



COMUNE DI FOMBIO

Provincia di Lodi

Via Roma n° 83 - CAP 26861 - Tel. 0377/32362 – 36959 - Fax 0377/430422
Codice Fiscale 82500030158 – Partita Iva 05979160156
www.comune.fombio.lo.it

Allegato alla delibera G.C. n. 84 del 12.12.2012

REGOLAMENTO PER L'ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI IN ADEGUAMENTO AL DECRETO LEGISLATIVO

27.10.2009 N. 150

**"ATTUAZIONE DELLA LEGGE 04.03.2009 N. 15 IN MATERIA DI
OTTIMIZZAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' DEL LAVORO E DI
EFFICIENZA E TRASPARENZA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI"**

Approvato con deliberazione G.C. n.84 del 12.12.2012

Il Presente Regolamento:

E' stato deliberato dalla Giunta Comunale nella seduta del 12.12.2012 con deliberazione G.C. nr. 84

E' stato pubblicato all'Albo Pretorio per giorni 15 consecutivi dal 19.12.2012 al 0301.2013.

E' entrato in vigore il _____.

INDICE

Art. 1 Contenuti del regolamento.

Titolo I - MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 2 Ruolo dell'organo di indirizzo politico amministrativo. (artt.5 e 15 principi art. 10)

Art. 3 Performance organizzativa e individuale. (art. 3)

Art. 4 Le fasi del ciclo di gestione della performance. Gli obiettivi (art. 5)

Art. 5 Le fasi del ciclo di gestione della performance . La misurazione e la valutazione della performance individuale. (art. 7, 9)

Art. 6 Le fasi del ciclo di gestione della performance. La misurazione e la valutazione della performance collettiva. (art. 7, 8)

Titolo II - LA TRASPARENZA

Art. 7 Trasparenza (art. 11 commi 1 e 3)

Titolo III - MERITO E PREMI

Art. 8 Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance (art. 18)

Art. 9 Premi

Art. 10 Fasce di merito

Art. 11 Ripartizione utilizzo risorse destinate a incentivazione del personale.

Art. 12 Norma di raccordo.

Art. 1 - Contenuti del regolamento.

Il presente regolamento costituisce adeguamento del proprio ordinamento ai principi contenuti nel Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, "Attuazione della legge 04.03.2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni". In particolare il presente regolamento, in esecuzione del citato decreto legislativo, di seguito denominato "decreto", adegua il regolamento comunale per il funzionamento degli uffici e dei servizi:

- in esecuzione dell'art. 16 del decreto: alle disposizioni dell'art. 11 commi 1 e 3, degli artt. 3,4,5 comma 2, 7, 9 e 15 comma 1;
- in esecuzione dell'art. 31 del decreto: alle disposizioni degli artt. 17 comma 2, 18, 23 commi 1 e 2, 24 commi 1 e 2, 25, 26, 27 comma 1;
- agli ulteriori principi contenuti nel decreto ma dallo stesso non espressamente e direttamente richiamati, che possono trovare applicazione agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni;
- alle disposizioni previste dal decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 nel testo modificato dal decreto ed applicabili agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni;
- alle ulteriori prescrizioni e indicazioni fornite con circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica o di altri Ministeri, ove applicabili agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni alle deliberazioni adottate dalla commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 150/2009, di seguito indicata come "commissione Civit" ove applicabili agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni
- alle indicazioni ed indirizzi derivanti dal protocollo di collaborazione definito tra la Commissione Civit e l'ANCI in data 16 settembre 2010 per quanto applicabili ai comuni di piccole dimensioni

Ai fini del presente regolamento è tenuto conto in ogni caso degli spazi di autonomia organizzativa specifica dei Comuni, e in particolare, della specificità della realtà dei piccoli comuni.

Titolo I MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 2 - Ruolo dell'organo di indirizzo politico amministrativo. (artt. 5, 15 principi art. 10)

L'organo di indirizzo politico amministrativo dell'ente partecipa attivamente alla realizzazione dei percorsi di valorizzazione delle prestazioni di lavoro per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e della integrità.

In proposito si stabilisce che le valutazioni delle prestazioni lavorative dovranno avere a riferimento il soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi, ponendo al centro dell'azione dell'ente l'aspettativa dei cittadini utenti e fruitori dei servizi forniti dalla organizzazione dell'ente stesso. La presente disposizione costituisce principio di indirizzo generale finalizzato alla creazione di una cultura della responsabilità degli operatori comunali che individuano nel soddisfacimento delle aspettative degli utenti il principale obiettivo della propria azione lavorativa.

In fase di approvazione dei documenti di indirizzo politico ed economico ed in applicazione dei principi indicati dall'art. 10 del decreto, pur di non diretta applicazione per gli enti locali, gli amministratori locali, nell'ambito della relazione previsionale programmatica, individuano su base triennale, con la eventuale collaborazione dell'organo comunale di valutazione, gli obiettivi e le direttive generali finalizzati alla predisposizione del " piano della performance".

Con apposito provvedimento da approvare entro il 31 gennaio di ogni anno, a valere a decorrere dall'esercizio 2011 (delibera n. 3/2010 della Commissione Civit) la Giunta Comunale individua, anche con valenza pluriennale corrispondente alla relazione previsionale e programmatica, gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi della amministrazione nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione e gli obiettivi assegnati al personale titolare di posizioni organizzative ed i relativi indicatori. Ai fini della individuazione del sistema per la misurazione e valutazione della performance potrà essere fatto riferimento a quanto previsto dalla deliberazione della Commissione Civit n. 89 del 29.7.2010 che costituisce linee guida per gli enti locali ed ai protocolli di collaborazione previsti dall'art. 13 comma 2 del D. Lgs. n. 150/2008.

In sede di relazione di accompagnamento al rendiconto di gestione dell'esercizio precedente o, con apposito provvedimento da adottare entro il 30 giugno, sarà predisposta la "relazione sulla performance" con la quale saranno evidenziati a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati.

Gli organi di indirizzo politico - amministrativo verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.

Il conseguimento degli obiettivi programmati costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Separazione dell'attività di programmazione e controllo dall'attività di gestione, demandate, la prima agli organi di governo nel rispetto della distribuzione delle rispettive competenze e la seconda alla struttura burocratica a vario titolo organizzata

Il Comune di Fombio determina l'orario di servizio anche in modo differenziato, assumendo come preminenti gli interessi della collettività e dell'utenza.

All'interno dell'orario di servizio, la Posizione Organizzativa, organizza il proprio orario di servizio garantendo le 36 ore settimanali e determina l'orario di apertura al pubblico, nel rispetto delle direttive organizzative impartite dal Sindaco;

Art. 3 - Performance organizzativa e individuale. (Art. 3)

In attuazione dei principi generali previsti dall'art. 3 del decreto, la valorizzazione del merito e la conseguente erogazione dei premi deve essere effettuata con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente ed ai singoli dipendenti.

In questo Ente, esistono: n. 3 posizioni organizzative e n. 3 dipendenti

Art. 4 - Le fasi del ciclo di gestione della performance. Gli obiettivi (art. 5)

Gli obiettivi, programmati dagli organi di indirizzo politico-amministrativo con le modalità indicate al precedente articolo, dovranno essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle priorità politiche ed alle strategie della amministrazione;
- commisurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare miglioramenti della qualità dei servizi erogati;
- riferibili ad un arco temporale determinato, corrispondente ad un anno;
- commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o a comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con dati relativi alla amministrazione ed afferenti gli anni precedenti entro il limite di un triennio;
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili;

Art. 5 - Le fasi del ciclo di gestione della performance. La misurazione e la valutazione della performance individuale. (artt. 7 e 9)

La valutazione della performance individuale è svolta attraverso le modalità di misurazione e di valutazione prevista dal presente articolo, sulla base del sistema indicato al precedente articolo 2.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è svolta dai responsabili delle singole posizioni organizzative indicate al precedente articolo 3 ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione della posizione organizzativa. Ai sensi dell'art. 17 comma 1 lett. e-bis del D. Lgs n. 165/2001, la valutazione della performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fini della progressione economica e della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale responsabile di posizioni organizzative è attribuita ad un Organo Comunale di Valutazione della performance **individuato, a scelta della Giunta, nella figura del Segretario Comunale o altro soggetto (monocratico) esterno.**

L'O.C.V. potrà costituirsi anche in forma associata con altri Enti al fine di contemperare, anche sotto il profilo delle risorse disponibili, l'esigenza multidisciplinare delle competenze, con le ridotte dimensioni degli Enti che si associano.

[... abrogato...].

[...abrogato...].

Qualora l'Organo Comunale Valutazione delle performance (O.C.V.) di cui al D.Lgs. n. 150/2009, che ne prevede le funzioni, è costituito da soggetto esterno, questi deve essere un' esperto con competenze in tecniche di valutazione e sul controllo di gestione.

La nomina dell'O.C.V. esterno deve essere preceduta dalla pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente per dieci giorni consecutivi, di un avviso, precedentemente approvato con delibera di Giunta, nella quale viene anche stabilito il compenso spettante per lo svolgimento dell'incarico.

L' O.C.V. è nominato con decreto del Sindaco a seguito di valutazione dei curricula e, ove si ritenga necessario, di colloquio conoscitivo.

L'O.C.V., organo indipendente, al momento del suo insediamento, stabilirà autonomamente i criteri e le modalità relative al proprio funzionamento in relazione alle disposizioni contenute nel presente regolamento.

Compito dell' O.C.V. è verificare la corretta ed economica gestione delle risorse del Comune, nonché la congruenza dei risultati gestionali con gli indirizzi e gli obiettivi politici di programmazione. L'O.C.V. determina annualmente i parametri di riferimento del controllo anche sulla base delle indicazioni degli organi di vertice politici e a questi riferisce sull'andamento della gestione sia in corso di esercizio che al termine dello stesso.

L'O.C.V. formula le proposte alla Giunta sulle metodologie permanenti di valutazione del personale dipendente, nonché sulla graduazione dell'indennità di posizione dei titolari di P.O. e sulla valutazione della retribuzione di risultato.

L'O.C.V. supporta i titolari di P.O. nella valutazione dei propri collaboratori.

L'Organo svolge inoltre le seguenti attività:

a) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;

b) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione;

c) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed Amministrazione, nonché alla Corte dei conti e all'Ispettorato per la funzione pubblica

d) assicura la visibilità della performance attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione;

e) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi secondo i disposti di legge e dei contratti collettivi nazionali e dei contratti integrativi, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

f) propone, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale degli apicali e l'attribuzione ad essi dei premi;

g) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

L' O.C.V. per l'espletamento della sua attività ha accesso a tutti i documenti amministrativi dell'Ente e può richiedere, oralmente o per iscritto, informazioni ai titolari di P.O..

L' O.C.V. si avvale del sistema informativo del controllo di gestione per il monitoraggio delle performance.

La durata dell' O.C.V. è di anni 3, rinnovabile non oltre la scadenza del mandato del Sindaco.

Il Responsabile del Servizio Personale assume le funzioni di Segretario dell'O.C.V.

I componenti dell'O.C.V. non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali svolti sul territorio dell'Ente negli ultimi tre anni ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o

cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizioni organizzative è collegata:

- alla presenza di eventuali indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- alle capacità di relazione con l'utenza;
- alla capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi;

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale da parte dei responsabili di posizione organizzativa è collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;
- alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;
- alle capacità di relazione con l'utenza;

Art. 6 - Le fasi del ciclo di gestione della performance. La misurazione e la valutazione della performance collettiva. (artt. 7 e 8).

La misurazione e valutazione della performance collettiva, con riferimento alla amministrazione nel suo complesso ed alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente, è svolta dall' **O.C.V.** e da tutti i responsabili delle singole posizioni organizzative indicate al precedente articolo 3, i quali si esprimono ciascuno per i risultati di seguito indicati riferiti alle proprie aree di responsabilità.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa, effettuata sulla base del sistema di cui all'art. 2, è collegata ai seguenti risultati:

- la soddisfazione finale dei bisogni complessivi della collettività servita;
- il livello complessivo degli obiettivi raggiunti in sede di attuazione dei piani e programmi previsti;
- il rapporto tra il personale complessivamente impiegato nell'ente e la dotazione organica ammissibile in base alle disposizioni vigenti;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso la eventuale attivazione di modalità e procedure interattive;
- l'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il contenimento dei costi per la erogazione dei servizi rispetto alla previsioni di spesa.

Le valutazioni della performance organizzativa sono trasmesse alla Giunta Comunale ai fini della verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici e la adozione della relazione sulla performance.

Titolo II LA TRASPARENZA

Art. 7 - Trasparenza (art. 11 commi 1 e 3)

Sul sito istituzionale dell'ente è costituita una apposita sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito" ove sono pubblicati gli atti che afferiscono ad ogni fase del ciclo di gestione della performance". Il servizio, nell'ambito delle attività svolte per garantire il principio della trasparenza dell'azione della pubblica amministrazione, costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell' art. 117 secondo comma lettera m) della Costituzione. Dovranno essere pertanto pubblicati sul sito tutti gli atti che rientrano nel ciclo di gestione della performance attraverso le varie fasi di individuazione degli obiettivi, la misurazione e valutazione della performance ed il riconoscimento e attribuzione dei premi.

Sono soggetti a pubblicazione gli ulteriori atti previsti dall'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165 del 30.3.2001 relativi alla contrattazione integrativa e dall'art. 11 comma 8, ove compatibile, in esecuzione della circolare n. 1 del 14.01.2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Rimangono soggetti a pubblicazione inoltre gli atti previsti dall'art. 21 della legge 18.6.2009 n. 69 e quelli previsti in attuazione della legge 30.12.1991 n. 412 istitutiva della Anagrafe delle prestazioni.

Ai fini della pubblicazione degli atti dell'ente, per quanto adattabili ai Comuni di piccole dimensioni ed alla struttura del proprio sito, è fatto ulteriore riferimento all'allegato 2 delle linee guida per la predisposizione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità approvate dalla Commissione Civit con delibera n. 105 del 23.9.2010

Titolo III MERITO E PREMI

Art. 8 - Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance (art. 18)

L'amministrazione promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera.

E' vietata la corresponsione di incentivi e premi collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza di verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati con il presente regolamento.

Art. 9 - Premi

Gli strumenti per premiare il merito e la professionalità del personale sono individuati in:

- a) progressioni economiche
- b) progressioni di carriera
- c) attribuzione di incarichi e responsabilità

d) premio di efficienza

Con apposito provvedimento la Giunta comunale potrà prevedere, adattandoli opportunamente alla specificità del proprio ordinamento, gli ulteriori seguenti strumenti per premiare il merito e le professionalità:

e) bonus annuale delle eccellenze

f) premio annuale per l'innovazione

g) accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale

Gli incentivi per l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale, ove previsti, potranno essere riconosciuti entro i limiti delle risorse disponibili della amministrazione.

Gli incentivi per bonus annuale eccellenze, premio annuale per l'innovazione, progressioni economiche, attribuzione di incarichi e responsabilità sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

L'applicazione degli strumenti per il riconoscimento dei premi previsti dal presente articolo avviene con le modalità previste dagli articoli 21, 22,23,24,25,26 e 27 del decreto.

Art. 10 - Fasce di merito.

Non trova applicazione in questo Comune, stante il numero di dipendenti e di posizioni organizzative inferiore al minimo previsto dal D.Lgs. n. 150/09, la disciplina della ripartizione in fasce del personale.

Una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita, comunque, al personale dipendente con la migliore valutazione.

Le risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale sono attribuite:

- per il 60 per cento al personale con la valutazione complessiva più alta.
- per il 40 per cento al personale con la valutazione complessiva comunque superiore al minimo previsto in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa.

In ogni caso il trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale attribuita al personale con la valutazione più alta, dovrà essere superiore a quello del restante personale.

Art. 11 - Ripartizione utilizzo risorse destinate a incentivazione del personale.

In sede di contrattazione decentrata, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio, saranno stabilite:

- a) la quota delle risorse disponibili da destinare al personale, collegate all'amministrazione nel suo complesso;
- b) la quota delle risorse disponibili da destinare al personale, collegate alle aree di responsabilità;
- c) la quota delle risorse disponibili da destinare al personale, collegate ai singoli dipendenti.

Art. 12 Norma di accordo.

A partire dalla data di entrata in vigore del presente regolamento, 01.01.2011, verranno disapplicate tutte le norme del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi con esso contrastanti.

Nota: (*)

L'art. 54 del decreto Brunetta modifica l'art. 40 del D.Lgs n. 165/2001 ed introduce il comma 3-bis che prevede la contrattazione integrativa attraverso la quale assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici incentivando l'impegno e la qualità della performance; a tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato

Il presente regolamento non ritiene che possa considerarsi, allo stato attuale, applicabile il principio della "quota prevalente" del trattamento accessorio complessivo da destinare al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, per le seguenti ragioni:

- la norma, prevista dall'art. 40 comma 3-bis, è inserita nel D. Lgs. 165 ed è riferita "alle pubbliche amministrazioni" in generale. L'art. 31 del D. Lgs. N. 150 detta al contrario, una norma specifica per gli enti locali e prevede che "una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta. L'applicazione di entrambe le disposizioni significherebbe che prima si debba riservare una quota prevalente alla performance individuale e successivamente, la quota prevalente di tale quota debba essere riservata a chi si colloca nella fascia alta. L'applicazione, per due volte, del criterio della quota prevalente non pare potesse rientrare nei pensieri e nella volontà del legislatore
- attualmente, in base al contratto collettivo vigente risulterebbe particolarmente difficile rispettare il principio dettato dal comma 3-bis dell'art. 40 del D.Lgs n. 165 introdotto dal decreto Brunetta, poiché gran parte del fondo per il trattamento accessorio è vincolato a diverse voci ed istituti che erodono le risorse del fondo e non garantiscono la salvaguardia della "quota prevalente" per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale; l'applicazione del principio si renderebbe fattibile solo attraverso una ristrutturazione profonda del fondo, che deve venire da un nuovo contratto collettivo di lavoro
- il comma 3-quinquies dell'art. 40 introdotto dal decreto Brunetta demanda ai contratti collettivi la definizione dei criteri e dei limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa e le modalità di utilizzo delle risorse indicate dall'art. 45 comma 3-bis del D.Lgs n. 165/2001, il quale recita che "per premiare il merito ed il miglioramento della performance dei dipendenti...sono destinate, compatibilmente con il vincolo di finanza pubblica, apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo di lavoro"
- il comma 3 dell'art. 45 del D.Lgs n. 165/2001 introdotto dal decreto Brunetta demanda ai contratti collettivi i trattamenti economici accessori collegati alla performance individuale
- nel ginepraio di tutte le norme elencate è sopravvenuta la manovra economica introdotta dal decreto legge 31.5.2010 n. 78 convertito in legge 30.7.2010 n. 122 che ha bloccato per tre anni i contratti collettivi nazionali; ha previsto il blocco del trattamento accessorio (con il comma 2-bis dell'art. 9 introdotto in sede di conversione del decreto legge) ed ha determinato conseguentemente la paralisi di buona parte delle disposizioni del decreto Brunetta, comprese quelle sopra enunciate, mantenendo i concetti di premialità, di merito, di performance, ma svuotandoli dei contenuti economici che, con il rinnovo dei contratti collettivi nazionali, avrebbero dato linfa e sostanza alla riforma.
- E' opportuno sottolineare che anche l'ANCI (pag. 15 prime linee guida sull'applicazione del decreto) non ritiene applicabile la norma prevista dall'art. 40 comma 3-bis del D.Lgs. n. 165/2001.