

FLC CGIL: proposte emendative al DLGS 150/2009

Testo vigente come modificato dal CdM del 23 febbraio 2017	Testo come verrebbe riformulato sulla base delle proposte emendative della FLC CGIL <i>(in rosso le proposte di riscrittura, in barrato rosso le parti da abrogare)</i>
<p>Art. 74 (Ambito di applicazione) Comma 4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono determinati i limiti e le modalità di applicazione delle disposizioni dei Titoli II e III del presente decreto al personale docente della scuola e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale, nonché ai tecnologi e ai ricercatori degli enti di ricerca. Resta comunque esclusa la costituzione degli Organismi di cui all'articolo 14 nell'ambito del sistema scolastico, delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale.</p>	<p>Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono determinati i limiti e le modalità di applicazione delle disposizioni dei Titoli II e III del presente decreto del presente decreto al personale docente della scuola e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale, nonché ai tecnologi e ai ricercatori degli enti di ricerca.</p> <p><i>Analoga disciplina trova applicazione anche nei confronti del restante personale delle istituzioni scolastiche, dell'alta formazione artistica e musicale, delle Università e degli Enti di cui agli articoli 1, comma 1 e 19 comma 4, del D.Lgs 218/16.</i></p> <p>Resta comunque esclusa la costituzione degli Organismi di cui all'articolo 14 nell'ambito del sistema scolastico, delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale, <i>delle Università e degli Enti di cui agli articoli 1, comma 1 e 19 comma 4, del D.Lgs 218/16.</i></p>
Modifiche “minime” al Dlgs 150	
<p>Art. 3 comma 1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.</p>	<p>1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni. pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.</p> <p><i>Restano ferme le previsioni in materia di relazioni</i></p>

	sindacali di cui agli artt. 5 e 40 del dlgs 165/2001
Art. 3 comma 5. Il rispetto delle disposizioni del presente Titolo è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali	Il rispetto delle disposizioni del presente Titolo è condizione necessaria per l'erogazione di componenti del trattamento retributivo legati alla performance
Art. 3 comma 5-bis. La valutazione negativa, resa nel rispetto delle disposizioni del presente decreto, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55 quater, comma 1, lettera f-quinquies, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.	Cancellare comma 5-bis dell'art.3
Art.19(Criteri per la differenziazione delle valutazioni) Comma 1. Il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d) corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.	Il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa modalità e criteri della loro attribuzione al personale.
Art. 20 (Strumenti) Comma 1. Gli strumenti per premiare il merito e le professionalità sono: a) il bonus annuale delle eccellenze, di cui all'articolo 21; b) il premio annuale per l'innovazione, di cui all'articolo 22; c) le progressioni economiche, di cui all'articolo 23; d) le progressioni di carriera, di cui all'articolo 24; e) l'attribuzione di incarichi e responsabilità, di cui all'articolo 25; f) l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, in ambito nazionale e internazionale, di cui all'articolo 26. Comma 2. Gli incentivi di cui alle lettere a), b), c) ed e) del comma 1 sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.	Comma 1. Gli strumenti per valorizzare il merito e le professionalità sono: a) le progressioni economiche, di cui all'articolo 23; b) le progressioni di carriera, di cui all'articolo 24; c) l'attribuzione di incarichi e responsabilità, di cui all'articolo 25; d) l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, in ambito nazionale e internazionale, di cui all'articolo 26. Comma 2. Gli incentivi di cui alla lettera a) del comma 1 sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.
Art. 21. Bonus annuale delle eccellenze	Cancellare art. 21

<p>Art. 22. Premio annuale per l'innovazione</p>	<p>Cancellare art. 22</p>
<p>Art. 23. Progressioni economiche Comma 1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. Comma 2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.</p>	<p>Cancellare comma 2</p>
<p>Art. 24. Progressioni di carriera Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001, le amministrazioni pubbliche, a decorrere dal 1° gennaio 2010, coprono i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.</p>	<p>Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001, le amministrazioni pubbliche possono ricoprire, nella misura massima del 50%, i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi riservati al personale interno, sulla base di quanto previsto dai contratti nazionali di lavoro.</p>
<p>Art. 25. Attribuzione di incarichi e responsabilità Comma 2. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.</p>	<p>L'assegnazione di incarichi e responsabilità avviene secondo criteri oggettivi e pubblici sulla base di quanto previsto dai contratti nazionali di lavoro</p>
<p>Art. 26. Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale 1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono e valorizzano i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti e a tali fini: a) promuovono l'accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali e internazionali;</p>	<p>1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono e valorizzano i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti e a tali fini: a) promuovono l'accesso dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali e internazionali;</p>
<p>Art. 29. Inderogabilità Fermo restando quanto previsto dall'articolo 31, per le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e per gli enti locali, le disposizioni del presente Titolo hanno carattere imperativo, non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva e sono inserite di diritto nei contratti collettivi ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, a decorrere dal periodo contrattuale successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto.</p>	<p>Cancellare art. 29</p>

