



ISTITUTO COMPRESIVO DI CASTELMASSA

Via Matteotti, 30 - 45035 Castelmassa (RO) Tel. 0425 81165 - Fax 0425 81122
e-mail: roic80000e@istruzione.it - PEC: roic80000e@pec.istruzione.it - C.F. n. 91005170294
web: www.comprensivocastelmassa.it



IL D.LGS. 150/09 (DECRETO BRUNETTA)

1. PREMESSA. LA LEGGE 15/09

Il D.LGS. 150/09 trae origine dalla Legge Delega 15/09 in cui il Parlamento delega il Governo a **ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e l'efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni**.

Contiene, inoltre, alcune norme immediatamente esecutive. Stabilisce, per esempio, che **una norma in materia di lavoro può essere derogata da parte dei contratti ma solo se espressamente previsto dalla norma stessa** (art. 1 comma 1).

2. IL DECRETO BRUNETTA: D.LGS. 150/09

Attua una Riforma organica del rapporto di lavoro nelle P. A. attraverso **l'introduzione di nuove norme sulla performance, merito e premialità e di forti modifiche al D.LGS. 165/01 (norme sull'ordinamento del lavoro delle P.A.)** come la valutazione delle strutture e del personale delle P.A., la trasparenza; inoltre, prevede la revisione delle norme sulla dirigenza pubblica, delle procedure di contrattazione collettiva, delle responsabilità e sanzioni disciplinari dei dipendenti.

Il Decreto è in vigore dal 15.11.2009, si applica anche alle scuole che sono pubbliche amministrazioni e al personale scolastico, ad esclusione dei docenti per quanto concerne il Titolo II (misurazione della performance) e il Titolo III (merito e premi). Un DPCM determinerà limiti e modalità di applicazione ai docenti dei suddetti titoli.

3. MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

I principi generali stabiliscono (art. 3) che ogni P.A. è tenuta a misurare e valutare la performance in riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità o aree in cui si articola e ai singoli dipendenti.

Il ciclo di gestione della performance (art. 4) definisce gli obiettivi derivanti da standard, il collegamento tra obiettivi e risorse, il monitoraggio, misurazione e valutazione, l'assegnazione di premi secondo i meriti, la rendicontazione.

I soggetti che intervengono nella misurazione e valutazione della performance (art. 12) sono diversi e tra questi c'è il Dirigente Scolastico.

4. MERITO E PREMI

Vengono stabilite 3 fasce di merito per i dipendenti (art. 19):

- **alta (25% dipendenti; 50% risorse);**
- **media (50% dipendenti; 50% risorse);**
- **bassa (25% dipendenti; 0% risorse).**

La contrattazione può modificare tali fasce, ma solo nel limite del 5%.

Vengono inoltre introdotti degli strumenti (art. 20) come il bonus annuale delle eccellenze, il premio annuale per l'innovazione, le progressioni economiche e di carriera, ecc. **Le disposizioni su merito e premi (art. 29) sono norme imperative e non derogabili dalla contrattazione collettiva.**

5. PRINCIPI GENERALI SU LAVORO PUBBLICO E DIRIGENZA

Il Decreto 150/09 ha modificato ampiamente il Decreto 165/01 per quanto riguarda i principi generali, la dirigenza, la contrattazione e le responsabilità disciplinari. I rapporti di lavoro

sono disciplinati dal capo I, titolo II, libro V del Codice Civile, fatte salve le disposizioni contenute nel Decreto che sono a carattere imperativo. Nella Scuola, per esempio, il Dirigente determina in via esclusiva con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro ed effettua la valutazione del personale assegnato nel rispetto del merito, ai fini della progressione economica e della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

6. LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Viene di fatto ridimensionata. Il nuovo testo stabilisce che la contrattazione collettiva determina "i diritti e gli obblighi pertinenti al rapporto di lavoro", mentre il vecchio sanciva che si svolgeva "su tutte le materie relative al rapporto di lavoro". **Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici** e quelle afferenti alle prerogative dirigenziali.

7. RESPONSABILITA' E SANZIONI DISCIPLINARI

Il Decreto 150/09 modifica profondamente le norme sulla responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti, tanto da poter affermare che si tratta di una vera e propria riforma. Il D.LGS. 150/09 riscrive completamente l'art. 55 (Sanzioni disciplinari e responsabilità) del D.LGS 165/01, aggiungendo altri 7 articoli fino al 55 octies. **Le norme dell'art. 55 sono imperative.** Ai rapporti di lavoro, ferma restando la disciplina in materia delle varie responsabilità, si applica sempre l'art. 2106 del codice civile e deve valere il **principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione.**

Per tutti i dipendenti ci sono gli obblighi di comportamento. **Nel comparto scuola esiste il codice di comportamento (allegato 2 al CCNL 2006-09) a cui bisogna attenersi per evitare sanzioni.** Per il personale ATA c'è il codice disciplinare sancito dall'art. 95 del CCNL, mentre per il personale docente la norma contrattuale è stata rinviata e valgono leggi e Codice civile (TU 297/94).

Nelle tabella seguente sono riassunte le sanzioni disciplinari:

PERSONALE DOCENTE ARTT. 492-501 D.LGS 297/1994	PERSONALE ATA ARTT. 93-94 CCNL 2006/09
AVVERTIMENTO SCRITTO	RIMPROVERO VERBALE
CENSURA	RIMPROVERO SCRITTO
SOSPENSIONE DALL'INSEGNAMENTO	MULTA DI IMPORTO VARIABILE FINO A UN MAX DI 4 ORE DI RETRIBUZIONE
SOSPENSIONE DALL'INSEGNAMENTO DA OLTRE UN MESE A 6 MESI	SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO A 10 GIORNI
SOSPENSIONE DALL'INSEGNAMENTO PER UN PERIODO DI 6 MESI E UTILIZZAZIONE PER COMPITI DIVERSI DALLA DOCENZA	LICENZIAMENTO CON PREAVVISO
DESTITUZIONE	LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

Le vecchie norme stabilivano che il D.S. poteva infliggere sanzioni fino all'avvertimento scritto per i docenti e fino alla multa per gli ATA.

Il Decreto Brunetta (art. 55 bis) ha aumentato i poteri del Dirigente che può irrogare le sanzioni dal rimprovero verbale alla sospensione del servizio senza retribuzione fino a 10 giorni (queste regole sono già in vigore dal 15 novembre 2009).

La procedura si apre sempre con il D.S. che fa la contestazione scritta degli addebiti al dipendente, non oltre 20 gg. Da quando ha notizia del fatto da sanzionare. Quindi, assegna al dipendente almeno 10 giorni, a partire dalla notifica dell'addebito, per la presentazione di

contro deduzioni a difesa e la convocazione di un contraddittorio. Il dipendente può avvalersi dell'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante sindacale. Il procedimento deve concludersi entro 60 gg. Dalla contestazione dell'addebito. Il docente può non presentarsi e inviare una memoria scritta e può formulare una sola volta, in caso di grave e oggettivo impedimento, istanza di rinvio.

La violazione dei termini stabiliti comporta per l'amministrazione la decadenza dell'azione disciplinare e per il dipendente la decadenza dell'esercizio del diritto di difesa.

Per sanzioni superiori a quelle irrogabili dal Dirigente Scolastico provvede l'Ufficio del Direttore Scolastico regionale, a cui il D.S. trasmette gli atti entro 5 gg. dalla notizia del fatto, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

Per i casi più gravi è istituita la sanzione del licenziamento disciplinare (art. 55 quater). La falsa attestazione della presenza in servizio è punita anche penalmente (art. 55 quinquies). La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari, ma solo procedure di conciliazione non obbligatoria, escluso il licenziamento. Il Dirigente è responsabile per mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare.