

**Roberto Romito**

---

**IL D.LGS. N. 150/2009**

**COSA CAMBIA PER IL  
PERSONALE DELLE SCUOLE**

**IL D.LGS. N. 150/2009**  
**COSA CAMBIA PER IL PERSONALE DELLE  
SCUOLE**

**Sommario**


---

- 1. La Legge n. 15/2009**
- 2. Il Decreto Legislativo n. 150/2009**
- 3. Misurazione, valutazione e trasparenza  
della *performance***
- 4. Merito e premi**
- 5. Principi generali su lavoro pubblico e  
dirigenza**
- 6. La contrattazione collettiva**
- 7. Responsabilità e sanzioni disciplinari**

---

# 1.

## La Legge n. 15/2009


 associazione nazionale dei dirigenti e delle alte professionalità della scuola

**IL D.LGS. N. 150/2009**  
**COSA CAMBIA PER IL PERSONALE DELLE SCUOLE**


3

# 1. La Legge n. 15/2009

---

Il D.Lgs. n. 150/2009 trae origine da una legge delega

**Legge 4 marzo 2009, n. 15**  
 (“Delega al Governo finalizzata **all’ottimizzazione della produttività** del lavoro pubblico e alla **efficienza e trasparenza** delle pubbliche amministrazioni”)


 associazione nazionale dei dirigenti e delle alte professionalità della scuola

**IL D.LGS. N. 150/2009**  
**COSA CAMBIA PER IL PERSONALE DELLE SCUOLE**

4

## 1. La Legge n. 15/2009

Contiene, oltre alla delega, **anche norme immediatamente esecutive**

Stabilisce 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)  
Vale per le norme emanate **dopo** il 4 marzo 2009

## 1. La Legge n. 15/2009

**Principi e i criteri direttivi** per la delega, poi attuata con il D.Lgs. n. 150/2009

- ❑ **valutazione** delle strutture e del personale delle P.A. (**performance**)
- ❑ **trasparenza** delle P.A.
- ❑ valorizzazione del **merito e premialità**

## 1. La Legge n. 15/2009

**Principi e i criteri direttivi** per la delega, poi attuata con il D.Lgs. n. 150/2009

□ ai fini della **migliore organizzazione** del lavoro e della **qualità** del servizio, revisione delle norme su:

- **dirigenza** pubblica
- procedure di **contrattazione** collettiva
- **responsabilità e sanzioni disciplinari** dei dipendenti

## 2. Il Decreto Legislativo n. 150/2009

## 2. Il D.Lgs. n. 150/2009

Il Decreto attua una **riforma organica** del rapporto di lavoro nelle P.A. attraverso:

- introduzione di **nuove norme** (performance, merito e premialità)
  - **profonde modifiche** al D.Lgs. N. 165/2001 (principi generali, dirigenza, contrattazione, responsabilità disciplinare)
- Si renderà necessaria l'emanazione di un **"codice"** che raccolga **tutte le norme**

## 2. Il D.Lgs. n. 150/2009

**Il Decreto** (c.d. "decreto Brunetta", nel seguito indicato solo come **D150**)

**E' in vigore dal 15 novembre 2009**

**Si applica alle scuole?**

**SI**, perché le scuole sono Pubbliche Amministrazioni ([art. 1, c. 2, D.Lgs. N. 165/2001](#))

## 2. Il D.Lgs. n. 150/2009

### Il Decreto

#### Si applica al personale della scuola?

**SI**, esclusi, **per i docenti**, il Titolo II (misurazione della performance) ed il Titolo III (merito e premi)  
Un **DPCM determinerà** limiti e modalità di applicazione ai docenti dei Titoli II e III

## 2. Il D.Lgs. n. 150/2009

### Il Decreto attribuisce nuove prerogative e responsabilità ai dirigenti

#### Si applica ai dirigenti delle scuole?

**SI**, perché **sono dirigenti dello Stato** ([parere n. 529/2003 del Consiglio di Stato, Commissione Speciale Pubblico Impiego](#))

### 3. Misurazione, valutazione e trasparenza della *performance*

### 3. Misurazione, valutazione e trasparenza

#### Principi generali ([D150, art. 3](#))

Ogni P.A. è tenuta a **misurare e valutare** la *performance* con riferimento a:

- amministrazione nel suo **complesso**
- unità o aree** in cui si articola
- singoli dipendenti**

### 3. Misurazione, valutazione e trasparenza

#### Il ciclo di gestione della performance (D150, art. 4)

- ❑ definizione e assegnazione di **obiettivi** (commisurati ai valori di riferimento derivanti da **standard**)
- ❑ collegamento fra **obiettivi e risorse**
- ❑ **monitoraggio, misurazione e valutazione**
- ❑ assegnazione di **premi secondo i meriti**
- ❑ **rendicontazione** a vertici dell'amministrazione, organi esterni, cittadini, utenti dei servizi

### 3. Misurazione, valutazione e trasparenza

#### I soggetti che intervengono nella misurazione e valutazione della performance (D150, art. 12)

- ❑ la «**Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche**» (organo centrale)
- ❑ gli **Organismi indipendenti di valutazione della performance** (per ogni amministrazione)
- ❑ l'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna amministrazione
- ❑ **i dirigenti** di ciascuna amministrazione

### 3. Misurazione, valutazione e trasparenza

#### Nella scuola (D150, art. 74, c. 4)

E' esclusa la costituzione dell'organismo indipendente di valutazione

Comunque il **dirigente** sarà soggetto competente a valutare la *performance*

Sarà l'**apposito DPCM** a definire l'applicazione di queste norme alle scuole

### 4.

## Merito e premi

## 4. Merito e premi

### Criteri e modalità (D150, art.18)

Le P.A.

- promuovono il **merito**
- utilizzano sistemi premianti **selettivi**
- per attribuire incentivi **economici e/o di carriera**

**E' vietata la distribuzione**

**indifferenziata** e/o automatica

**Obbligatorie le verifiche** di performance

## 4. Merito e premi

### Criteri di differenziazione delle valutazioni (D150, art.19)

**Tre** fasce di merito per i dipendenti:

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

Vale anche per i **dirigenti**, con riferimento alla **retribuzione di risultato**

La contrattazione collettiva **può modificare** (con **limiti**, vedi **comma 4**)

## 4. Merito e premi

### Strumenti (D150, art. 20)

- ❑ **Bonus annuale** delle eccellenze
- ❑ **Premio annuale** per l'innovazione
- ❑ **Progressioni economiche**
- ❑ **Progressioni di carriera**
- ❑ **Attribuzione di incarichi e responsabilità**
- ❑ **Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale**

## 4. Merito e premi

### Inderogabilità (D150, art. 29)

Le disposizioni su merito e premi

- ❑ sono norme **imperative**;
- ❑ in quanto tali sono **inserite di diritto** (Codice civile) nei contratti
- ❑ a partire dal **prossimo periodo** contrattuale (triennio 2010-2012)
- ❑ **non possono essere derogate** dalla contrattazione collettiva

## 5. Principi generali su lavoro pubblico e dirigenza

## 5. Principi generali su lavoro pubblico e dirigenza

### Il D.Lgs. n. 165/2001 (D165)

*(“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”)*

E' stato **ampiamente modificato** dal D150 per quanto riguarda

- principi generali**
- dirigenza**
- contrattazione**
- responsabilità disciplinari**

Tutte le seguenti citazioni del D165 **sono aggiornate** con le modifiche apportate dal D150

## 5. Principi generali su lavoro pubblico e dirigenza

### D165 (art. 2, c. 2)

Rapporti di lavoro nelle P.A. disciplinati

☐ dalle disposizioni del capo I, titolo II, libro V del codice civile

☐ dalle leggi sui **rapporti di lavoro subordinato nell'impresa** (es. Legge n.300/1970)

fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono

disposizioni a **carattere imperativo**

## 5. Principi generali su lavoro pubblico e dirigenza

### D165 (art. 5, c. 2)

Nelle P.A. l'organo preposto alla gestione (nelle scuole, il dirigente) **determina**

☐ in via **esclusiva**

☐ con la capacità e i poteri del **privato datore di lavoro**

☐ **organizzazione** degli uffici

☐ misure inerenti alla **gestione dei**

**rapporti di lavoro**

## 5. Principi generali su lavoro pubblico e dirigenza

### D165 (art. 5, c. 2)

Nelle P.A. l'organo preposto alla gestione (nelle scuole, il dirigente) **determina**

.....

*"...fatta salva **la sola informazione ai sindacati, ove prevista dai contratti ....**"*

## 5. Principi generali su lavoro pubblico e dirigenza

### D165 (art. 5, c. 2)

*"Rientrano, in particolare, **nell'esercizio dei poteri dirigenziali***

***le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità***

***la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici.**"*

## 5. Principi generali su lavoro pubblico e dirigenza

### D165 (art. 17, c. 1, lett. e-bis)

#### I dirigenti:

- ☐ **effettuano la valutazione** del personale assegnato ai propri uffici
- ☐ nel rispetto del principio del **merito**, ai fini:
  - ☐ della **progressione economica e tra le aree**
  - ☐ della **corresponsione di indennità e premi incentivanti**

## 5. Principi generali su lavoro pubblico e dirigenza

### D165 (art. 21, c. 1)

#### La responsabilità dirigenziale

include ora anche il **mancato raggiungimento** degli obiettivi di performance

## 5. Principi generali su lavoro pubblico e dirigenza

### **D165** (art. 24, c. 1bis)

#### La retribuzione di risultato

- ❑ deve essere **almeno il 30%** della retribuzione complessiva (escluse RIA e incarichi aggiuntivi)
- ❑ **gradualmente**, con il CCNL 2013-2015
- ❑ entro 6 mesi dal 15.11.2009 deve essere predisposto il **sistema di valutazione**

## 5. Principi generali su lavoro pubblico e dirigenza

### **D165** (art. 52, c. 1bis)

#### Inquadramento dei dipendenti delle P.A. (non dirigenti)

- ❑ almeno **3 distinte aree funzionali**
- ❑ **progressione economica** all'interno dell'area: attraverso le **fasce di merito**
- ❑ **progressioni fra aree: per concorso pubblico**

Sono esclusi i **docenti**

---

## 6. La contrattazione collettiva

## 6. La contrattazione collettiva

---

### D165 ([art. 40, c. 1](#))

**Il vecchio testo era:**

*"1. La contrattazione collettiva si svolge su  
**tutte le materie** relative al **rapporto di  
lavoro ed alle relazioni sindacali.**"*

## 6. La contrattazione collettiva

### D165 (art. 40, c. 1)

#### Il nuovo testo:

*"1. La contrattazione collettiva determina i **diritti e gli obblighi** direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali."*

## 6. La contrattazione collettiva

### D165 (art. 40, c. 1)

#### Il nuovo testo:

*"1. ... Sono, in particolare, **escluse** dalla contrattazione collettiva le materie...*

*attinenti **all'organizzazione degli uffici...***

*afferenti alle **prerogative dirigenziali...**"*

## 6. La contrattazione collettiva

**D165 art. 40 commi 3-ter e 3-sexies**

### Contratti integrativi

- in caso di mancato accordo, l'amministrazione può procedere unilateralmente
- agli atti unilaterali si applicano in ogni caso le procedure di controllo (revisori)
- relazione tecnico-finanziaria
- relazione illustrativa con esiti di efficienza attesi
  - entrambe secondo schemi MEF
  - inviate alla Funzione Pubblica ed al MEF
  - invio telematico all'ARAN entro 5 giorni
  - decorsi 30 giorni, si può stipulare

## 6. La contrattazione collettiva

### Contratti integrativi

- obbligo di pubblicare sul sito il contratto
- entro il **31.12.2010** i contratti integrativi devono essere adeguati alle nuove norme sugli **"ambiti riservati alla contrattazione ed alla legge"**
- i contratti non adeguati decadono
- le RSU sono prorogate di un anno
- nuove elezioni entro il 30 novembre 2010

## 6. La contrattazione collettiva

### D165 (art. 40, c. 2)

#### I comparti di contrattazione

Massimo **quattro** comparti

All'interno dei comparti sono possibili apposite **"sezioni contrattuali"** per specifiche professionalità

Non più di **quattro aree dirigenziali**

## 6. La contrattazione collettiva

### D165 (art. 46)

#### La nuova ARAN

Entro il 15 dicembre 2009 la nomina dei **nuovi vertici**

**Esclusi** dalla nomina coloro che ricoprono o abbiano ricoperto negli ultimi 5 anni

**cariche sindacali o politiche**, o abbiano avuto rapporti professionali o di collaborazione con org. sindacali o politiche

---

## **7. Responsabilità e sanzioni disciplinari**

## **7. Responsabilità e sanzioni disciplinari**

---

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

**modifica profondamente le norme  
sulla responsabilità disciplinare  
dei pubblici dipendenti**

**tanto da poter affermare che si  
tratta di una vera e propria  
riforma**

## 7. Responsabilità e sanzioni disciplinari

**Il D.Lgs. n. 150/2009** (nel seguito indicato come "D150")

☐ **riscrive completamente l'art. 55** ("Sanzioni disciplinari e responsabilità") **del D.Lgs. N. 165/2001** (nel seguito indicato come "D165")

☐ **aggiunge altri 7 articoli** (fino al 55

-octies)



IL D.LGS. N. 150/2009  
COSA CAMBIA PER IL PERSONALE DELLE SCUOLE

43

## 7. Responsabilità e sanzioni disciplinari

**Art. 55 D165** (Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative)

"1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono **norme imperative,**

ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del **codice civile,**

e si applicano ai rapporti di lavoro ... alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche..."



IL D.LGS. N. 150/2009  
COSA CAMBIA PER IL PERSONALE DELLE SCUOLE

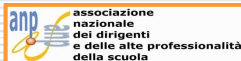
44

## 7. Responsabilità e sanzioni disciplinari

**Art. 55 D165** (Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative)

*"2. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 **si applica l'articolo 2106 del codice civile.**"*

**Deve valere il principio della proporzionalità fra infrazione e sanzione**



associazione nazionale dei dirigenti e delle alte professionalità della scuola

IL D.LGS. N. 150/2009  
COSA CAMBIA PER IL PERSONALE DELLE SCUOLE

45

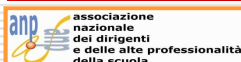
## 7. Responsabilità e sanzioni disciplinari

**Art. 55 D165** (Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative)

*"2. .... **Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo,** (norme imperative pubblicistiche, codice civile)*

***la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni** (il codice disciplinare)*

***è definita dai contratti collettivi.**"*  
(contrattazione)



associazione nazionale dei dirigenti e delle alte professionalità della scuola

IL D.LGS. N. 150/2009  
COSA CAMBIA PER IL PERSONALE DELLE SCUOLE

46

## 7. Responsabilità e sanzioni disciplinari

### Il codice disciplinare



## 7. Responsabilità e sanzioni disciplinari

### Il codice disciplinare

**Gli obblighi di comportamento dei dipendenti della P.A.** (codice di comportamento)

Una norma "quadro": il [DPCM 28.11.2000](#)

**Recepita dai CCNL** (nel CCNL Scuola 2006-2009 è [l'allegato n. 2](#))

## 7. Responsabilità e sanzioni disciplinari

### Il codice disciplinare nel comparto Scuola

Per tutti, c'è il codice di comportamento

Solo per il personale ATA, c'è il codice disciplinare (rapporto fra infrazioni e sanzioni, art. 95 CCNL)

Per i docenti la norma contrattuale è stata rinviata. Quindi, valgono leggi e codice civile

## 7. Responsabilità e sanzioni disciplinari

**Art. 55 D165** (Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative)

"2. .... La **pubblicazione sul sito istituzionale** dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, **equivale** a tutti gli effetti alla sua **affissione** all'ingresso della sede di lavoro." (Legge n. 300/1970, art. 7)

## 7. Responsabilità e sanzioni disciplinari

**Art. 55 D165** (Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative)

"3. La contrattazione collettiva **non può istituire procedure di impugnazione** dei provvedimenti disciplinari.

Può istituire procedure di **conciliazione non obbligatoria** (escluse per il licenziamento)

## 7. Responsabilità e sanzioni disciplinari

**Art. 55bis D165** (Procedimento disciplinare)

Il **dirigente** può irrogare le sanzioni

- dal **rimprovero verbale**
- alla **sospensione** dal servizio (senza retribuzione) **fino a 10 gg.**

Per sanzioni superiori al rimprovero verbale è necessaria la **contestazione dell'addebito**

Il procedimento **si conclude entro 60 gg. dalla contestazione dell'addebito**

## 7. Responsabilità e sanzioni disciplinari

**Art. 55bis D165** (Procedimento disciplinare)  
**La procedura** (comma 2). Il dirigente:

- **"..quando ha notizia** di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui al comma 1, primo periodo, **..senza indugio** e comunque **non oltre venti giorni** contesta per iscritto **l'addebito.."**

## 7. Responsabilità e sanzioni disciplinari

**Art. 55bis D165** (Procedimento disciplinare)  
**La procedura** (comma 2). Il dirigente:

convoca il dipendente **"...per il contraddittorio a sua difesa,..con un preavviso di almeno dieci giorni."**

- il dipendente puo' avvalersi dell'"eventuale assistenza di un **procuratore** ovvero di un **rappresentante dell'associazione sindacale** cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato,.." **(non entrambi)**

## 7. Responsabilità e sanzioni disciplinari

**Art. 55bis D165** (Procedimento disciplinare)

**La procedura** (comma 2):

□ "Entro il termine fissato, il dipendente convocato, **se non intende presentarsi**, può inviare una **memoria scritta**..."

□ oppure "...in caso di grave ed oggettivo **impedimento**, formulare **motivata istanza di rinvio** del termine"

## 7. Responsabilità e sanzioni disciplinari

**Art. 55bis D165** (Procedimento disciplinare)

**La procedura** (comma 2):

□ se il **rinvio** è superiore a **10 gg.** il termine per la conclusione (60 gg.) è **prolungato** in misura corrispondente

"Il differimento può essere disposto per **una sola volta** nel corso del procedimento."

## 7. Responsabilità e sanzioni disciplinari

**Art. 55bis D165** (Procedimento disciplinare)

**La procedura** (comma 2):

La **violazione dei termini** stabiliti comporta

- per l'**amministrazione**, la **decadenza dall'azione disciplinare**
- per il **dipendente**, la **decadenza dall'esercizio del diritto di difesa.**

## 7. Responsabilità e sanzioni disciplinari

**Art. 55bis D165** (Procedimento disciplinare)

**La procedura** (comma 2):

Per sanzioni **superiori** a quelle irrogabili dal dirigente, provvede *"l'ufficio competente per le sanzioni disciplinari a cui il dirigente **trasmette gli atti entro 5 gg. dalla notizia del fatto** dandone contestuale **comunicazione all'interessato.**"*

## 7. Responsabilità e sanzioni disciplinari

**Art. 55bis D165** (Procedimento disciplinare)  
**Cosa cambia per le scuole**

Le norme sono in vigore **dal 15.11.2009**

quindi si applicano ai procedimenti disciplinari avviati **da quella data**

## 7. Responsabilità e sanzioni disciplinari

**Art. 55bis D165** (Procedimento disciplinare)  
**Cosa cambia per le scuole**

Per il personale **ATA**

Si applicano gli **artt. 93 e 94 del CCNL**, che si intendono

**modificati di diritto** nel senso che le sanzioni:

- rimprovero verbale**
- rimprovero scritto**
- multa** di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione
- sospensione** dal servizio con privazione della retribuzione **fino a dieci giorni;**

**sono ora irrogate dal dirigente.** I termini indicati dall'art. 93 sono modificati in conformità alle nuove norme

## 7. Responsabilità e sanzioni disciplinari

**Art. 55bis D165** (Procedimento disciplinare)

**Cosa cambia per le scuole**

Per i **docenti**

Si applicano gli [artt. da 492 a 501 del D.Lgs. n. 297/1994](#), che definiscono le sanzioni applicabili e i loro effetti

Il D150 **abroga gli artt. da 502 a 507**

(competenze a irrogare sanzioni)

Quindi: **avvertimento scritto, censura e sospensione senza retribuzione fino a 10 gg. sono ora di competenza del dirigente**, con le modalità e i termini indicati dalle nuove norme

## 7. Responsabilità e sanzioni disciplinari

**Art. 55quater D165** (Licenziamento disciplinare)

Per i casi più gravi, è istituita la sanzione del **licenziamento disciplinare**

La norma contiene la **lista delle infrazioni** a cui si applica

La **falsa attestazione della presenza in servizio** è punita anche **penalmente** ([art. 55quinquies](#))

## 7. Responsabilità e sanzioni disciplinari

**Art. 55sexies D165** (Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione)

Il **dirigente** è responsabile per il **mancato esercizio o la decadenza** dell'azione disciplinare (**comma 3**)

Per questi motivi, può essere **sospeso** dal servizio e dalla retribuzione **fino a tre mesi**.

## Permanente inidoneità psicofisica

**Art. 55octies D165**

Un **regolamento** disciplinerà la procedura. Elementi del regolamento:

- se accertata, **risolve** il rapporto di lavoro
- in attesa della visita, possibilità di **sospensione cautelare**, nei casi di
  - pericolo** per l'incolumità del dipendente o per la sicurezza degli altri e degli utenti
  - mancata e ingiustificata presentazione** alla visita
- risoluzione del rapporto di lavoro in caso di **reiterato rifiuto** di sottoporsi a visita