



Torino, 15 febbraio 2017

Ai Rettori
Ai Direttori Generali
Loro Sedi

Oggetto: Proposta di adesione alla Comunità professionale *UniR.U.* 2017.

Con la presente si sottopone alle SS.LL. la proposta di adesione al progetto del Co.In.Fo. denominato "**UniR.U.**", progetto di presidio permanente delle attività di formazione e aggiornamento specialistico in materia di gestione del personale delle Università italiane.

I coordinatori scientifici di "**UniR.U.**" hanno definito il programma annuale, individuando i seguenti temi per i due incontri formativi previsti nel 2017:

- primo incontro: "**Doveri e responsabilità del pubblico dipendente contrattualizzato e non contrattualizzato. Potere disciplinare e sistema sanzionatorio dopo la Riforma Madia**"
- secondo incontro: "**Performance e sistema premiante nelle Università**".

La formalizzazione dell'adesione alla Comunità professionale "**UniR.U.**" per l'anno 2017, potrà avvenire inviando lettera di adesione, tramite e-mail, fax o pec, alla Segreteria dello scrivente Consorzio.

Distinti saluti

IL PRESIDENTE
(Prof. Corrado PETROCELLI)



COMUNITÀ PROFESSIONALE

UNIR.U.



LO SCOPO

Le ragioni per le quali, nel 2016, il Co.IN.FO. ha istituito la “Comunità professionale UniR.U.”, oggi sembrano trovare maggiore spazio e fondamento, atteso il continuo “dinamismo” legislativo che sta caratterizzando tuttora il pubblico impiego, in particolar modo con i decreti attuativi della “Madia”.

La gestione del personale delle Università italiane si colloca nell’ambito dell’ampia problematica del pubblico impiego, attinta da numerosi interventi legislativi che ne hanno riformato l’impianto originario, in linea con gli attuali processi di trasformazione della Pubblica Amministrazione.

Gli anni Novanta hanno segnato il passaggio del pubblico impiego da una disciplina meramente pubblicistica verso forme di privatizzazione, attraverso la contrattazione collettiva, scolpite dal d.lgs. n. 29/1993, che costituisce il primo “crocevia” da cui ha avuto origine la sua trasformazione, fino a giungere al c.d. “Testo Unico del pubblico impiego” dato dal d.lgs. n. 165/2001. Quest’ultimo, attraverso le diverse novelle legislative, attualmente costituisce il quadro giuridico di riferimento della disciplina del rapporto di lavoro alle dipendenze della Pubblica Amministrazione.

L’intervento normativo di maggiore incisività è stato il d.lgs. n. 150/2009 che ha introdotto la c.d. Riforma Brunetta, con il quale l’azione della Pubblica Amministrazione, svolta prevalentemente nel rispetto esclusivo e formale delle leggi (principio di legalità), è stata definitivamente improntata ai criteri aziendalistici di efficienza e di risultato, in funzione dei quali opera il pubblico dipendente.

La declinazione di detti criteri può individuarsi, esemplificativamente: nella responsabilità, soprattutto dirigenziale, anche in termini di risultato; nella “meritocrazia”; nella concorsualità delle progressioni di carriera; nel contrasto della scarsa produttività e dell’assenteismo; nel garantire la legalità attraverso l’estensione del concetto di trasparenza, oltre i confini della L. 241/1990; nell’attribuire ai dirigenti i poteri del privato datore di lavoro; nella ridefinizione degli ambiti delle leggi e della contrattazione collettiva, a vantaggio delle prime; nella riduzione drastica delle materie oggetto di contrattazione, con ridimensionamento del ruolo delle organizzazioni sindacali.

Ma non solo.

I successivi interventi legislativi hanno dato un ulteriore assestamento al settore del pubblico impiego, secondo due fondamentali linee di indirizzo, date rispettivamente dall’obiettivo di razionalizzazione e risparmio della spesa pubblica e dall’obiettivo della legalità e dell’integrità nell’azione e nell’organizzazione amministrativa.

Il quadro normativo di riferimento - sia in vigore (D.L. 78/2010 e successivi; L.190/2012, cui hanno fatto seguito i decreti legislativi n. 235/2012, n. 33/2013 e 39/2013; - il D.P.R. n. 62/2013: codice di comportamento dei pubblici dipendenti; L.124/2015; d. lgs. n. 116/2016), sia in corso di ulteriore riforma/integrazione - sarà oggetto di studio e approfondimento durante il percorso formativo, anche con le connotazioni giurisprudenziali e dottrinarie, il cui ausilio è sicuramente imprescindibile, in ragione delle problematiche da esso emergenti.

Con specifico riferimento alle Università, non può non rilevarsi come anche il personale docente, con la c.d. Riforma Gelmini, di cui alla L. n. 240/2010, sia stato attinto da una profonda trasformazione rispetto al precedente impianto giuridico di riferimento (che non subirà peraltro modifiche ad opera dei decreti attuativi della cd. Legge Madia).

Il personale docente, infatti, ha visto mutare il proprio stato giuridico, sin dal suo reclutamento, con ricadute, in termini di problematicità, sulla gestione amministrativa dello stesso.

In conclusione, le considerazioni su esposte hanno indotto il Co.IN.FO. a confermare un presidio formativo costante sulla tematica, offrendo a tutti coloro che si occupano della gestione del personale, utili strumenti di ausilio nella soluzione dei singoli casi concreti, che molto spesso, ingenerano una serie di problematiche applicative delle vigenti disposizioni normative.

Il progetto si attuerà con singoli eventi formativi che saranno rivolti a Dirigenti, Funzionari e a tutto il personale che, per competenza, cura la gestione del personale nelle Pubbliche Amministrazioni ed, in particolare, nelle Università, con particolare riferimento agli aspetti di criticità e problematicità.

All'uopo, il Co.IN.FO. si avvarrà di docenti esperti in materia giuslavoristica, in organizzazione della pubblica amministrazione e della gestione del personale.

Il progetto sarà realizzato attraverso il consolidato format delle Comunità professionali del Co.IN.FO. (ISOIVA, UniCONTRACT, UniSOF (ex UniFORM), UniSAN, UniAMM, Segreterie 2.1), puntando ad assicurare la crescita professionale del personale attraverso la creazione e il rafforzamento di **"Comunità di pratiche"**.

I SERVIZI

La formazione *"in presenza"* è di fondamentale importanza, perché rappresenta non solo un momento di incontro, di scambio e di confronto con qualificati esperti, ma anche perché favorisce la conoscenza diretta tra gli operatori delle diverse istituzioni universitarie, indispensabile per la costruzione di una rete professionale e per la condivisione dei problemi e delle relative soluzioni.

In applicazione del principio che l'*"esperienza"* non può fare a meno della *"conoscenza"*, come la *"conoscenza"* non può fare a meno dell'*"esperienza"*, un'attività formativa efficace richiede l'uso di approcci metodologici combinati: *"deduttivo"* ed *"induttivo"*.

Occorrono, pertanto, strategie didattiche capaci di favorire nei soggetti la nascita di una nuova e diversa consapevolezza in merito alla interpretazione e alla applicazione di norme e principi generali dell'ordinamento, al fine di rafforzare la loro autonomia, la sicurezza nei loro mezzi e la loro capacità di assumere delle responsabilità.

Prima dell'avvio di ogni Corso di formazione i partecipanti avranno la possibilità di sottoporre all'esame dei docenti quesiti e casi specifici, attinenti gli argomenti oggetto di trattazione, che saranno poi oggetto di discussione in aula.

Questa prassi, già collaudata in precedenti esperienze formative, consentirà agli interessati di adottare soluzioni idonee alle problematiche che nascono da fattispecie concrete, in coerenza con le finalità del *"progetto formativo"*, che intende favorire positive ricadute immediate sulle attività lavorative quotidiane degli operatori delle istituzioni universitarie.

L'adesione alla Comunità professionale dà diritto:

- alla partecipazione gratuita di **tre persone a ciascuno dei due corsi di formazione** organizzati dal Co.IN.FO. presso Università che hanno aderito al progetto. Tali corsi avranno una durata di circa due giornate e affronteranno casi pratici alla presenza di autorevoli esperti del settore;
- alla riduzione del 50% della quota individuale di iscrizione per ulteriori partecipazioni ai Corsi di formazione per il personale dell'Università convenzionata, senza limitazioni nel numero delle iscrizioni.

I DESTINATARI

Il progetto è rivolto a Dirigenti, Funzionari e a tutto il personale che, per competenza, cura la gestione del personale nelle Pubbliche Amministrazioni ed, in particolare, nelle Università.

IL COORDINAMENTO SCIENTIFICO E IL COORDINATORE DEL PROGETTO

Il coordinamento scientifico di **"UniR.U."** è affidato all'Avv. Gaetano PRUDENTE - Dirigente dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, al Dott. Carlo MUSTO D'AMORE - Direttore Generale della Sapienza Università di Roma, al Dott. Fabrizio DE ANGELIS - Dirigente della Sapienza Università di Roma e dal Prof. Vito Sandro LECCESE - Università degli Studi di Bari Aldo Moro.

Il coordinamento organizzativo del progetto è affidato alla Dott.ssa. Anna ZONNO, responsabile dell'Area protocollo e gestione documentale dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro.

I COSTI

Il costo del progetto "**UniR.U.**" ammonta a € 2.500,00 (esente IVA, a norma di legge) per le Università consorziate al Co.IN.FO., mentre per le Università/Enti non consorziati l'importo ammonta a € 3.200,00 (esente IVA, a norma di legge).

IL PAGAMENTO

Il pagamento dell'importo di € 2.500,00 (oppure di € 3.200,00) dovrà essere effettuato al ricevimento della relativa fattura.

La durata del progetto **UniR.U.** è annuale e corrisponde all'esercizio finanziario di riferimento (1° gennaio-31 dicembre).

Alla scadenza la prestazione è soggetta a rinnovo esplicito per il successivo esercizio finanziario.

LA PROGRAMMAZIONE UniR.U. 2017

PRIMO INCONTRO

Doveri e responsabilità del pubblico dipendente contrattualizzato e non contrattualizzato. Potere disciplinare e sistema sanzionatorio

Prima giornata – Il pubblico dipendente contrattualizzato

Il fondamento giuridico del potere disciplinare

Funzioni e obblighi del dirigente fra disciplina e anticorruzione

Funzione e limiti del contratto collettivo nazionale del comparto Università

Il procedimento disciplinare

Le fattispecie sanzionatorie previste dalla legge

Le fattispecie sanzionatorie previste dal Codice disciplinare del CCNL del comparto Università

Natura giuridica e contenuto del Codice di comportamento

L'impugnazione e la determinazione concordata della sanzione

Il rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale

Seconda giornata – Il pubblico dipendente non contrattualizzato

Le fonti della disciplina speciale dei docenti universitari: regio decreto n. 1592/1933, D.P.R. n. 3/1957, l. n. 240/2010

I doveri dei professori universitari e il regime delle incompatibilità (attività vietate ai professori a tempo pieno e ai professori a tempo definito)

I Codici etici di Ateneo e il loro rapporto con il Codice di comportamento

La procedura disciplinare e le sanzioni applicabili

Il rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare

La sospensione cautelare dei professori universitari e il problema della restitutio in integrum ai docenti universitari

SECONDO INCONTRO

Performance e sistema premiante nelle Università

Prima giornata

Il sistema di misurazione e valutazione della performance: principi, soggetti, metodi e strumenti

Il sistema di misurazione e valutazione del personale: principi e modelli

La disciplina del D.Lgs. 150/2009

I soggetti del sistema secondo la legge: in particolare l'organismo indipendente/nucleo di valutazione

Le performance organizzative ed individuali

La misurazione e valutazione delle performance organizzative e collettive

Valorizzazione del merito e premi

Il sistema premiante introdotto dal D. Lgs. 150/2009: la valorizzazione del merito

Il ruolo del dirigente nei processi di valutazione dell'organizzazione e del personale

I poteri dirigenziali in sede di contrattazione integrativa in materia di premi: limiti e opportunità

Gli altri strumenti di premialità

Seconda giornata

La contrattazione del trattamento accessorio e le progressioni economiche

Le ipotesi legali di unilaterali trattamenti economici da parte della pubblica amministrazione a favore dei propri dipendenti

Il ruolo, le competenze, i vincoli ed i limiti della contrattazione integrativa in materia di valutazione, merito e premi

Le progressioni economiche: integrazione tra disciplina legale e contrattuale

Contrattazione integrativa e responsabilità della parte contraente pubblica: in particolare la giurisprudenza della Corte dei Conti in tema di danno da contrattazione collettiva integrativa