

Ti trovi in: **Home » Cosa cambia per te » Dipendente pubblico**

Il decreto legislativo 150/2009 prevede, per i dipendenti pubblici, numerosi cambiamenti nel rapporto di lavoro.

- **Dalla performance organizzativa a quella individuale**

Il decreto estende la **valutazione delle performance a tutti i dipendenti pubblici**, e non più solo ai dirigenti. Il decreto prevede inoltre un collegamento diretto tra la programmazione delle performance organizzative e quella delle performance individuali. **Ogni dipendente potrà dunque ricollegare in modo più chiaro il proprio contributo agli obiettivi di performance della struttura organizzativa.**

- **Valutazione oggettiva su obiettivi e competenze**

Il sistema di misurazione e di valutazione che sarà adottato da ogni amministrazione **dovrà prevedere anche le competenze da valutare per ogni dipendente, nonché i livelli di performance da raggiungere.** Questa valutazione sarà la **base**

per l'erogazione dei sistemi premianti previsti dal decreto.

- **La garanzia di un sistema di valutazione trasparente**

Gli organismi indipendenti di valutazione dovranno certificare gli esiti della valutazione, in base al rispetto delle regole previste dal sistema di misurazione e di valutazione. **Non ci possono essere sorprese per i dipendenti** e i dirigenti **perché sapranno ogni anno su quali obiettivi e su quali competenze saranno valutati.**

- **Selettività dei sistemi premianti**

Al fine di dare concretezza allo sforzo di valutazione ed al riconoscimento del merito, il decreto legislativo 150/2009 prevede una distribuzione in **livelli di performance differenziati che garantiscono la selettività nell'erogazione dei premi e delle indennità. La graduatoria è stilata a livello dell'organizzazione** sia per i dirigenti sia per i dipendenti. **Non si tratta quindi di istigare una competizione all'interno di ogni servizio**, bensì di supportare un processo di miglioramento per l'intera organizzazione. Spetta **all'Organismo indipendente di valutazione**, sulla base delle risultanze del sistema di misurazione e di valutazione, **compilare la graduatoria di performance sia per i dirigenti che per i dipendenti.**

• Riconoscere il merito con vari strumenti

I sistemi premianti previsti dal decreto legislativo 150/2009, consentono ai dipendenti di distinguersi non solo per l'elevato livello di qualità del proprio contributo, ma anche per la partecipazione a progetti di innovazione all'interno dei propri uffici. Sono previsti inoltre **percorsi di alta formazione e di crescita professionale per i dipendenti più meritevoli.**

• Nuove regole per l'accesso alla dirigenza

L'accesso alla prima fascia nelle amministrazioni statali e negli Enti pubblici non economici si farà per **concorso pubblico per titoli ed esami, indetto dalle singole amministrazioni per il 50% dei posti disponibili. I vincitori del concorso dovranno compiere un periodo di formazione di almeno 6 mesi presso gli uffici amministrativi di uno Stato dell'Unione europea o di un organismo comunitario o internazionale.**

• Sanzioni disciplinari

Le procedure riguardanti l'applicazione di sanzioni sono state semplificate e la portata delle sanzioni è stata rafforzata. Per esigenze di **certezza e di omogeneità di trattamento viene definito un catalogo di infrazioni particolarmente gravi assoggettate al licenziamento, che potrà essere ampliato, ma non diminuito, dalla contrattazione collettiva.**

- **Un nuovo quadro per le pari opportunità**

Il decreto legislativo 150/2009 inserisce il tema delle pari opportunità proprio all'interno del quadro di performance delle amministrazioni pubbliche. Tra i vari aspetti della performance, verrà valutato anche l'impatto delle politiche di pari opportunità all'interno delle organizzazioni. Inoltre, le amministrazioni dovranno illustrare all'interno della Relazione annuale di performance il piano di pari opportunità nonché i risultati raggiunti.

- **Assenze per malattia**

Il **decreto legislativo 150/2009** introduce importanti novità, quali **l'invio obbligatorio dei certificati medici per via telematica (all'INPS e all'Amministrazione di appartenenza del dipendente)**, la definizione con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione delle fasce orarie di reperibilità del lavoratore, ed infine la **responsabilità del dirigente** della struttura in cui il dipendente lavora in merito **all'applicazione di tutte le disposizioni che prevengono e contrastano le condotte assenteistiche.**

ALCUNE INIZIATIVE CORRELATE

Il nuovo quadro definito dalla riforma si ricollega ad altre iniziative promosse dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione:

- **Riduzione delle assenze:** il Ministro ha promosso, fin dai primi mesi del proprio

mandato, iniziative di carattere normativo (confluite nel D.L. 112/2008, convertito nella legge 133/2008), che hanno fortemente disincentivato il ricorso opportunistico alle assenze per malattia. Ha inoltre predisposto, in collaborazione con l'Istat, una indagine statistica con cui rilevare mensilmente il comportamento dei dipendenti pubblici, valutando così l'impatto della norma che rende più severa la disciplina delle assenze per malattia. I dati mensili sono pubblicati sul sito www.innovazionepa.it

- ***Permessi (legge 104/92)***: al fine di garantire i diritti dei disabili e di contrastare l'abuso dell'utilizzo dei permessi concessi ai dipendenti pubblici nell'ambito della legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate, il Formez, su richiesta del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, ha effettuato una **rilevazione che ha evidenziato un utilizzo abusivo dei permessi**. La rilevazione servirà di base per l'adozione di provvedimenti correttivi alla legge.
- ***Operazione Trasparenza***, collegata alla legge n. 69 del 18 giugno 2009, la quale impone, che tutte le pubbliche amministrazioni debbano rendere note, attraverso i propri siti internet, alcune informazioni relative ai dirigenti (curriculum vitae, retribuzione, recapiti istituzionali) e i tassi di assenza e di presenza del personale, aggregati per ciascun ufficio

dirigenziale.

- **Progetto Nido PA** riguarda la creazione di asili nido all'interno delle amministrazioni. Oltre che ai figli dei dipendenti pubblici, i nuovi asili nido saranno aperti anche alle esigenze del territorio, in modo da creare una rete di servizi per tutte le famiglie italiane.

Web-archivio de illavoratore.eu

29/12/2009

Documento reperibile all'Url: <http://www.riformabrunetta.it/cosa-cambia-te/dipendente-pubblico>