

BOLLETTINO SINDACALE

del 04 giugno 2009

RINNOVI CONTRATTUALI 2009 TASSO D'INFLAZIONE IPCA 1,5%

Come già riferito nel comunicato n. 101/09 della Federazione Confesal-Unsa, in attuazione dell'accordo del 22 gennaio u.s., le parti sociali ed il governo si sono riuniti il 27 maggio scorso, per convenire di affidare all'ISAE – Istituto di Studi e Analisi Economica - l'incarico di elaborare il valore dell'IPCA – il nuovo indice dei prezzi al consumo, armonizzato in ambito europeo e depurato della variazione dei prezzi dei beni energetici importati.

Con la dovuta tempestività l'Isae ha fornito l'ammontare percentuale del dato inflazionistico previsto per il quadriennio 2009-2012, sia per il settore pubblico che per quello privato:

- Anno 2009 - 1,5 %;
- Anno 2010 - 1,8 %;
- Anno 2011 - 2,2 %;
- Anno 2012 - 1,9 %.

La stessa Isae determinerà nel mese di maggio di ogni anno lo scostamento tra l'inflazione prevista e quella reale in modo da consentirne l'applicazione:

- per il settore privato – nel corso della vigenza contrattuale, tenendo conto che la base di calcolo per l'applicazione sarà data dal valore medio della retribuzione costituito dai minimi tabellari, dalle indennità fisse contrattuali e dagli aumenti periodici di anzianità;
- per il settore pubblico – invece, all'inizio del successivo triennio contrattuale, tenendo conto:
 - o dei reali andamenti delle retribuzioni di fatto nell'intero settore;
 - o che la determinazione delle risorse per gli aumenti stipendiali è affidata, con la concertazione dei sindacati, ai competenti ministeri nel rispetto e nei limiti della programmazione finanziaria.

Se questi criteri, secondo calcoli effettuati, fossero stati applicati anche nel passato, si sarebbe ottenuto un risultato economico migliore dello 0,7% all'anno, rispetto a quello percepito in passato con i criteri previsti dall'accordo del luglio 1993.

PENSIONI DI ANZIANITA'

SCATTANO LE QUOTE (= età + anzianità contributiva)

Nel secondo semestre 2009 (1° luglio – 31 dicembre) scattano le famose quote per andare in pensione di anzianità.

Le quote sono la somma dell'età anagrafica e degli anni di contribuzione che costituiscono il limite minimo per potere andare in pensione anticipatamente.

Sinteticamente sono questi i requisiti necessari:

- 2° semestre 2009 - quota 95 (= 59 di età + 36 di contributi, oppure 60+35);
- Anno 2010 - quota 95 idem idem;
- Anno 2011 - quota 96 (= 60 di età + 36 di contributi, oppure 61+35);
- Anno 2012 - quota 96 idem idem ;
- Anno 2013 - quota 97 (= 61 di età + 36 di contributi, oppure 62+35).

Aggiungiamo che possono andare in pensione coloro che ad es. raggiungono il 1° luglio 2009 quota 95 con 58 anni e sei mesi di età e 35 anni e sei mesi di contributi.

Concludiamo che possono, altresì, andare in pensione coloro che hanno 40 anni di contributi senza alcun calcolo di età anagrafica.

IL SEGRETARIO GENERALE Renato Plaja

DECRETO LEGISLATIVO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE N. 15 - 2009

Si trasmette qui di seguito uno stralcio e una sintesi degli articoli del Decreto di attuazione della Legge n. 15 – 2009 promosso dal *Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione* R. Brunetta, corredato dalle osservazioni della scrivente Federazione, già rassegnate alla Confederazione.

TITOLO II MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE	
CAPO I Disposizioni generali	
Art. 3 (Principi generali)	- 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

	<ul style="list-style-type: none"> - Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e ai singoli dipendenti secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (la Commissione)
CAPO II Il ciclo di gestione della performance	
Art. 4 <i>(Ciclo di gestione della performance)</i>	<p>Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - definizione e comunicazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e dei rispettivi indicatori e valori; - collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse; - monitoraggio in corso dell'attività, e attivazione dei correttivi necessari - misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale - utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito; - rendicontazione dei risultati ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi. <p><u>Osservazioni</u> <i>È auspicabile l'inserimento delle OO.SS. quali soggetti a cui rendicontare i risultati.</i></p>
Art. 5 <i>(Obiettivi e indicatori)</i>	<p>Gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione e tra questi ultimi ed i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative.</p> <p><u>Osservazioni</u> <i>Nella precedente versione dello schema di Decreto era previsto che gli obiettivi erano programmati anche "con il coinvolgimento dei dipendenti". La previsione è stata stralciata, escludendo i dipendenti dalla partecipazione al processo di programmazione di obiettivi cui la loro opera lavorativa dovrà essere rivolta.</i> <i>Nulla si prevede, inoltre, riguardo il coinvolgimento delle OO.SS. o delle Rsu nel processo di definizione degli obiettivi, in rappresentanza dei lavoratori chiamati al raggiungimento dei risultati stessi.</i></p>
Art. 7 <i>(Sistema di misurazione e valutazione della performance)</i>	<p>Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tal fine le Amministrazioni adottano un Sistema di misurazione e valutazione della performance secondo gli indirizzi della Commissione.</p>
Art. 9	La misurazione e la valutazione della performance individuale

<p>(Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale)</p>	<p>dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:</p> <ul style="list-style-type: none"> - agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità - alle competenze professionali e manageriali dimostrate <p>La misurazione della performance individuale del personale operata dai dirigenti è effettuata del Sistema di cui all'art. 7 tenendo conto del risultato raggiunto e della qualità del contributo.</p> <p>Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di astensione obbligatoria per maternità o per congedo parentale.</p> <p><u>Osservazioni</u> <i>Apprezzabile l'inserimento in questa nuova versione di schema di Decreto riguardo al periodo di maternità o congedo parentale. Sarebbe stato penalizzante per il dipendente pagare il proprio congedo con una valutazione negativa della propria performance.</i></p>
<p>ART. 10 (Piano della performance e Relazione sulla performance)</p>	<p>Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono annualmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori; - un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato Relazione sulla performance che evidenzia, a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati.
<p>CAPO III</p> <p>Trasparenza e rendicontazione della performance</p>	
<p>Art. 11 (La trasparenza della performance)</p>	<p>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.</p> <p>Ogni Amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale in modo permanente e facilmente visibile una sezione dedicata alla "Trasparenza, valutazione e merito" in cui siano chiaramente rintracciabili il Programma triennale, il Piano della performance, Relazione sulla performance, l'ammontare complessivo dei premi e l'analisi dei dati.</p>

CAPO IV

Soggetti del processo di misurazione e valutazione della performance

<p>Art. 13 <i>(Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche)</i></p>	<p>E' istituita la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche con il compito di indirizzare, coordinare e sovrintendere all'esercizio indipendente delle funzioni di valutazione, di garantire la trasparenza dei sistemi di valutazione, di assicurare la comparabilità e la visibilità degli indici di andamento gestionale.</p> <p>La Commissione è organo collegiale composto da cinque componenti scelti tra esperti di elevata professionalità.</p> <p>La Commissione:</p> <ul style="list-style-type: none">- fornisce supporto tecnico e metodologico all'attuazione delle varie fasi del ciclo di gestione della performance;- verifica la corretta predisposizione del Piano e della Relazione sulla Performance delle amministrazioni centrali;- definisce i parametri e i modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance;- redige la graduatoria di performance delle amministrazioni statali. <p>Presso la Commissione è istituita la Sezione per l'integrità nelle amministrazioni pubbliche con la funzione di favorire, all'interno delle amministrazioni pubbliche, la diffusione della legalità e della trasparenza e sviluppare interventi a favore della cultura dell'integrità.</p> <p>La Commissione assicura la disponibilità, per le associazioni di consumatori o utenti, i centri di ricerca e ogni altro osservatore qualificato, di tutti i dati sui quali la valutazione si basa.</p> <p><u>Osservazioni</u> <i>Si auspica l'inclusione del riferimento alle Confederazioni Sindacali quali soggetti a cui si estende la disponibilità della Commissione a fornire i dati sui cui si basano le valutazioni.</i></p>
<p>Art. 14 <i>(Organismo indipendente di valutazione della performance)</i></p>	<p>Ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata, si dota di un Organismo indipendente di valutazione della performance.</p> <p>L'Organismo indipendente di valutazione della performance monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso e comunica tempestivamente le criticità riscontrate ad organi interni di governo ed amministrazione.</p> <p>L'Organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla predetta Commissione.</p> <p><u>Osservazioni</u></p>

	<p><i>È utile prevedere che l'esito del rilevamento relativo al livello di benessere organizzativo e al grado di condivisione del sistema di valutazione operato presso il personale, sia comunicato alle Confederazioni Sindacali.</i></p>
<p>TITOLO III MERITO E PREMI</p> <p>CAPO I Disposizioni generali</p>	
<p>Art. 17 <i>(Valorizzazione del merito ed incentivazione della performance)</i></p>	<p>Le amministrazioni pubbliche promuovono il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche.</p> <p>È vietata la distribuzione di premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.</p>
<p>Art. 19 <i>(Criteri per la differenziazione delle valutazioni)</i></p>	<p>In ogni amministrazione, l'Organismo indipendente, sulla base delle risultanze del sistema di valutazione compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale, distinto per livello generale e non, e del personale non dirigenziale.</p> <p>In ogni graduatoria il personale è distribuito in differenti livelli di performance in modo che:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) il 25 per cento è collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del 50 per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale; b) il 50 per cento è collocato nella fascia di merito intermedia, alla quale corrisponde l'attribuzione del 50 per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale; c) il restante 25 per cento è collocato nella fascia di merito bassa, alla quale non corrisponde l'attribuzione di alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale. <p>La contrattazione collettiva integrativa può prevedere deroghe alla percentuale del 25% di cui alla lettera a) in misura non superiore a 5 punti percentuali in aumento o in diminuzione, con corrispondente variazione compensativa delle percentuali di cui alle lettere b) o c). La contrattazione può altresì prevedere deroghe alla composizione percentuale delle fasce di cui alle lettere b) e c) e alla distribuzione tra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale.</p> <p><u>Osservazioni</u> <i>In sostanza l'Organismo stilerà tre graduatorie di merito in cui saranno collocati rispettivamente dirigenti generali e non e personale non dirigente.</i></p> <p><i>Il sistema delle fasce di merito così come congeniato può portare al caso paradossale di premiare il 25% di coloro che rendono un po' più degli altri e di contro - e ciò appare più</i></p>

	<p><i>grave- di penalizzare il 25% dei lavoratori collocati nella fascia bassa non per lo scarso rendimento, ma per la necessità fissata dalla norma di individuare chi produce "meno" di altri, e non chi produce in misura insufficiente.</i></p> <p><i>La modifica del testo, rispetto alla prima versione di Decreto, in riferimento alla allocazione delle risorse e della elasticità delle percentuali di composizione delle fasce di merito che diventano modificabili dalla contrattazione integrativa, appare comunque apprezzabile.</i></p> <p><i>In ogni caso risulta da chiarire come poter evitare notevoli disparità di trattamento economico tra il personale che appartiene a due fasce di merito diverse ed è diviso solo da un piccolo punteggio di valutazione.</i></p>
<p>Art. 23 <i>(progressioni economiche)</i></p>	<p>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>La collocazione nella fascia di merito alta per tre anni consecutivi ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche.</p> <p><u>Osservazioni</u> <i>È opportuna l'eliminazione del legame tra progressione economica e performance svolta, oppure, in via subordinata, prevedere che gli anni di raggiungimento della fascia alta di merito, necessari a dare titolo prioritario per la progressione economica, siano 2 e non 3.</i> <i>È apprezzata e condivisa l'eliminazione del comma che nella prima versione del Decreto prevedeva l' "insufficiente rendimento" nel caso di collocazione per tre anni consecutivi nella fascia di merito bassa.</i></p>
<p>Art. 24 <i>(progressioni di carriera)</i></p>	<p>L'attribuzione di posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni.</p> <p>La collocazione nella fascia di merito alta per tre anni consecutivi ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione della progressione di carriera.</p> <p><u>Osservazioni</u> <i>È opportuna l'eliminazione del legame tra progressione di carriera e performance svolta, oppure, in via subordinata, prevedere che gli anni di raggiungimento della fascia alta di merito, necessari a dare titolo prioritario per la progressione di carriera, siano 2 e non 3.</i> <i>Anche qui, come per l'articolo precedente, è apprezzata e condivisa l'eliminazione del comma che nella prima versione del Decreto prevedeva l' "insufficiente rendimento" nel caso di collocazione per tre anni consecutivi nella fascia di merito bassa.</i></p>
<p>CAPO III</p>	

Norme finali, transitorie e abrogazioni	
Art. 29 <i>(Inderogabilità)</i>	Fermo restando quanto previsto dall'articolo 74, le disposizioni del presente Capo hanno carattere imperativo, non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva e sono inserite di diritto nei contratti collettivi. <u>osservazioni</u> <i>Tutta la materia premiale è sottratta alla contrattazione collettiva e avocata alla legge.</i>
TITOLO IV NUOVE NORME GENERALI SULL'ORDINAMENTO DEL LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	
CAPO I Principi generali	
Art. 35 <i>(Modifica all'articolo 9 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)</i>	L'articolo 9, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è il sostituito dal seguente: "1. I contratti collettivi nazionali disciplinano i rapporti sindacali e gli istituti della partecipazione." <u>osservazioni</u> <i>La precedente versione dell'articolo che si vuole modificare recita così:</i> <u>"I contratti collettivi nazionali disciplinano i rapporti sindacali e gli istituti della partecipazione anche con riferimento agli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro."</u> <i>Si elimina il confronto con il sindacato e i lavoratori riguardo l'adozione di atti interni di organizzazione che hanno riflessi sul rapporto di lavoro.</i>
Capo II Dirigenza Pubblica	
Art. 36 <i>(Oggetto, ambito di applicazione e finalità)</i>	Le disposizioni del presente capo modificano la disciplina della dirigenza pubblica per conseguire la migliore organizzazione del lavoro e assicurare il progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico.
Art. 37 <i>(modifica all'art. 16 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)</i>	Ai Dirigenti di uffici dirigenziali generali è attribuita la funzione di proporre profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale.
Art. 40 <i>(modifica all'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)</i>	Il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente comportano, previa contestazione e ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale.
Capo III Uffici, piante organiche, mobilità e accessi	
Art. 47 <i>(Mobilità)</i>	Al fine di favorire i processi di mobilità fra i comparti di contrattazione del personale delle pubbliche amministrazioni,

<p><i>intercompartimentale)</i></p>	<p>con contratto quadro è definita una tabella di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione.</p> <p><u>osservazioni</u> <i>La prima bozza di schema di Decreto prevedeva che la tabella di equiparazione fosse stilata senza nessun confronto con il sindacato, ma "con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e previa intesa con la conferenza unificata". Questa nuova versione del testo accoglie le posizioni sindacali e apre alla concertazione nella stesura della tabella di equiparazione.</i></p>
<p>Art. 48 (Modifiche all'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165)</p>	<p>Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. Le amministrazioni devono in ogni caso rendere pubbliche le disponibilità dei posti in organico da ricoprire attraverso passaggio diretto di personale da altre amministrazioni fissando preventivamente i criteri di scelta. Il trasferimento è disposto previo parere favorevole dei dirigenti responsabili dei servizi e degli uffici cui il personale è o sarà assegnato sulla base della professionalità in possesso del dipendente in relazione al posto ricoperto o da ricoprire.</p> <p>Sentite le confederazioni sindacali rappresentative, sono disposte le misure per agevolare i processi di mobilità, anche volontaria, per garantire l'esercizio delle funzioni istituzionali da parte delle amministrazioni che presentano carenze di organico.</p> <p><u>osservazioni</u> <i>Facendo riferimento al termine "mobilità, anche volontaria", si apre la strada -pericolosa- all'adozione di misure di mobilità NON VOLONTARIA che dispongono il trasferimento di personale in sedi con carenze in organico.</i></p>
<p>Art. 49 (Modifica all'articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165)</p>	<p>La mancata individuazione da parte del dirigente responsabile delle eccedenze delle unità di personale è valutabile ai fini della responsabilità per danno erariale.</p>
<p>Art. 50 (Modifiche all'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165)</p>	<p>Non possono essere conferiti incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.</p> <p><u>osservazioni</u> <i>La norma rappresenta un'ulteriore penalizzazione per lo svolgimento dell'attività sindacale, e potrebbe presentare profili di incostituzionalità.</i> <i>In ogni caso è necessario precisare che gli incarichi ostativi siano di "vertice", vale a dire di direzione</i></p>

	<p>nazionale del sindacato. Appare inoltre non chiaro cosa si debba intendere per "incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale".</p>
<p>CAPO IV Contrattazione collettiva nazionale e integrativa</p>	
<p>Art. 52 <i>(Modifiche all'articolo 40 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)</i></p>	<p>La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici.</p> <p>Sono costituiti due comparti di contrattazione collettiva nazionale, cui corrispondono due separate aree per la dirigenza, definiti tramite appositi accordi tra l'ARAN e le confederazioni rappresentative.</p> <p>Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo l'amministrazione interessata provvede, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo o contratto, fino alla successiva sottoscrizione.</p> <p><u>osservazioni</u> <i>Riteniamo che vadano serenamente valutate le opportunità della riduzione a due dei comparti di contrattazione, per le conseguenze esistenziali che ne possono derivare dall'applicazione dei criteri di rappresentanza/rappresentatività. Si ritiene assolutamente necessario che si aumenti il numero dei comparti per una più utile e fattiva contrattazione delle numerose categorie presenti nel pubblico impiego.</i> <i>In tal senso sembra che siano emerse aperture dal Ministro per la modifica da 2 a 4 del numero dei comparti.</i> <i>Altrettanto negativa è la valutazione della previsione in base alla quale l'Amministrazione potrà procedere autonomamente nel caso di mancata sottoscrizione del contratto integrativo: anche tale norma è assai penalizzante per il ruolo del sindacato visto che l'Amministrazione potrà irrigidire fortemente le sue posizioni non avendo necessità di firmare un contratto per poter disciplinare le materie oggetto del mancato accordo.</i></p>
<p>Art. 53 <i>(Modifica all'articolo 40-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)</i></p>	<p><i>(Controlli in materia di contrattazione integrativa)</i> Per le amministrazioni statali i contratti integrativi sottoscritti, corredati da una apposita relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa certificate dai competenti organi di controllo, sono trasmessi alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, che, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, ne accertano, congiuntamente, la compatibilità economico-finanziaria. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, le parti</p>

	<p>riprendono le trattative.</p> <p>Le amministrazioni pubbliche inviano entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, al Ministero dell'economia e delle finanze.</p> <p>Le amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di pubblicare in modo permanente sul proprio sito istituzionale, con modalità che garantiscano la piena visibilità e accessibilità delle informazioni ai cittadini, i contratti integrativi stipulati con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo.</p> <p>La relazione illustrativa, fra l'altro, evidenzia gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini.</p> <p>In caso di mancato adempimento delle prescrizioni del presente articolo, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere a qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.</p> <p><u>osservazioni</u> <i>È apprezzabile il riferimento ai risultati attesi dai cittadini ma è inaccettabile che per le inadempienze dell'Amministrazione, e non dei dipendenti, si blocchino i fondi destinati alla contrattazione integrativa.</i></p>
<p>Art. 60 <i>(Modifiche all'articolo 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)</i></p>	<p>I dipendenti pubblici sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso.</p> <p>La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.</p> <p><u>Osservazioni</u> <i>In tema di progressioni di carriera fra le aree, appare preferibile non vincolare la riserva dei posti al limite del 50% dei posti messi a concorso.</i></p>
<p>CAPO IV Sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici</p>	
<p>Art. 65 <i>(Oggetto e finalità)</i></p>	<p>In attuazione dell'articolo 7 della legge 4 marzo 2009, n. 15, le disposizioni del presente titolo recano modifiche in materia di sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche in relazione ai rapporti di lavoro.</p> <p><u>osservazioni</u></p>

	<p><i>Si sottrae anche qui la materia alla contrattazione collettiva riservando la disciplina del settore all'esclusività della legge.</i></p>
<p>Art. 67 (Disposizioni relative al procedimento disciplinare)</p>	<p>Inserimento dell'art. Art. 55 – <i>ter</i> (rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale) al decreto legislativo 165-2001: Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale.</p> <p>Per le infrazioni di minore gravità non è ammessa la sospensione del procedimento. Per infrazioni di maggiore gravità, l'ufficio competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale.</p> <p>Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'autorità competente, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.</p> <p>Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.</p> <p><u>osservazioni</u></p> <p><i>La disposizione stravolge il rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare fino ad ora applicato. In luogo dell'attuale sospensione del procedimento disciplinare in attesa della definizione del procedimento penale, il Decreto introduce un iter rapido di conclusione del procedimento disciplinare. Seppur l'iter dello stesso procedimento disciplinare conserva la struttura del contraddittorio e mantiene il diritto alla difesa del dipendente, appare non conforme ai principi dello stato di diritto concludere un procedimento disciplinare nella mancata definizione delle effettive responsabilità penali del dipendente, dato che il compito di accertare la sussistenza di tali responsabilità spetta alla magistratura dello stato. Il meccanismo previsto da questo articolo, nonché le competenze attribuite al dirigente e all'ufficio disciplinare di ogni amministrazione, portano a ritenere in dubbio il rispetto del principio di terzietà, che è fondamentale in ogni procedimento disciplinare. L'esperienza insegna che molti sono stati i ricorsi al</i></p>

giudice, arrivati fino in Cassazione, per procedimenti disciplinari svolti dal superiore, Dirigente, ai danni del dipendente. Per ovviare a questo sembra necessario chiarire che la competenza del procedimento disciplinare sia sempre in carico all'Ufficio disciplinare terzo, e non solo nei casi più gravi come previsto attualmente dalla bozza di Decreto.

Inserimento dell'art. Art. 55 - *quater* (Licenziamento disciplinare) al decreto legislativo 165-2001: Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

- falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia
- assenza ingiustificata per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni
- ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio
- falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera
- reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui

Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa.

osservazioni

Il riferimento alla mancata accettazione al trasferimento ad altra sede quale titolo sufficiente per irrogare la sanzione del licenziamento pone il dipendente alla mercè dei dirigenti dell'amministrazione. Si introduce una logica di mobilità coatta piuttosto che puntare su incentivi alla mobilità volontaria.

Inserimento dell'art. Art. 55 - *quinqües* (False attestazioni o certificazioni) al decreto legislativo 165-2001: Fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato

di malattia è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto.

Inserimento dell'art. Art. 55 - *septies* (*Controlli sulle assenze*) al decreto legislativo 165-2001: In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, all'amministrazione o al datore di lavoro privato interessati.

L'inosservanza dei predetti obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi.

L'Amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno. Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono dalle ore 8.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14.00 alle ore 20.00 di tutti i giorni.

osservazioni

Si ribadiscono anche in questo Decreto le ampissime fasce orarie di reperibilità. Si ribadisce anche in questa occasione la profonda avversione da parte sindacale per una misura estremamente penalizzante per il lavoratore, specie in quei casi - e sono molti- in cui la persona (anziani, single, ecc.) deve attendere da sola al proprio mantenimento e alla propria cura recandosi dal medico.

Le fasce orarie pertanto dovrebbero essere cambiate in "dalle ore 10:00 alle ore 12.00 e dalle ore 17:00 alle ore 19:00", con corrispondente modifica dell'art. 71, comma 3, del D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni nella L. n. 133/2008.

Inserimento dell'art. Art. 55 - *octies* (*permanente inidoneità psicofisica*) al decreto legislativo 165-2001: nel caso di accertata inidoneità psicofisica al servizio, l'amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro.

L'amministrazione, nei casi di pericolo per l'incolumità del dipendente interessato nonché per la sicurezza degli altri dipendenti e degli utenti, potrà adottare provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio, in attesa dell'effettuazione della visita di idoneità, nonché nel caso di mancata presentazione del dipendente alla visita di idoneità in assenza di giustificato motivo.

	<p>Gli effetti sul trattamento giuridico ed economico della sospensione saranno definiti a seguito dell'effettuazione della visita di idoneità.</p> <p><u>osservazioni</u> <i>L'Amministrazione si vede attribuita un'ulteriore potestà nei confronti del pubblico dipendente potendo procedere alla sospensione dal servizio <u>prima</u> dell'effettuazione della visita di accertamento di idoneità. Anche qui si è in presenza di un aumento ampio dei poteri discrezionali dell'Amministrazione e di una corrispettiva contrazione della tutela e dei diritti del lavoratore. È da chiarire, ed è fondamentale, il limite di questo potere discrezionale dell'Amministrazione: è necessario verificare, infatti, quali siano gli atti necessari per l'Amministrazione per affermare l'esistenza di "pericolo per l'incolumità del dipendente interessato nonché per la sicurezza degli altri dipendenti e degli utenti", elemento che giustificerebbe la sospensione dal servizio.</i></p> <p>Inserimento dell'art. Art. 55 – novies (identificazione del personale a contatto con il pubblico) al decreto legislativo 165-2001: I dipendenti delle amministrazioni pubbliche che svolgono attività a contatto con il pubblico sono tenuti a rendere conoscibile il proprio nominativo mediante l'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro.</p>
<p>Art. 68 <i>(Comunicazione della sentenza)</i></p>	<p>La cancelleria del giudice che ha pronunciato sentenza penale nei confronti di un lavoratore dipendente di un'amministrazione pubblica ne comunica il dispositivo all'amministrazione di appartenenza e, su richiesta di questa, trasmette copia integrale del provvedimento.</p>

IL SEGRETARIO GENERALE Renato Plaja

PEC: una casella gratuita di posta elettronica certificata per ogni cittadino

D.P.C.M. 06.05.2009, G.U. 25.05.2009

Si riporta qui di seguito, il D.P.C.M. 06.05.2009 contenente le modalità per ottenere la PEC, si raccomanda di seguire le istruzioni contenute nell'allegato A.

Al cittadino che ne fa richiesta la Presidenza del Consiglio dei Ministri (Dipartimento per l'innovazione e le tecnologie), direttamente o tramite l'affidatario del servizio, assegna un indirizzo di posta elettronica certificata (PEC) la cui attivazione è senza oneri per il cittadino, così come le comunicazioni che transitano per la stessa.

E' questa la novità introdotta dal D.P.C.M. 6 maggio 2009 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale 25 maggio 2009, n. 119) con il quale si dà attuazione all'art. 16-bis, commi 5 e 6, del [decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185](#).

La PEC consentirà l'invio di documenti informatici per via telematica e permetterà ai cittadini di dialogare in maniera più veloce e sicura con le Pubbliche Amministrazioni le quali dovranno dotarsi di un indirizzo e-mail certificato.

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 6 maggio 2009

Disposizioni in materia di rilascio e di uso della casella di posta elettronica certificata assegnata ai cittadini. (09A05855)

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Visto il decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante «Codice dell'amministrazione digitale» e successive modificazioni e, in particolare, gli articoli 1, 6 e 48;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica dell'11 febbraio 2005, n. 68, «Regolamento recante disposizioni per l'utilizzo della PEC, a norma dell'art. 27 della legge del 16 gennaio 2003, n. 3»;

Visto il decreto del Ministro per l'innovazione le tecnologie 2 novembre 2005, «Regole tecniche per la formazione, la trasmissione e la validazione, anche temporale, della posta elettronica certificata»;

Visto il decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, nella legge 28 gennaio 2009, n. 2, recante «Misure urgenti per il sostegno alle famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anticrisi il quadro strategico nazionale»;

Visto, in particolare, l'art. 16-bis del medesimo decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, ai sensi del quale per favorire la realizzazione degli obiettivi di massima diffusione delle tecnologie telematiche nelle comunicazioni ai cittadini che ne fanno richiesta e' attribuita una casella di posta elettronica certificata il cui utilizzo abbia effetto equivalente, ove necessario, alla notificazione per mezzo della posta;

Visto, inoltre, il comma 6 del medesimo art. 16-bis del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, che prevede che ogni amministrazione pubblica utilizzi unicamente la posta elettronica certificata con effetto equivalente, ove necessario, alla notificazione per mezzo della posta, per le comunicazioni e le notificazioni aventi come destinatari dipendenti della stessa o di altra amministrazione pubblica;

Visto, altresì, il comma 7 del citato art. 16-bis del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, ai sensi del quale con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione, previa intesa con la Conferenza unificata di cui all'art. 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, siano definite le modalità di rilascio e di uso della casella di posta elettronica certificata assegnata ai cittadini, con particolare riguardo alle categorie a rischio di esclusione, nonché le modalità di attivazione del servizio mediante procedure di evidenza pubblica, anche utilizzando strumenti di finanza di progetto;

Visto che il citato comma 7 dell'art. 16-bis del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 2, prevede che con il medesimo decreto di cui al comma 7 siano stabilite anche le modalità di attuazione di quanto previsto al comma 6, nell'ambito degli ordinari stanziamenti di bilancio delle stesse amministrazioni pubbliche;

Visto che, ai sensi dell'art. 16-bis, comma 8, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, agli oneri derivanti dall'attuazione del citato comma 5, si provvede mediante l'utilizzo delle risorse finanziarie assegnate, ai sensi dell'art. 27 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, al progetto «Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese» con decreto dei Ministri delle attività produttive e per l'innovazione e le tecnologie 15 giugno 2004, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 150 del 29 giugno 2004, non impegnate alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto;

Visto il decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, recante «Codice dei contratti pubblici relativi a lavori servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE»;

Visto il proprio decreto 13 giugno 2008, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 149 del 27 giugno 2008, recante delega di funzioni in materia di pubblica amministrazione ed innovazione al Ministro senza portafoglio, Renato Brunetta;

Ritenuto di dover individuare le modalità di rilascio e di utilizzo della casella di posta elettronica certificata assegnata ai sensi dell'art. 16-bis, commi 5, 6 e 7 del citato decreto-legge n. 185 del 2008;

Acquisita l'intesa della Conferenza Unificata di cui all'art. 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281 e successive modificazioni, nella seduta del 29 aprile 2009;

Sulla proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione;

Decreta:

Art. 1. Oggetto

1. Il presente decreto definisce le modalità di rilascio e di utilizzo della casella di posta elettronica certificata assegnata ai cittadini ai sensi dell'art. 16-bis, commi 5 e 6, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, di seguito: «PEC», con particolare riguardo alle categorie a rischio di esclusione ai sensi dell'art. 8 del codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo n. 82 del 2005, nonché le modalità di attivazione del servizio mediante procedure di evidenza pubblica, anche utilizzando strumenti di finanza di progetto.

Art. 2.

Modalità di attivazione e rilascio casella di PEC al cittadino

1. Al cittadino che ne fa richiesta la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per l'innovazione e le tecnologie, direttamente o tramite l'affidatario del servizio, assegna un indirizzo di PEC.

2. L'attivazione della PEC e le comunicazioni che transitano per la predetta casella di PEC sono senza oneri per il cittadino.

3. Le modalità di richiesta, di attivazione, di utilizzo e di recesso dal servizio di PEC sono definite nell'allegato A che costituisce parte integrante del presente decreto.

Art. 3.

Utilizzo della PEC per il cittadino

1. La PEC consente l'invio di documenti informatici per via telematica la cui trasmissione avviene ai sensi degli articoli 6 e 48 del citato codice di cui al decreto legislativo n. 82 del 2005, con gli effetti di cui all'art. 16-bis, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185.

2. Per i cittadini che utilizzano il servizio di PEC, l'indirizzo valido ad ogni effetto giuridico, ai fini dei rapporti con le pubbliche amministrazioni, e' quello espressamente rilasciato ai sensi dell'art. 2, comma 1.

3. Le modalità e le procedure tecniche relative alla conoscibilità dell'atto saranno precisate nell'ambito delle specifiche del servizio.

4. La volontà del cittadino espressa ai sensi dell'art. 2, comma 1, rappresenta la esplicita accettazione dell'invio, tramite PEC, da parte delle pubbliche amministrazioni di tutti i provvedimenti e gli atti che lo riguardano.

Art. 4.

Modalità di attivazione della PEC per le pubbliche amministrazioni

1. Le pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, istituiscono una casella di PEC per ogni registro di protocollo e ne danno comunicazione al CNIPA che provvede alla pubblicazione in rete consultabile per via telematica.

2. Le pubbliche amministrazioni, nell'adempiere a quanto previsto dall'art. 57, comma 1, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, includono gli estremi di eventuali pagamenti per ogni singolo procedimento.

3. Ai sensi dell'art. 54, comma 1, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, le pubbliche amministrazioni rendono disponibili sul loro sito istituzionale, per ciascun procedimento, ogni tipo di informazione idonea a consentire l'inoltro di istanze da parte dei cittadini titolari di PEC, inclusi i tempi previsti per l'espletamento della procedura.

4. Le pubbliche amministrazioni accettano le istanze dei cittadini inviate tramite PEC nel rispetto dell'art. 65, comma 1, lettera c), del decreto legislativo n. 82 del 2005. L'invio tramite PEC costituisce sottoscrizione elettronica ai sensi dell'art. 21, comma 1, del decreto legislativo n. 82 del 2005; le pubbliche amministrazioni richiedono la sottoscrizione mediante firma digitale ai sensi dell'art. 65, comma 2, del citato decreto legislativo.

Art. 5.

Procedura di scelta dell'affidatario 1. Per l'individuazione dell'affidatario, anche costituito in associazione temporanea d'impresa o consorzio, del servizio di PEC ai cittadini, la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per l'innovazione e le tecnologie avvia le procedure di evidenza pubblica, anche utilizzando gli strumenti di finanza di progetto ai sensi del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, recante «Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE».

2. Nella procedura di cui al comma 1, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per l'innovazione e le tecnologie definisce le caratteristiche tecniche del servizio, i livelli di servizio garantiti, gli obblighi, anche informativi, dell'affidatario nonché gli ulteriori servizi da mettere a disposizione, anche con specifico riferimento alle categorie a rischio di esclusione ai sensi dell'art. 8 del decreto legislativo n. 82 del 2005.

Art. 6. Monitoraggio del servizio PEC

1. L'affidatario del servizio fornisce alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per l'innovazione e le tecnologie e alle pubbliche amministrazioni, per quanto di competenza di ciascuna di esse, elementi quantitativi e qualitativi relativi alle pubbliche amministrazioni adempienti ed a quelle non adempienti, nonché ogni altro elemento atto a verificare l'effettiva funzionalità, anche con riferimento ai tempi di espletamento delle procedure del servizio di PEC.

2. Tali elementi sono presi in considerazione ai fini della valutazione dei risultati conseguiti dalle pubbliche amministrazioni in base alle norme vigenti in materia.

Art. 7. Accessibilità degli indirizzi di PEC ai cittadini

L'affidatario del servizio di PEC ai cittadini di cui all'art. 6, comma 1, rende consultabili alle pubbliche amministrazioni, in via telematica, gli indirizzi di PEC di cui al presente decreto, nel rispetto dei criteri di qualità e sicurezza ed interoperabilità definiti dal CNIPA e nel rispetto della disciplina in materia di tutela dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 8. Diffusione e pubblicità dell'iniziativa

La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per l'innovazione e le tecnologie cura la realizzazione di campagne di comunicazione volte a diffondere e pubblicizzare i contenuti dell'iniziativa e le modalità di rilascio e di uso della casella di PEC ai cittadini, con particolare riguardo alle categorie a rischio di esclusione ai sensi dell'art. 8 del decreto legislativo n. 82 del 2005.

Art. 9. Comunicazioni tra pubbliche amministrazioni e dipendenti

1. I pubblici dipendenti, all'atto dell'assegnazione di una casella di PEC da parte dell'amministrazione di appartenenza, possono optare per l'utilizzo della stessa ai fini di cui all'art. 16-bis, comma 6, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185.

2. Per adempire alle finalità di cui all'art. 16-bis, comma 6, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, le pubbliche amministrazioni ovvero altri soggetti pubblici da loro delegati o le loro associazioni rappresentative, mediante convenzione stipulata direttamente con la Presidenza del Consiglio dei Ministri -

Dipartimento per l'innovazione e le tecnologie o con l'affidatario del servizio, definiscono le modalità, nel rispetto della normativa vigente, con le quali viene attribuita la casella di PEC ai propri dipendenti.

Il presente decreto e' inviato ai competenti organi di controllo e sarà pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma, 6 maggio 2009

Il Ministro delegato per la pubblica amministrazione e l'innovazione Brunetta

Allegato A

MODALITA' PER LA RICHIESTA, L'ATTIVAZIONE, L'UTILIZZO E IL RECESSO DEL SERVIZIO DI POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA PER I CITTADINI

Modalità di richiesta del servizio.

Qualunque cittadino italiano maggiorenne, compresi i cittadini residenti all'estero, può chiedere l'attivazione di un'utenza personale di posta elettronica certificata accedendo al sito dedicato al servizio di posta elettronica certificata per i cittadini (di seguito sito).

Sul sito sono evidenziate: le regole per l'attivazione e l'utilizzo del servizio da parte del cittadino;

i requisiti tecnici per l'accesso al servizio;

le buone prassi per l'utilizzo del servizio in condizioni di massima sicurezza;

i manuali d'uso di riferimento.

Sul sito e' altresì disponibile tutta la documentazione inerente le caratteristiche del servizio reso, gli obblighi contrattuali dell'affidatario del servizio e la normativa di riferimento.

Per effettuare la richiesta il cittadino inserisce in appositi campi i propri dati anagrafici comprensivi del codice fiscale; deve inoltre scegliere la password ovvero idonei sistemi di accesso sicuro al servizio. Il sistema verifica la coerenza dei dati, sulla base delle informazioni fornite.

La richiesta si perfeziona con l'attivazione mediante esplicita operazione con cui il cittadino dichiara di avere preso visione delle condizioni indicate e di averle espressamente accettate. La registrazione di tale operazione, confermata dalla successiva attivazione dell'utenza, costituisce evidenza, valida ai fini di legge, della volontà del cittadino di aderire alle condizioni d'uso del servizio di posta elettronica certificata.

La fase di richiesta si conclude con la comunicazione del suo esito e, se positivo, con l'indicazione delle modalità di attivazione.

Attivazione del servizio.

L'attivazione dell'utenza di posta elettronica certificata per i cittadini ha luogo presso uffici pubblici o aperti al pubblico largamente diffusi sul territorio e dotati di connessione telematica, la cui tipologia e localizzazione e' resa pubblica attraverso mezzi di comunicazione di massa. L'elenco di tali uffici e' inoltre reperibile sul sito di richiesta del servizio.

I cittadini possono recarsi presso gli uffici abilitati all'attivazione a partire dalla data comunicata dal sito all'atto della registrazione entro e non oltre tre mesi a partire da tale data, muniti di un documento di riconoscimento valido e del documento recante il codice fiscale.

L'ufficio abilitato effettua la verifica della correttezza dei dati identificativi collegandosi al sito e, nel caso di verifica positiva, provvede alla stampa della richiesta che viene firmata dal richiedente dando così luogo all'attivazione del servizio, anche tramite la consegna delle credenziali di accesso al medesimo.

L'ufficio abilitato provvede inoltre ad informare il richiedente, in modo compiuto e chiaro, sulle condizioni d'uso del servizio.

Utilizzo del servizio.

Il cittadino deve utilizzare il servizio attenendosi alle modalità operative ed alle regole indicate sul sito.

L'uso del servizio e' personale e riservato. Non e' consentito accedere ad un'utenza per conto di terzi o cedere la propria utenza a terzi.

La password per l'accesso al servizio deve essere mantenuta segreta e modificata periodicamente seguendo le regole pubblicate sul sito.

Il cittadino può richiedere, attraverso funzioni rese disponibili dal sito, la notifica dell'avvenuta ricezione di un messaggio di posta elettronica certificata, mediante comunicazione verso un altro indirizzo di posta elettronica da lui prescelto. L'affidatario del servizio può rendere disponibili, secondo regole predefinite, funzionalità aggiuntive utili per la gestione della corrispondenza, quali la notifica tramite sms, l'invio di comunicazioni in formato cartaceo, l'inoltro dei messaggi verso altre caselle di posta elettronica, la conservazione delle e-mail a lungo periodo, ecc.

All'indirizzo di posta elettronica certificata del cittadino possono essere associati uno o più recapiti a cui inviare le comunicazioni in forma cartacea, nei casi previsti, nonché numeri di telefono sia fissi che mobili, numeri di fax, indirizzi di posta elettronica ed ogni altro strumento utile per comunicazioni inerenti il servizio. In caso di variazione, e' compito e responsabilità del cittadino aggiornare tali riferimenti, anche utilizzando gli appositi servizi telematici di gestione del suo profilo personale.

Possono altresì essere resi disponibili servizi di gestione del fascicolo individuale digitale concernente gli atti amministrativi relativi al rapporto tra il cittadino e la pubblica amministrazione, nonché altri servizi idonei ad assicurare una migliore funzionalità della PEC. L'affidatario deve altresì assicurare la gestione degli elenchi degli indirizzi di posta elettronica certificata rendendone disponibile la consultazione alle pubbliche amministrazioni.

L'affidatario deve mantenere traccia delle operazioni svolte sulla casella elettronica certificata ed adotta inoltre le opportune soluzioni tecniche organizzative che garantiscono la riservatezza, la sicurezza e l'integrità nel tempo delle informazioni.

Recesso dal servizio. In qualunque momento il cittadino può comunicare la sua volontà di recedere dal servizio di posta elettronica certificata. La comunicazione e' effettuata, previa autenticazione, tramite un'apposita funzione del sito. Il recesso comporta la cessazione del servizio e la conseguente cancellazione dagli elenchi contenenti gli indirizzi di posta elettronica certificata dei cittadini entro ventiquattro ore dall'avvenuta comunicazione del recesso. In conseguenza del recesso, le comunicazioni tra il cittadino e la pubblica amministrazione si realizzano secondo le procedure tradizionali.