

## LA LEGGE BRUNETTA IN PILLOLE

Il rispetto delle disposizioni del decreto è condizione necessaria per l'erogazione dei premi legati al merito e alle performance (art. 3, c. 5).

Le amministrazioni garantiscono la trasparenza nella gestione delle performance (art. 11, c. 3).

È istituita la Commissione nazionale per la valutazione, trasparenza e integrità della pubblica amministrazione (art. 13, c. 1).

Ogni amministrazione si dota di un Organismo di valutazione delle performance (art. 14, c. 1).

I componenti dell'Organismo non possono essere soggetti politici, partitici o sindacali (art. 14, c. 8).

La graduatoria delle valutazioni individuali prevede tre fasce (art. 19):

- Alta: 50 % delle risorse per il 25% del personale;
- Intermedia: 50 % delle risorse per il 50% del personale;
- Bassa: nessun trattamento accessorio.

L'assunzione avviene per concorso pubblico con riserva per il personale interno non superiore al 50% e la collocazione per tre anni consecutivi ovvero per 5 annualità non consecutive costituisce titolo rilevante ai fini della progressione di carriera (art. 24).

I vincitori del concorso sono tenuti a un periodo di formazione in uno Stato dell'Unione Europea.

Viene considerato il luogo di residenza condizione favorente l'accesso ai pubblici uffici (art. 51).

Il mancato raggiungimento degli obiettivi comporta il non rinnovo dell'incarico dirigenziale (art. 41).

Il trattamento di risultato deve essere almeno del 30% della retribuzione complessiva (art. 45).

La contrattazione prevede quattro comparti con quattro separate aree per la dirigenza di cui una per la dirigenza del ruolo sanitario del servizio sanitario nazionale (art. 54, c. 2).

Qualora non si raggiunga l'accordo per la contrattazione integrativa le amministrazioni possono provvedere in via provvisoria sulle materie soggette alla contrattazione (art. 54, c. 3-ter).

La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari (art. 68, c. 3).

Il procedimento disciplinare è proseguito e concluso anche in pendenza di procedimento penale.

Il licenziamento è previsto:

- per giusta causa e per giustificato motivo,
- per falsa attestazione della presenza in servizio,
- per assenza ingiustificata di tre giorni nel biennio,
- per ingiustificato rifiuto di trasferimento per esigenze di servizio,
- per falsità documentali o dichiarative,
- per reiterati condotte aggressive o moleste,
- per condanna penale definitiva con interdizione dai pubblici uffici,
- per valutazione insufficiente nel biennio.

Chi attesta falsamente la propria presenza in servizio ovvero giustifica l'assenza con certificazione falsa è punito con la reclusione da uno a cinque anni.

La medesima pena si applica al medico con la radiazione dall'albo e, se dipendente pubblico o convenzionato con il Ssn, con il licenziamento o la decadenza dalla convenzione (art. 69).

*Claudio Testuzza*

### Sede Legale

Via XX Settembre, 98/E - 00187 Roma  
telefono 06 47825272 - fax 06 23328733  
e-mail: [segreteria@aarioemac.it](mailto:segreteria@aarioemac.it)

### Sede Amministrativa

Via E. Suarez, 12 - 80129 Napoli  
tel. 081 5585160 - fax 081 3606204  
e-mail: [aarioemac@aarioemac.it](mailto:aarioemac@aarioemac.it)

Website: [www.aarioemac.it](http://www.aarioemac.it)  
Partita Iva: 07156580636  
Codice Fiscale 80062360633