

**D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150**  
**Riforma Brunetta**

**Norme di immediata  
applicazione**

**1° marzo 2010**

**a cura dell'Ufficio Unico per i Controlli  
Interni – Ente capofila:  
Comune di Sant'Angelo in Vado (PU)**

# D.Lgs. n. 150/2009 – Sezione A

## Art. 11. Trasparenza

- 1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, 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 dagli organi competenti, allo scopo di **favorire forme diffuse di controllo** del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.
- 3. Le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.

## **D.Lgs. n. 150/2009**

L'obbligo riguarda (art. 11, comma 1):

1) ogni aspetto dell'organizzazione: in genere queste notizie (settori /uffici /servizi/ responsabili/ recapiti/ competenze/ funzioni, ecc.) sono già contenute nei siti web delle singole amministrazioni

# D.Lgs. n. 150/2009

2) gli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali (suggerimento: pubblicare nel sito la relazione revisionale e programmatica; il bilancio; il PEG o altro strumento in uso presso il comune); altri documenti già pubblicati nei siti web: la contrattazione decentrata integrativa (art. 67, co. 11, DL 112/08); le retribuzioni dei dirigenti e segretari comunali; i tassi di assenza dei dipendenti (art. 21 L. 69/09);

# D.Lgs. n. 150/2009

- 3) risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti (suggerimento: pubblicare il manuale e le schede di valutazione dei dipendenti e degli APO; il Piano Dettagliato degli Obiettivi – PDO – le valutazioni del nucleo; gli atti che attribuiscono la retribuzione di risultato ai dirigenti, segretari e APO);

# D.Lgs. n. 150/2009

## Questione del comma 8, art. 11.

Secondo il DPF va applicato subito. L'ANCI – nelle linee guida - non ne fa cenno, ma noi riteniamo che per dare applicazione al comma 3, bisogna applicare anche il comma 8 e tenere conto del successivo comma 9 (che vedremo dopo).

- Quali obblighi comporta il comma 8?

# D.Lgs. n. 150/2009

- a) il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed il relativo stato di attuazione (quando ci sarà. Si ricorda che l'art. 10 del decreto non riguarda gli enti locali);
- b) il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10 (quando ci sarà, come sopra);
- c) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti (occorre pubblicare i dati relativi alla liquidazione dei fondi legati alla "produttività" dell'ultimo CCDI in vigore nell'ente);
- d) l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti (suggerimento - occorre predisporre due tabelle: una riepilogativa sulla risorse liquidate ai dipendenti come "produttività" (generale e/o per progetti finalizzati/speciali) e un'altra tabella con la liquidazione della retribuzione di risultato ai dirigenti, segretario e APO);

## D.Lgs. n. 150/2009

e) i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione (da noi oggi: nucleo di valutazione) e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance di cui all'articolo 14 (quando ci sarà);

f) i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo (già trasmesso). Sulla base delle norme della circolare DPF n. 01 del 14/01/2010, va pubblicato anche il curricula del Segretario comunale (già pubblicato nella quasi totalità degli enti) anche se non esplicitamente contemplato nella norma in questione;

# D.Lgs. n. 150/2009

- g) le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato: solo i dirigenti, il segretario comunale (obbligo già previsto in precedenza ex art. 21 L. 69/09), esclusi gli APO.
- h) i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo (salvo diverse circolari interpretative l'obbligo riguarda tutti i consiglieri comunali. Per le "retribuzioni" occorre fare riferimento solamente a quelle correlate al proprio mandato amministrativi – sindaco, assessori, consiglieri);
- i) gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati (obbligo già previsto dall'art. 3, comma 54, della L. 244/2007 – finanziaria 2008).

# D.Lgs. n. 150/2009

L'invito è – dunque – il seguente:

- 1) provvedere dove possibile direttamente da noi (tabelle produttività, curriculum APO, curriculum Nucleo di valutazione);
- 2) scrivere al sindaco per i dati dei consiglieri (curriculum – secondo il modello Europeo) e per chiedere l'autorizzazione a pubblicare le retribuzioni di sindaco, assessori e consiglieri nell'ultimo anno completo (2009);
- 3) Istituire la sezione nel sito web chiamandola "Trasparenza, valutazione e merito".
- 4) Inserire nel link della trasparenza una nuova voce: "[Sanzioni e responsabilità dipendenti](#) – Art. 69 D.Lgs. n. 150/09"

# **D.Lgs. n. 150/2009**

Un esempio concreto:

Il sito del comune di  
**SANT'ANGELO IN VADO**

# D.Lgs. n. 150/2009

- **A.1) SANZIONI =**

Secondo l'art. 11, comma 9, se non si provvede a dare attuazione alla "Trasparenza" scatta il divieto di erogare la retribuzione di risultato ai dirigenti (la norma non specifica "e le APO", ma noi riteniamo che sia assimilabile). Ecco perché consigliamo di scrivere al sindaco, mentre per le altre informazioni possiamo provvedere direttamente.

# D.Lgs. n. 150/2009

## A.2) IDENTIFICAZIONE PERSONALE A CONTATTO CON IL PUBBLICO:

- La norma, prevista dall'art. 69 del 150, è in vigore dal **13 febbraio 2010** e vale anche per i dipendenti degli enti locali. Sull'argomento il DPF ha emanato la circolare n. 3 del 17/02/2010 che vi invitiamo a consultare. Per attività a contatto con il pubblico si intendono **quelle svolte in luogo pubblico e luogo aperto al pubblico nei confronti di un'utenza indistinta**. Vanno bene i cartellini identificativi o le targhe da apporre nella postazione di lavoro (o entrambe le modalità). Le amministrazioni di appartenenza **debbono diramare istruzioni operative ed individuare i dipendenti soggetti all'obbligo**. Va fatta, quindi, una circolare ai dipendenti. Quali? Quelli degli uffici a contatto con il pubblico, sì certamente. Gli autisti? Secondo noi, sì. I Vigili? Sì (luogo aperto al pubblico – utenza indistinta). I cuochi? No. Gli operai delle manutenzioni? No. Le educatrici del nido e insegnanti scuola materna? No.

# D.Lgs. n. 150/2009

## **A.3) NOVITA' IN MATERIA DI MALATTIA:**

- Dopo il decreto del Ministro della Funzione Pubblica del 18/12/2009 (entrato in vigore dal 04 febbraio 2010) sulle fasce di reperibilità, sarebbe il caso di spedire una nuova lettera a tutti i dipendenti per ricordare le più importanti disposizioni in materia di assenza per malattia. Ne abbiamo buttato giù una bozza che trovate in cartella.

**D.Lgs. n. 150/2009**

**SISTEMATI GLI OBBLIGHI  
IMMEDIATI, VEDIAMO  
COSA CI ASPETTA IL  
DOMANI...**

## **D.Lgs. n. 150/2009 - Sez. B**

### **B.1 = ciclo della performance:**

usiamo bene il 2010, che è un anno di transito da una normativa a quella nuova. Occorrerà adeguare il regolamento di organizzazione uffici e servizi. Il regolamento dei concorsi. I manuali per le valutazioni (e relative schede) per i dipendenti dei livelli e per gli APO. Un consiglio: prendiamo i regolamenti e gli atti in vigore e cominciamo a controllare gli articoli che non vanno più bene. Nel regolamento uffici e servizi – probabilmente – ci saranno alcuni articoli sulla valutazione che non vanno più bene. In quello dei concorsi, tutta la parte relativa alle progressioni verticali. Per i manuali di valutazione stessa cosa. Tenete conto che – come enti locali – avremo un discreto spazio di autonomia che dovremo essere bravi a gestire. Le modifiche le faremo assieme, ma intanto un'occhiata si può dare.

# D.Lgs. n. 150/2009

## B.2 = Esigenza del PDO:

dopo l'approvazione del bilancio e del PEG (o altro strumento già in uso) occorre adottare il PDO. Molti enti già lo fanno, dobbiamo farlo tutti. Il testo della delibera e i modelli di scheda per gli obiettivi, sono disponibili. Inserire pochi obiettivi (uno o due per settore), verificando che siano obiettivi di "miglioramento" e misurabili a fine anno (quanti soldi risparmiati, quante ore di lavoro in più, quanti servizi in più, ecc.). Gli obiettivi affidati al responsabile, diventano – a cascata – gli obiettivi per tutto il settore. In tal modo sarà possibile – già nel 2010 – effettuare una duplice valutazione: quella del singolo responsabile e singolo dipendente e del gruppo nel suo complesso. Cioè quelle valutazioni che l'art. 7 del 150 chiama "*valutazione individuale*" e "*valutazione dell'unità organizzativa*". L'obbligo parte il 1° gennaio 2011.

# D.Lgs. n. 150/2009

## B.3 =Nuclei di valutazione o Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV). 1

Per tutto l'anno 2010 possono rimanere nella stessa composizione e funzione. Per il 2011 occorrerà cambiarli. Il segretario comunale potrà farne parte? Secondo l'ANCI no. L'indipendenza – infatti – è data dal fatto di non essere soggetti interni dell'ente stesso. Come prevede l'ANCI nelle sue linee guida occorrerà puntare sul servizio associato. L'OIV può essere a composizione monocratica (non male!) o composto da tre componenti. Secondo le Linee Guida dell'ANCI, chi ne fa parte non necessariamente deve avere i requisiti previsti dal comma 7 e non deve trovarsi nelle condizioni di incompatibilità previsti dal successivo comma 8 dell'art. 14 del decreto. Gli enti – nell'atto con il quale definiranno la composizione, i compiti, la nomina e la durata dell'OIV – dovranno anche fissare i requisiti e le incompatibilità che dovranno essere posseduti. La nomina è di competenza del sindaco. L'OIV, prevede tra i suoi compiti (vedi art. 30, comma 3,) la definizione dei sistemi di valutazione, al fine di assicurarne la piena operatività a decorrere dal 1° gennaio 2011.

# D.Lgs. n. 150/2009

## **B.3 = Nomina componenti OIV:**

la Commissione Nazionale prevista dall'art. 13 del 150, ha approvato la delib. n. 04 del 16/02/2010. Cosa dice la delibera: a) conferma la deroga per gli enti locali al 31/12/2010, previa approvazione di appositi protocolli con la Conferenza delle regioni e l'ANCI che, quindi, dovremo aspettare; b) ribadisce la necessità di istituire organismi associati per gli enti medi e piccoli; c) fissa, per le amministrazioni statali, i criteri ed i requisiti di scelta e di nomina dei componenti dell'OIV da effettuarsi entro il 30 aprile 2010. Per chi volesse capire quali sono, può essere utile una lettura della delibera. Una curiosità: l'ANCI, nelle linee guida, dice che non ci devono essere componenti "interni all'ente". La Commissione Nazionale sostiene che almeno un componente dell'OIV deve essere interno. Ci sarà una questione in cui tutti dicono la stessa cosa?

**D.Lgs. n. 150/2009**

**Sezione C**

**VARIE ED EVENTUALI**

**Notizie utili sempre legate al  
Decreto Brunetta**

# D.Lgs. n. 150/2009

**C.1 = Progressioni verticali** = artt. 24 e 62 del decreto = discrepanza tra due date: 1° gennaio 2010, in base al decreto. 31/12/2010 secondo il rinvio del comma 4 dell'art. 31. Secondo l'ANCI (Linee guida) è possibile portare a termine le progressioni verticali, anche nel 2010, a patto che fossero già previste nei fabbisogni del personale, approvati dalla Giunta prima dell'entrata in vigore del 150 (15 nov. 2009). Secondo noi l'interpretazione dell'ANCI è condivisibile. Restano, ovviamente, i dubbi, per cui un consiglio: agire con prudenza!

# D.Lgs. n. 150/2009

**C.2 = CCDI 2010** = non cambia niente rispetto al 2009, sia per la costituzione che per le modalità di utilizzo, fatto salvo ciò che abbiamo già detto per gli obiettivi. Dal momento che il CCNL nuovo non uscirà nel 2010, si consiglia di procedere – velocemente – subito dopo il bilancio, il PEG e il PDO - a definire l'accordo per il 2010. Le somme sono le stesse del 2009, senza l'integrazione "variabile" prevista dall'art. 4 del CCNL 31/07/2009 che valeva – appunto – per il solo anno 2009. Si ricorda l'obbligo di pubblicare tutti i dati del CCDI nel sito web. La procedura per arrivare ad approvare il CCDI è la stessa degli anni scorsi (delibera giunta indirizzi; determina costituzione; informazioni alle OOSS; contrattazione; firma ipotesi; relazione tecnico-finanziaria; parere revisore; delibera giunta recepimento e autorizzazione alla stipula, firma contratto; invio all'ARAN e CNEL; pubblicazione sito).

# D.Lgs. n. 150/2009

**C.3 = Incentivi piano casa regionale** = a proposito di CCDI 2010, vi segnaliamo che l'art. 5, comma 4, del Piano Casa della Regione Marche (approvato con LR 08/10/2009, n. 22) prevede la possibilità, per i comuni, di elevare – sino al 100% - i diritti di segreteria per le pratiche edilizie del piano casa. Sappiamo che alcuni comuni – nelle delibere consiliari di recepimento del piano – hanno previsto questo aumento nella misura massima. In base a tale norma, l'incremento viene utilizzato (obbligatorio) per progetti finalizzati alla gestione dei procedimenti medesimi nonché allo svolgimento dei successivi controlli. Secondo noi – visto che ci è già stato chiesto – gli APO non possono essere beneficiari di compensi derivanti da questi progetti finalizzati, se non espressamente previsto da un contratto nazionale, come – per esempio – è successo nel CCNL del 2006 per le pratiche del condono edilizio. **(SOLO REGIONE MARCHE)**

# D.Lgs. n. 150/2009

**C.4 = Monitoraggio lavoro flessibile** = con circolare DPF n. 02 del 16/02/2010 il ministro ha dato indicazioni sul monitoraggio previsto dall'art. 36, comma 3, del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 17, comma 26, del D.L. n. 78/2009. Si tratta di un ulteriore adempimento a carico degli enti, i quali entro il 31 dicembre di ogni anno devono redigere un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzato nell'anno. Il rapporto va trasmesso entro il 31 gennaio al nucleo di valutazione o servizio di controllo interno ed al DPF. Se non viene fatto c'è il divieto di erogare la retribuzione di risultato al dirigente responsabile. La trasmissione andrà fatta mediante un programma informatico che è ancora in fase di definizione. Per adesso, quindi, non occorre far niente e verrà emanata un'altra circolare non appena l'applicativo sarà operativo. Per adesso quindi basta ricordarsi che c'è un ulteriore adempimento da fare. Nella circolare sono ben evidenziati i rapporti oggetto di monitoraggio e quelli esclusi.

# D.Lgs. n. 150/2009

**C.5 = Procedimenti disciplinari** = le modifiche sono già in vigore. Al riguardo, alleghiamo un interessante documento di Gianluca Bertagna. Viene assegnata più responsabilità ai dirigenti a cui viene attribuita la competenza sanzionatoria nel caso di infrazioni di minori gravità. Se non ci sono dirigenti cambiano le responsabilità anche per gli APO. Tra le varie cose da dire ne sottolineiamo una: viene spostata a sanzione più grave la falsa attestazione di presenza in servizio. Per tale violazione viene oggi previsto “il licenziamento senza preavviso”. Dalla lettura delle norme emerge chiaramente una situazione: la necessità per gli enti medi e piccoli di organizzarsi mediante servizio associato per dare vita ad un “Ufficio per i Procedimenti Disciplinari - UPD”. La materia dei procedimenti disciplinari e del contenzioso di lavoro – a nostro parere – non è più gestibile, con le poche risorse oggi presenti negli enti. Ci sono già esperienze interessanti in giro che funzionano ottimamente.