

L'art. 7Bis del Dlgs 267/2000 tratta delle sanzioni amministrative per violazioni delle norme regolamentari: colui che non rispetta le norme regolamentari è passibile di una sanzione pecuniaria che viene irrogata secondo la normativa del codice della strada.

La sanzione può oscillare tra 25 e 500 Euro a seconda della gravità del fatto. Questa sanzione si applica anche alle violazioni delle ordinanze adottate dal sindaco.

L'art. 8 del Dlgs tratta della partecipazione popolare. C'è l'obbligo di valutare gli interventi di coloro che sono coinvolti nel procedimento amministrativo altrimenti l'atto è illegittimo e annullabile. La partecipazione legittima l'azione amministrativa però l'azione amministrativa mantiene la sua autoritatività, non ci deve essere una negoziazione, il procedimento amministrativo non è un contratto.

I comuni valorizzano le associazioni (sussidiarietà orizzontale).

L'ambito della partecipazione è un ambito di cui si occupa anche lo Statuto. L'art. 8 c2 richiama la L241/90 che è la legge che regola il procedimento amministrativo e si applica a tutte le pubbliche amministrazioni.

Coloro che sono considerati nell'ambito di un procedimento amministrativo (i destinatari), così come i controinteressati, possiedono nei confronti della PA che esercita il procedimento amministrativo un'interesse legittimo. L'interesse legittimo è una particolare situazione giuridica che compete al cittadino nel momento in cui si svolge un procedimento amministrativo e che può riguardare il destinatario del provvedimento o il controinteressato. L'interesse legittimo è diverso dai diritti soggettivi; l'interesse legittimo è funzionale alla correttezza dell'azione amministrativa. È una situazione sempre subordinata all'interesse pubblico. È la richiesta che la PA, nell'adottare il provvedimento finale, rispetti tutte le procedure. L'interesse legittimo si divide in due ambiti: 1) interesse legittimo pretensivo; 2) interesse legittimo oppositivo.

L'interesse legittimo pretensivo è finalizzato ad accrescere la propria situazione giuridica mentre invece l'interesse legittimo di natura oppositiva è quella situazione soggettiva a fronte di un provvedimento amministrativo sfavorevole. Per capire se l'interesse pubblico è rispettato bisogna fare un procedimento amministrativo.

Il Dlgs 165/2001 tratta del tema della gestione del rapporto di lavoro. Anche la PA nella gestione del rapporto di lavoro può comportarsi come i privati. L'art. 40 del Dlgs 165/2001 descrive come i dipendenti siano accorpati in aree funzionali e all'interno di queste aree siano previste delle mansioni a seconda dell'area di appartenenza. Le mansioni rappresentano gli obblighi lavorativi che sono richiedibili dal datore di lavoro al dipendente nell'ambito dello svolgimento della prestazione lavorativa; il dipendente esercita le proprie competenze secondo l'area a cui appartiene e le mansioni ivi descritte e definite.

La contrattazione collettiva disciplina i diritti e i doveri dei dipendenti e disciplina il sistema delle relazioni sindacali che devono essere osservate laddove siano posti in essere atti, anche di natura organizzativa, che possano comunque incidere su aspetti riguardanti la gestione del rapporto di lavoro.

Il sistema ordinamentale prevede due tipi di contratti collettivi: c'è un contratto collettivo nazionale stipulato dall'ARAN e dalle rappresentanze sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale e poi ci sono i contratti integrativi che sono contratti collettivi che vengono stipulati in ogni PA dalle RSU (è una rappresentanza dei lavoratori nominata specificamente in ogni comune) e dalle organizzazioni sindacali territoriali.

(Art. 40 cl Dlgs 165/2001) La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali. Disciplina diritti e doveri del dipendente a seconda dell'area di appartenenza e tenendo conto delle specifiche mansioni; ma la contrattazione collettiva disciplina anche il sistema delle relazioni sindacali ossia quali sono le tutele sindacali nell'ambito delle attività che impattano sulla gestione del rapporto di lavoro.

(Art. 40 c3 Dlgs 165/2001) La contrattazione collettiva disciplina la struttura contrattuale e i rapporti tra i diversi livelli della contrattazione. Infatti la contrattazione integrativa deve rispettare le disposizioni definite dalla contrattazione collettiva nazionale.

La contrattazione collettiva non è una fonte del diritto, non è una norma giuridica, è un accordo tra le parti di un rapporto di lavoro. Lo scopo della contrattazione collettiva è quello di definire i criteri che dovranno essere rispettati nell'ambito della gestione del rapporto di lavoro definendo

anche le modalità delle relazioni aziendali.

La Contrattazione Collettiva disciplina la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi.

La durata degli stessi, sia per la parte giuridica che per la parte economica è di 3 anni.

La parte giuridica prevede le diritti e doveri lavorativi, mentre, la parte economica è la parte contrattuale che disciplina il compenso, sia obbligatorio che accessorio. I contratti collettivi definiscono nella parte economica il trattamento economico fondamentale e accessorio legato alla prestazione lavorativa mentre invece l'aspetto giuridico definisce il diritto e il dovere del dipendente.

Un contratto di lavoro, nella sostanza, seppur a tempo indeterminato, si aggiorna tutte le volte in cui è pattuito un contratto collettivo nazionale ed integrativo, con particolare riferimento alla parte economica, al fine precipuo di tenere di conto degli effetti dell'inflazione. Un principio fondamentale nell'ambito della gestione contrattuale del rapporto di lavoro è dato dalla privatizzazione e dalla contrattualizzazione del rapporto di lavoro. Il rapporto di lavoro nella PA è gestito con le prerogative privatistiche, esattamente come accade nel settore privato.

(Art. 40 c3bis Dlgs 165/2001) La contrattazione integrativa deve essere attuata nel rispetto del bilancio. Il trattamento economico accessorio deve essere erogato solo se corrisponde a prestazione effettivamente resa (art 7 Dlgs 165/2001) sempre nel rispetto delle previsioni di bilancio.

Altro vincolo per la contrattazione collettiva integrativa è il rispetto della qualità della prestazione lavorativa.

La prestazione lavorativa deve essere rispettosa dei principi di efficienza e produttività dei servizi pubblici, andando anche a incentivare l'impegno e la qualità della prestazione lavorativa. (Art. 40 c3sexies) Il contratto collettivo decentrato deve essere coerente con il bilancio e a tutela di questo, le PA devono redigere una relazione tecnico-finanziaria e una relazione illustrativa in cui sono esplicitate le ragioni della contrattazione, certificate dal Collegio dei Revisori dei conti (occorre la certificazione dei Revisori dei conti per poter dare attuazione al contratto collettivo perchè si impegnano le risorse del bilancio).

(Art. 45 Dlgs 165/2001) Oltre ai diritti e doveri, tra gli ambiti di competenza della contrattazione collettiva, c'è quello della definizione del trattamento economico fondamentale e accessorio. Il trattamento economico accessorio varia da ente ad ente mentre invece quello fondamentale è uguale per tutti. Il trattamento economico fondamentale è la retribuzione fondamentale che spetta in virtù dell'area di appartenenza; il trattamento economico accessorio riguarda le specifiche modalità in cui è resa la prestazione lavorativa, oppure può competere in virtù del raggiungimento degli obiettivi della performance.

Anche lo straordinario è una forma di prestazione di natura accessoria e deve essere autorizzato dal dirigente per essere riconosciuto.

In buona sostanza i contratti collettivi definiscono trattamenti economici accessori collegati:

- alla performance individuale (al raggiungimento di specifici obiettivi)
- alla performance organizzativa (contribuire alla salute complessiva dell'ente)
- all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate o dannose per la salute

Il dirigente autorizza il trattamento economico accessorio (art. 45 c4 Dlgs 165/2001); i dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori.

La performance corrisponde al riconoscimento circa il raggiungimento degli obiettivi che sono assegnati a un dirigente e a cascata ai dipendenti. Ai dirigenti, sulla base di un bilancio, sono assegnate le risorse economico finanziarie e umane con il Peg e con la sezione di programmazione del Piao (piano Performance) sono assegnati gli obiettivi. L'obiettivo che raggiunge il dipendente e di conseguenza il dirigente, trova il suo riconoscimento economico nell'ambito del salario di performance che si divide in due livelli: performance organizzativa e performance individuale. La normativa che disciplina il ciclo di gestione della performance è il Dlgs 150/2009. Il piano della performance, in cui ci sono gli obiettivi, rappresenta una sezione di programmazione del Piao.

Questi obiettivi saranno assegnati ai dirigenti e all'organizzazione, al cui raggiungimento verrà riconosciuto il salario accessorio di performance. I procedimenti amministrativi sono funzionali al raggiungimento degli obiettivi.

Il piano performance rientra in un ciclo di gestione in cui l'aspetto significativo è come vengono

definiti gli obiettivi.

Il riconoscimento del salario accessorio di performance costituisce l'esito finale del raggiungimento degli obiettivi programmati

(Art. 3 Dlgs 150/2009) Principi generali: la misurazione e la valutazione della performance sono volti al miglioramento della qualità dei servizi e devono essere funzionali alla crescita delle competenze professionali valorizzando il merito e andando ad erogare i premi per i risultati conseguiti (performance individuale o organizzativa).

Il piano performance deve essere coerente con il bilancio.

(Art. 4 c1 Dlgs 150/2009) Il ciclo di gestione della performance si configura in fasi:

1. definizione degli obiettivi, individuazione del target di riferimento e degli indicatori (ogni obiettivo deve avere un valore target e un indicatore così da poter misurare efficacia ed efficienza)
2. collegare l'obiettivo con determinate risorse che possono essere risorse, umane, finanziarie o strumentali (assegnate dal Peg)
3. monitoraggio in corso di esercizio con l'eventuale correzione, per fare in modo che gli obiettivi programmati vengano raggiunti misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale (sui dipendenti se ne occupa il dirigente che ha il potere valutativo, mentre invece sul dirigente se ne occupa l'OIV che è l'organismo indipendente di valutazione nominato dall'amministrazione che riconosce lo stato di raggiungimento degli obiettivi)
4. misurazione e valutazione della performance raggiunta
5. rendicontazione dei risultati all'organo politico amministrativo e poi pubblicata in amministrazione trasparente nella sezione specifica dedicata alla performance. La rendicontazione viene fatta con delibera della giunta e validata dall'OIV e poi pubblicata in amministrazione trasparente; viene fatta una volta all'anno, di norma dopo il rendiconto di gestione, approvata entro il 30 giugno dell'anno successivo all'anno di gestione (art. 10 Dlgs 150/2009).

(Art. 5 Dlgs 150/2009) Gli obiettivi si distinguono in obiettivi di natura generale (identificano le priorità di governo) e obiettivi specifici (riguardano la singola situazione di contesto del singolo ente comunale). Gli obiettivi devono avere determinate caratteristiche metodologiche:

- devono essere rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi alla cittadinanza
- riferiti ad un arco temporale determinato (1 anno)
- confrontabili con le tendenze della produttività
- correlati alla qualità e quantità delle risorse