile dei dirigenti alle ipotesi di dolo e di colpa grave, in relazione alla decisione di avviare il procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti della pubblica amministrazione di appartenenza;

e) prevedere sanzioni adeguate per le condotte dei dirigenti i quali, pur consapevoli di atti posti in essere dai dipendenti rilevanti ai fini della responsabilità disciplinare, omettano di avviare il procedimento disciplinare entro i termini di decadenza previsti, ovvero in ordine a tali atti rendano valutazioni irragionevoli o manifestamente infondate;

f) prevedere che l'accesso alla prima fascia dirigenziale avvenga mediante il ricorso a procedure selettive pubbliche concorsuali per una percentuale dei posti, adottando le necessarie misure volte a mettere a regime il nuovo sistema di accesso in raccordo con il regime vigente;

g) prevedere, inoltre, che il conferimento dell'incarico dirigenziale generale ai vincitori delle procedure selettive di cui alla lettera f) sia subordinato al compimento di un periodo di formazione, non inferiore a sei mesi, presso uffici amministrativi di uno Stato dell'Unione europea o di un organismo comunitario o internazionale, secondo modalità determinate, nell'ambito degli ordinari stanziamenti di bilancio, da ciascuna amministrazione d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, tenuto anche conto delle disposizioni previste nell'articolo 32 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilendo che, mediante intesa fra gli stessi soggetti istituzionali, sia concordato un apposito programma per assicurare un'adeguata offerta formativa ai fini dell'immediata applicazione della disciplina nel primo biennio successivo alla sua entrata in vigore;

h) ridefinire i criteri di conferimento, mutamento o revoca degli incarichi dirigenziali, adeguando la relativa disciplina ai principi di trasparenza e pubblicità ed ai principi desumibili anche dalla giurisprudenza costituzionale e delle giurisdizioni superiori, escludendo la conferma dell'incarico dirigenziale ricoperto in caso di mancato raggiungimento dei risultati valutati sulla base dei criteri e degli obiettivi indicati al momento del conferimento dell'incarico, secondo i sistemi di valutazione adottati dall'amministrazione, e ridefinire, altresì, la disciplina relativa al conferimento degli incarichi ai soggetti estranei alla pubblica amministrazione e ai dirigenti non appartenenti ai ruoli, prevedendo comunque la riduzione, rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente, delle quote percentuali di dotazione organica entro cui è possibile il conferimento degli incarichi medesimi;

i) ridefinire e ampliare, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, le competenze e la struttura del Comitato dei garanti di cui all'articolo 22 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con particolare riferimento alla verifica sul rispetto dei criteri di conferimento o di mancata conferma degli incarichi, nonché sull'effettiva adozione ed utilizzo dei sistemi di valutazione al fine del conferimento o

*per non avere esercitato i poteri datoriali conferitigli, con la relativa esclusione del trattamento accessorio.*

*Stessa cosa nei casi in cui non sia stato avviato il provvedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti ove dovuto.*

*Nello stesso tempo sarà limitata la responsabilità civile nella ipotesi di dolo o colpa grave per aver avviato ingiustamente a procedimento disciplinare i propri dipendenti.*

*Ulteriori sanzioni saranno previste per i casi in cui i dirigenti abbiano ommesso di avviare un procedimento disciplinare, pur essendo a conoscenza dei fatti commessi dal dipendente; ovvero che abbiano fatto trascorrere i termini o che abbiano dato valutazioni irragionevoli o infondate sui fatti contestati.*

*Appare assolutamente irragionevole l'obbligo formativo di 6 mesi presso gli uffici amministrativi di uno Stato membro dell'Unione Europea prima dell'assegnazione dell'incarico a dirigente generale. Si potrebbe capire questa modalità per pochi e limitati incarichi in base a precise motivazioni; non si comprende perché estenderla a tutti con un carico di costi i notevolissimo per lo Stato. Viene quasi da pensare che questa misura sia stata varata non tanto per l'esigenza di professionalizzare i dirigenti, bensì per creare rapporto di fidelizzazione e consenso ai governanti di turno.*

*Saranno ridefiniti i criteri di revoca degli incarichi dirigenziali, in particolare per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati all'atto del conferimento dell'incarico stesso.*

*Viene ripristinato in altra forma il "fondino" al punto l) quando si dice che saranno "valorizzate" le eccellenze nel raggiungimento degli obiettivi fissati mediante una erogazione mirata del salario accessorio ad un numero limitato di dirigenti nella misura massima dell'importo.*

*Inoltre, sul punto m), occorrerà vigilare attentamente perché la formulazione che adombra un nuovo regime di incompatibilità ed il rafforzamento dell'autonomia del dirigente nei confronti del sindacato e della politica fa pensare che nel retropensiero del legislatore ci sia la voglia di vietare ai dirigenti l'iscrizione al sindacato. Se così fosse saremmo in presenza di una ulteriore violazione della libertà di associazione e di manifestazione del pensiero garantita dalla Costituzione (vedi art 3, incompatibilità dipendenti ARAN)*

*Infine, punto p), l'individuazione della misura della componente della retribuzione legata al risultato è un'ulteriore attacco al contratto ed alla contrattazione visto che attualmente tale misura è oggi oggetto di trattativa tra controparte e sindacato.*

*Con queste nuove regole sulla dirigenza il personale dipendente, da domani, sarà reso suddito della propria amministrazione, senza quasi più diritti e tutele; in questo contesto più il dirigente sarà discrezionalmente severo e punitivo nei confronti dei propri dipendenti più questi sarà ritenuto bravo ed efficiente. Con l'attribuzione al dirigente dell'esercizio dei poteri del datore di lavoro privato c'è il forte rischio che vengano a cadere i termini del naturale confronto con il sindacato, ed RSU, sui problemi dell'organizzazione del lavoro e la realizzazione degli obiettivi.*

*I dirigenti potranno andare in pensione al raggiungimento dei 40 anni effettivi di servizio, senza conteggiare i contributi figurativi, o di riscatto.*

<p>della mancata conferma degli incarichi;</p> <p>l) valorizzare le eccellenze nel raggiungimento degli obiettivi fissati mediante erogazione mirata del trattamento economico accessorio ad un numero limitato di dirigenti nell'ambito delle singole strutture cui può essere attribuita la misura massima del trattamento medesimo in base ai risultati ottenuti nel procedimento di valutazione di cui all'articolo 4;</p> <p>m) rivedere la disciplina delle incompatibilità per i dirigenti pubblici e rafforzarne l'autonomia rispetto alle organizzazioni rappresentative dei lavoratori e all'autorità politica;</p> <p>n) semplificare la disciplina della mobilità nazionale e internazionale dei dirigenti delle pubbliche amministrazioni, al fine di renderne più ampia l'applicazione e di valorizzare il relativo periodo lavorativo ai fini del conferimento degli incarichi;</p> <p>o) promuovere la mobilità professionale e intercompartimentale dei dirigenti, con particolare riferimento al personale dirigenziale appartenente a ruoli che presentano situazioni di esubero;</p> <p>p) prevedere che, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, la componente della retribuzione legata al risultato sia fissata, nel medio periodo, per i dirigenti in una misura non inferiore al 30 per cento della retribuzione complessiva, fatta eccezione per la dirigenza del Servizio sanitario nazionale;</p> <p>q) stabilire il divieto di corrispondere l'indennità di risultato ai dirigenti qualora le amministrazioni di appartenenza, decorso il periodo transitorio fissato dai decreti legislativi di cui al presente articolo, non abbiano predisposto sistemi di valutazione dei risultati coerenti con i principi contenuti nella presente legge.</p> <p>3. Al comma 11 dell'articolo 72 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, le parole: «dell'anzianità massima contributiva di 40 anni» sono sostituite dalle seguenti: «dell'anzianità massima di servizio effettivo di 40 anni».</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Art. 7 -</b> <i>(Principi e criteri in materia di sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici)</i></p> <p>1. L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato a modificare la disciplina delle sanzioni disciplinari e della responsabilità dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e delle norme speciali vigenti in materia, al fine di potenziare il livello di efficienza degli uffici pubblici contrastando i fenomeni di scarsa produttività ed assenteismo. Nell'ambito delle suddette norme sono individuate le disposizioni inderogabili inserite di diritto nel contratto collettivo ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.</p> <p>2. Nell'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:</p> <p>a) semplificare le fasi dei procedimenti disciplinari, con particolare riferimento a quelli per le infrazioni di minore gravità, nonché razionalizzare i tempi del procedimento disciplinare, anche ridefinendo la natura e l'entità dei relativi termini e prevedendo strumenti per una sollecita ed efficace acquisizione delle prove, oltre all'obbligo della comunicazione immediata, per via telematica, della sentenza penale alle amministrazioni interessate;</p> <p>b) prevedere che il procedimento disciplinare possa proseguire e concludersi anche in pendenza del procedimento penale, stabilendo</p>	<p><b>Con questo articolo si rivedono tramite legge le sanzioni disciplinari oggi regolate dai CCNL, sottraendole così alla contrattazione ed al confronto sindacale. Saranno introdotte nuove penalità sul piano del profilo disciplinare nei confronti dei dipendenti; potrà essere previsto il licenziamento per i casi di scarso rendimento o di attestazioni non veritiere di presenze e di presentazione di certificati medici; mentre sul piano penale per queste infrazioni sarà configurato il reato di truffa (art 640 c.p) con la conseguente previsione della reclusione da uno a tre anni .</b></p> <p><i>Di conseguenza, per i casi di malattia, saranno previsti meccanismi rigorosi per l'esercizio dei controlli medici fino ad arrivare, se questi è pubblico dipendente, al licenziamento qualora il medico abbia concorso a dare false documentazioni o violato i canoni della diligenza professionale nell'accertamento della malattia.</i></p> <p><b>E' evidente che su una materia così delicata occorrerà vigilare molto attentamente perché sono forti i rischi di violazione del diritto alla privacy sulla patologia posseduta che, si ricorda, è tutelata dalla legge.</b></p> <p><i>Sempre in tema di provvedimenti disciplinari, il lavoratore avrà l'obbligo di risarcire l'ente del danno patrimoniale arrecato per un importo pari alla retribuzione corrisposta nei periodi nei quali sia stata accertata la mancata prestazione.</i></p> <p><i>Saranno previste procedure di collocamento a disposizione o di licenziamento nei casi in cui il personale abbia arrecato grave danno al funzionamento degli uffici</i></p>

eventuali meccanismi di raccordo all'esito di quest'ultimo;

c) definire la tipologia delle infrazioni che, per la loro gravità, comportano l'irrogazione della sanzione disciplinare del licenziamento, ivi comprese quelle relative a casi di scarso rendimento, di attestazioni non veritiere di presenze e di presentazione di certificati medici non veritieri da parte di pubblici dipendenti, prevedendo altresì, in relazione a queste due ultime ipotesi di condotta, una fattispecie autonoma di reato, con applicazione di una sanzione non inferiore a quella stabilita per il delitto di cui all'articolo 640, secondo comma, del codice penale e la procedibilità d'ufficio;

d) prevedere meccanismi rigorosi per l'esercizio dei controlli medici durante il periodo di assenza per malattia del dipendente, nonché la responsabilità disciplinare e, se pubblico dipendente, il licenziamento per giusta causa del medico, nel caso in cui lo stesso concorra alla falsificazione di documenti attestanti lo stato di malattia ovvero violi i canoni di diligenza professionale nell'accertamento della patologia;

e) prevedere, a carico del dipendente responsabile, l'obbligo del risarcimento del danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché del danno all'immagine subito dall'amministrazione;

f) prevedere il divieto di attribuire aumenti retributivi di qualsiasi genere ai dipendenti di uffici o strutture che siano stati individuati per grave inefficienza e improduttività;

g) prevedere ipotesi di illecito disciplinare in relazione alla condotta colposa del pubblico dipendente che abbia determinato la condanna della pubblica amministrazione al risarcimento dei danni;

h) prevedere procedure e modalità per il collocamento a disposizione ed il licenziamento, nel rispetto del principio del contraddittorio, del personale che abbia arrecato grave danno al normale funzionamento degli uffici di appartenenza per inefficienza o incompetenza professionale;

i) prevedere ipotesi di illecito disciplinare nei confronti de

i soggetti responsabili, per negligenza, del mancato esercizio o della decadenza dell'azione disciplinare;

l) prevedere la responsabilità erariale dei dirigenti degli uffici in caso di mancata individuazione delle unità in esubero;

m) ampliare i poteri disciplinari assegnati al dirigente prevedendo, altresì, l'erogazione di sanzioni conservative quali, tra le altre, la multa o la sospensione del rapporto di lavoro, nel rispetto del principio del contraddittorio;

n) prevedere l'equipollenza tra la affissione del codice disciplinare all'ingresso della sede di lavoro e la sua pubblicazione nel sito web dell'amministrazione;

o) abolire i collegi arbitrali di disciplina vietando espressamente di istituirli in sede di contrattazione collettiva;

p) prevedere l'obbligo, per il personale a contatto con il pubblico, di indossare un cartellino identificativo ovvero di esporre sulla scrivania una targa indicante nome e cognome, con la possibilità di escludere da tale obbligo determinate categorie di personale, in relazione alla specificità di compiti ad esse attribuiti.

*per inefficienza ed incompetenza professionale senza prevedere alcuna gradualità della sanzione (in questo ed in tutti gli altri casi). **Ciò è aggravato dalla mancata previsione del confronto sindacale, su una materia così delicata ed importante, per determinare criteri, regole, e garanzie per i lavoratori, sia sul piano procedurale che disciplinare .***

*Sul contraddittorio, per come formulato, non sembra prevista la presenza di un soggetto terzo giudicante; ma solo il dirigente ed il lavoratore; anche in questo caso non è citata la presenza del sindacato o del legale accanto al dipendente oggetto del provvedimento; nulla si dice in merito ad un 'eventuale ricorso avverso il provvedimento disciplinare erogato. E' invece certa l'abrogazione dei collegi arbitrali.*

*Come si vede, l'insieme di questi provvedimenti ha l'unico scopo di determinare, ancora una volta, una condizione di subalternità e sudditanza del lavoratore pubblico nei confronti della dirigenza e dell'amministrazione nonché la marginalizzazione del ruolo del sindacato e della contrattazione.*

*Un ulteriore luminoso esempio di come, oltre a togliere spazi contrattuali e di confronto con il sindacato nei posti di lavoro, s'intende procedere nella modernizzazione della Pubblica Amministrazione secondo il Ministro Brunetta. L'unico risultato che si otterrà sarà quello di mettere i lavoratori alla mercè dei propri dirigenti, i quali potranno esercitare nei loro confronti poteri " di vita e di morte". avvalendosi delle nuove norme riguardanti la "valutazione" ed il "procedimento disciplinare".*

*Si tratta di strumenti di pressione che il dirigente eserciterà direttamente nei confronti del dipendente ai fini della produttività e della progressione di carriera, ed il lavoratore, a seconda del comportamento, potrà essere sia premiato che, addirittura, essere messo a disposizione o licenziato se ritenuto professionalmente inefficiente od incompetente .*

*Questioni che purtroppo, per come è scritto l'articolo, potrebbero accadere quasi certamente viste le tante ambiguità interpretative.*

<p style="text-align: center;"><b>Art. 8 -</b> <i>(Norma interpretativa in materia di vicedirigenza)</i></p> <p>1. L'articolo 17-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, si interpreta nel senso che la vicedirigenza è disciplinata esclusivamente ad opera e nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale del comparto di riferimento, che ha facoltà di introdurre una specifica previsione costitutiva al riguardo. Il personale in possesso dei requisiti previsti dal predetto articolo può essere destinatario della disciplina della vicedirigenza soltanto a seguito dell'avvenuta costituzione di quest'ultima da parte della contrattazione collettiva nazionale del comparto di riferimento. Sono fatti salvi gli effetti dei giudicati formatisi alla data di entrata in vigore della presente legge.</p>	<p><i>Con la contrattazione collettiva di comparto si potrà introdurre la figura della vice-dirigenza. E' evidente che l'introduzione di questa figura, da sempre giudicata non necessaria, potrebbe compromettere gli attuali apprezzamenti professionali nelle aree, rendere di difficile comprensione la previsione delle posizioni organizzative che, in questa circostanza diventerebbero solo una mera espressione economica e non funzionale.</i></p>
<p style="text-align: center;"><b>Art. 9 -</b> <i>(Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro – CNEL)</i></p> <p>1. Dopo l'articolo 10 della legge 30 dicembre 1986, n. 936, è inserito il seguente: «Art. 10-bis. – (Ulteriori attribuzioni). – 1. In attuazione di quanto previsto dall'articolo 99 della Costituzione il CNEL: a) redige una relazione annuale al Parlamento e al Governo sui livelli e la qualità dei servizi erogati dalle pubbliche amministrazioni centrali e locali alle imprese e ai cittadini; b) raccoglie e aggiorna l'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro nel settore pubblico, con particolare riferimento alla contrattazione decentrata e integrativa di secondo livello, predisponendo una relazione annuale sullo stato della contrattazione collettiva nelle pubbliche amministrazioni con riferimento alle esigenze della vita economica e sociale; c) promuove e organizza lo svolgimento di una conferenza annuale sull'attività compiuta dalle amministrazioni pubbliche, con la partecipazione di rappresentanti delle categorie economiche e sociali, delle associazioni dei consumatori e degli utenti, di studiosi qualificati e di organi di informazione, per la discussione e il confronto sull'andamento dei servizi delle pubbliche amministrazioni e sui problemi emergenti».</p> <p>2. Il CNEL provvede all'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.</p>	<p><i>L'articolo affida al CNEL il compito, peraltro già da oggi svolto in parte, di redigere annualmente una relazione su lavoro pubblico, tenere l'archivio dei CCNL e dei contratti integrativi, indire annualmente una conferenza sullo stato della Pubblica Amministrazione che vede le partecipazioni non solo dei singoli enti e dei sindacati, ma anche di esperti del settore e delle associazioni dei consumatori e degli utenti.</i></p>
<p style="text-align: center;"><b>Art. 10 -</b> <i>(Efficienza dell'azione amministrativa)</i></p> <p>1. All'articolo 3, comma 68, alinea, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, le parole: «segnalano in particolare, con riferimento all'anno precedente e al primo quadrimestre dell'anno in corso:» sono sostituite dalle seguenti: «danno conto, con riferimento all'anno solare precedente, degli elementi informativi e di valutazione individuati con apposita direttiva emanata dal Ministro per l'attuazione del programma di Governo, su proposta del Comitato tecnico-scientifico per il controllo strategico nelle amministrazioni dello Stato, di cui al regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 12 dicembre 2006, n. 315, con particolare riguardo ai seguenti aspetti:».</p> <p>2. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da emanare, sentito il Ministro dell'economia e delle finanze, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono individuate le misure idonee a rafforzare l'autonomia e ad accrescere le capacità di analisi conoscitiva e valutativa dei servizi per il controllo interno, nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente</p>	<p><i>Si modifica la precedente disposizione secondo la quale ogni ministro è tenuto a relazionare le camere sul grado di efficienza dell'azione amministrativa svolta i ragione delle missioni ed ai programmi del bilancio dello Stato. Le relazioni interessano l'anno precedente ed il primo quadrimestre dell'anno in corso. Con questa modifica, invece, la relazione si riferisce all'anno solare precedente e darà conto degli elementi informativi e di valutazione individuati con apposita direttiva dal Ministro per l'Attuazione del programma. Ciò significa il rischio che il Parlamento non sia più messo a conoscenza nei dettagli delle attività dei singoli ministeri.</i></p>

**Art. 11 -**  
*(Corte dei conti)*

1. Le disposizioni di delega della presente legge non si applicano alle funzioni della Corte dei conti che restano disciplinate dalle norme vigenti in materia, come integrate dalle disposizioni del presente articolo.

2. La Corte dei conti, anche a richiesta delle competenti Commissioni parlamentari, può effettuare controlli su gestioni pubbliche statali in corso di svolgimento. Ove accerti gravi irregolarità gestionali ovvero gravi deviazioni da obiettivi, procedure o tempi di attuazione stabiliti da norme, nazionali o comunitarie, ovvero da direttive del Governo, la Corte ne individua, in contraddittorio con l'amministrazione, le cause e provvede, con decreto motivato del Presidente, su proposta della competente sezione, a darne comunicazione, anche con strumenti telematici idonei allo scopo, al Ministro competente. Questi, con decreto da comunicare al Parlamento e alla presidenza della Corte, sulla base delle proprie valutazioni, anche di ordine economico-finanziario, può disporre la sospensione dell'impegno di somme stanziare sui pertinenti capitoli di spesa. Qualora emergano rilevanti ritardi nella realizzazione di piani e programmi, nell'erogazione di contributi ovvero nel trasferimento di fondi, la Corte ne individua, in contraddittorio con l'amministrazione, le cause, e provvede, con decreto motivato del Presidente, su proposta della competente sezione, a darne comunicazione al Ministro competente. Entro sessanta giorni l'amministrazione competente adotta i provvedimenti idonei a rimuovere gli impedimenti, ferma restando la facoltà del Ministro, con proprio decreto da comunicare alla presidenza della Corte, di sospendere il termine stesso per il tempo ritenuto necessario ovvero di comunicare, al Parlamento ed alla presidenza della Corte, le ragioni che impediscono di ottemperare ai rilievi formulati dalla Corte.

3. Le sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, di cui all'articolo 7, comma 7, della legge 5 giugno 2003, n. 131, previo concerto con il Presidente della Corte, possono fare applicazione delle disposizioni di cui al comma 2 del presente articolo nei confronti delle gestioni pubbliche regionali o degli enti locali. In tal caso la facoltà attribuita al Ministro competente si intende attribuita ai rispettivi organi di governo e l'obbligo di riferire al Parlamento è da adempiere nei confronti delle rispettive Assemblee elettive.

4. All'articolo 7 della legge 5 giugno 2003, n. 131, e successive modificazioni, dopo il comma 8 è aggiunto il seguente:

«8-bis. Le sezioni regionali di controllo della Corte dei conti possono essere integrate, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, da due componenti designati, salva diversa previsione dello statuto della Regione, rispettivamente dal Consiglio regionale e dal Consiglio delle autonomie locali oppure, ove tale organo non sia stato istituito, dal Presidente del Consiglio regionale su indicazione delle associazioni rappresentative dei Comuni e delle Province a livello regionale. I predetti componenti sono scelti tra persone che, per gli studi compiuti e le esperienze professionali acquisite, sono particolarmente esperte nelle materie aziendalistiche, economiche, finanziarie, giuridiche e contabili; i medesimi durano in carica cinque anni e non sono riconfermabili. Lo status dei predetti componenti è equiparato a tutti gli effetti, per la durata dell'incarico, a quello dei consiglieri della Corte dei conti, con oneri finanziari a carico della Regione. La nomina è effettuata con decreto del Presidente della Repubblica, con le modalità previste dal secondo comma dell'articolo unico del decreto del Presidente della Repubblica 8 luglio 1977, n. 385».

5. Il comma 61 dell'articolo 3 della legge 24 dicembre

*E' un articolo piuttosto complesso che nella sostanza, come vedremo, mette in discussione il ruolo e l'autonomia della Magistratura Contabile rendendola subalterna alla politica. Una decisione gravissima di rilevanza Costituzionale che, qualora non ritirata, un domani potrebbe riguardare anche il CSM.*

*Tanto per cominciare, la composizione dei membri del Consiglio di Presidenza viene ridotta ad 8 componenti più il Presidente e, per la prima volta nella storia della Corte, il numero dei magistrati eletti al Consiglio di Presidenza (4) sarà uguale a quello dei magistrati nominati dal Parlamento. Inoltre, vengono conferiti nuovi poteri decisionali al Presidente della Corte, riguardanti l'attività delle sezioni e dei magistrati, che in precedenza erano di pertinenza del Consiglio di Presidenza .*

*Viene inoltre ripristinata la presenza dei rappresentanti delle regioni nelle sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti che era stata abrogata con l'art. 3, comma 61 della legge 244/2007.*

*Altre limitazioni che potrebbero incidere negativamente sull'autonomia, ed il ruolo della Corte dei Conti, contenute in questo articolo, sono di natura procedurale e riguardano le irregolarità contabili accertate.*

*In questo caso, o in presenza di non rispetto degli obiettivi contabili fissati o dei tempi di attuazione stabiliti dalle normative nazionali e comunitarie, l'intervento della Corte dei Conti per fare adottare alle amministrazioni inadempienti i necessari provvedimenti correttivi entro sessanta giorni dalla ricezione del relativo decreto, potrà essere bloccato dal ministro competente .*

*Questi, infatti, potrà sospendere con proprio decreto l'obbligo del rispetto del termine dei sessanta giorni per il tempo ritenuto da lui necessario, ovvero di comunicare al parlamento le ragioni che gli hanno impedito di ottemperare ai rilievi della Corte, rendendo così "nulle" le sanzioni erogate .*

*Tutto ciò comporta il rischio di una subalternità "de facto" della Corte dei Conti nei confronti della politica, e quindi del Governo di turno, con pesanti implicazioni che, come abbiamo già detto, possono addirittura mettere a rischio l'autonomia della Magistratura garantita oggi dalla Costituzione .*

2007, n. 244, è abrogato.

6. Gli atti, i documenti e le notizie che la Corte dei conti può acquisire ai sensi dell'articolo 3, comma 8, della legge 14 gennaio 1994, n. 20, e delle norme ivi richiamate, sono anche quelli formati o conservati in formato elettronico.

7. Il Presidente della Corte dei conti, quale organo di governo dell'istituto, sentito il parere dei presidenti di sezione della Corte medesima, presenta annualmente al Parlamento, e comunica al Governo, la relazione di cui all'articolo 3, comma 63, della legge 24 dicembre 2007, n. 244. Ne trasmette copia al Consiglio di presidenza della Corte dei conti. Esercita ogni altra funzione non espressamente attribuita da norme di legge ad altri organi collegiali o monocratici della Corte. Provvede, sentito il Consiglio di presidenza, ad autorizzare, nei casi consentiti dalle norme, gli incarichi extra-istituzionali, con o senza collocamento in posizione di fuori ruolo o aspettativa. Revoca, sentito il Consiglio di presidenza, gli incarichi extra-istituzionali in corso di svolgimento, per sopravvenute esigenze di servizio della Corte. Può esercitare la facoltà di cui all'articolo 41, ultimo capoverso, del testo unico delle leggi sulla Corte dei conti, di cui al regio decreto 12 luglio 1934, n. 1214. Si applica al Presidente della Corte dei conti, per la composizione nominativa e per la determinazione delle competenze delle sezioni riunite, in ogni funzione ad esse attribuita, ferme restando le previsioni organiche vigenti alla data di entrata in vigore della presente legge, la disposizione di cui all'articolo 1, quinto comma, della legge 27 aprile 1982, n. 186, introdotto dall'articolo 54 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

8. Il Consiglio di presidenza della Corte dei conti, quale organo di amministrazione del personale di magistratura, esercita le funzioni ad esso espressamente attribuite da norme di legge. È composto dal Presidente della Corte, che lo presiede, dal Presidente aggiunto, dal Procuratore generale, da quattro rappresentanti del Parlamento eletti ai sensi dell'articolo 7, comma 1, lettera d), della legge 27 aprile 1982, n. 186, e successive modificazioni, e dell'articolo 18, comma 3, della legge 21 luglio 2000, n. 205, e da quattro magistrati eletti da tutti i magistrati della Corte. Alle sedute del Consiglio, tranne quelle in sede disciplinare, possono partecipare il Segretario generale della Corte ed il magistrato addetto alla presidenza con funzioni di capo di gabinetto. Qualora, per specifiche questioni, uno dei due sia designato relatore, lo stesso ha diritto di voto per espressa delega del Presidente della Corte. Ferme restando la promozione dell'azione disciplinare da parte del Procuratore generale e la relativa procedura, il Presidente della Corte ha le funzioni di iniziativa nel sottoporre al Consiglio di presidenza gli affari da trattare e può disporre che le questioni siano previamente istruite dalle commissioni ovvero sottoposte direttamente al plenum. Il Consiglio di presidenza, su proposta del Presidente della Corte, adotta idonei indicatori e strumenti di monitoraggio per misurare i livelli delle prestazioni lavorative rese dai magistrati. Il Presidente e i componenti del Consiglio di presidenza rispondono, per i danni causati nell'esercizio delle proprie funzioni, soltanto nei casi di dolo o colpa grave.

9. Per lo svolgimento delle funzioni di controllo di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo è autorizzata la spesa di 5 milioni di euro a decorrere dall'anno 2009. All'onere conseguente si provvede mediante riduzione lineare degli stanziamenti di parte corrente relativi alle autorizzazioni di spesa come determinate dalla Tabella C allegata alla legge 22 dicembre 2008, n. 203.

10. Il presente articolo entra in vigore il giorno successivo a quello della pubblicazione della presente legge nella Gazzetta Ufficiale. Il termine, decorrente dalla data di scadenza del Consiglio di presidenza in carica, entro il quale il Presidente della Corte dei conti indice le elezioni per il rinnovo della composizione del Consiglio medesimo,

<p>è prorogato al 7 maggio 2009.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Art. 12 -</b> <i>(Monitoraggio della spesa per le prerogative sindacali nel settore pubblico)</i></p> <p>1. Il Governo trasmette annualmente al Parlamento e alla Corte dei conti una relazione sull'andamento della spesa relativa all'applicazione degli istituti connessi alle prerogative sindacali in favore dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni</p>	<p><i>Ecco un'altra norma che per come è scritta fa intendere un prossimo intervento del Governo sulle aspettative e le prerogative sindacali intese come costo della Pubblica Amministrazione</i></p>
<p style="text-align: center;"><b>Art. 13 -</b> <i>(Modifica all'articolo 14 della legge 28 novembre 2005, n. 246, in materia di semplificazione della legislazione)</i></p> <p>1. All'articolo 14 della legge 28 novembre 2005, n. 246, il comma 18 è sostituito dal seguente: «18. Entro due anni dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al comma 14, possono essere emanate, con uno o più decreti legislativi, disposizioni integrative, di riassetto o correttive, esclusivamente nel rispetto dei principi e criteri direttivi di cui al comma 15 e previo parere della Commissione di cui al comma 19».</p>	<p><i>Sulla base del presente articolo potranno essere modificate o corrette le disposizioni dei decreti attuativi la presente legge entro due anni dalla loro entrata in vigore, facendo salvi i principi di cui all'art 14 della legge 246/2005</i></p>