

14 - INDICE DELLA MATERIA DIRITTO DEL LAVORO E GESTIONE DEL PERSONALE

B133 - Relazioni sindacali, contrattazione integrativa e istituti premiali dopo il d.l.vo 150/09	pag. 2
B480 - La cessazione del rapporto di lavoro	pag. 3
B438 - La riforma della Pubblica Amministrazione: performance, trasparenza e lavoro pubblico	pag. 4
B147 - Come si gestiscono paghe e contributi nelle pubbliche amministrazioni	pag. 5
B437 - Comandi, distacchi, collocamento fuori ruolo del personale delle P.A.	pag. 7
B190 - Gestione delle assenze e dei tempi di lavoro nel pubblico impiego	pag. 8
B167 - Tutela della salute e gestione delle assenze nel pubblico impiego	pag. 9
B239 - Mobbing: casi pratici, modelli di prevenzione e di comportamento	pag. 10
B136 - Procedimento disciplinare dei dipendenti pubblici come riformato dal d.l.vo 150/09	pag. 12
B148 - Sistemi di valutazione e misurazione della performance. Organismi indipendenti	pag. 13
B130 - Procedure concorsuali e di reclutamento del personale nelle P.A.	pag. 14
M180/1 - Master in tutela della privacy del personale di amministrazioni e aziende pubbliche	pag. 15
A181 - Seminario pratico sulla tutela dei dati personali secondo il codice della privacy	pag. 16
B150 - Tutela della privacy nella gestione del personale dipendente nelle P.A.	pag. 17
M116 - Master in diritto del lavoro nelle P.A. e gestione del personale dopo il 150/09	pag. 19
B481 - Diversity Management nella P.A. e nuovi stili di leadership	pag. 21
B171 - Trasferte e missioni nel pubblico impiego: gestione e controlli	pag. 23
B127 - Disciplina generale del rapporto di lavoro pubblico dei dipendenti pubblici	pag. 24
B161 - Lavoro autonomo, parasubordinato, occasionale, co.co.co. e consulenze nel p.i.	pag. 25
B170 - Mansioni, incompatibilità, cumulo impieghi e incarichi nel pubblico impiego	pag. 27
B173 - Guida pratica alla corretta tenuta del fascicolo personale del dipendente pubblico	pag. 28
B466 - L'anagrafe delle prestazioni e degli incarichi dei pubblici dipendenti	pag. 29

B133

Relazioni sindacali, contrattazione integrativa e istituti premiali dopo il d.l.vo 150/09

- TIPOLOGIE DI CONTRATTAZIONE - TUTELA E LIMITI DELL'ATTIVITÀ SINDACALE
- DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE - MODALITÀ DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

DURATA

3 giorni

DATE

1ª edizione: 14-15-16 maggio 2012
2ª edizione: 19-20-21 novembre 2012

ORARIO

8,45 - 14,45

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

euro 640,00 + IVA 21% (la quota è esente da IVA se corrisposta da Enti pubblici)

RELATORI

Dott.ssa Elvira GENTILE - Dirigente generale Direzione Contrattazione ARAN
Dott.ssa Maria Vittoria MARONGIU - Responsabile Relazioni sindacali ARAN

DESTINATARI

Dirigenti e funzionari delle amministrazioni dello Stato, degli Enti pubblici, degli Enti locali, delle Aziende sanitarie. Responsabili della gestione del personale e degli uffici rapporti con le Organizzazioni sindacali e loro collaboratori. Componenti R.S.U.

PROGRAMMA

Il rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici: le fonti normative. **Le novità introdotte dalla l. 133/08, dalla finanziaria 2008, dalla l. 15/09, dal d.l.vo 150/09 e dal d.l. 78/2010 e relativa legge di conversione.** Le novità in materia di contrattazione introdotte dall'accordo attuativo della riforma del modello contrattuale (Accordo quadro 22/1/09); l'accordo interconfederale per l'attuazione della riforma degli assetti contrattuali siglato il 15/4/09. **Contrattazione collettiva nazionale:** l'Aran e i Comitati di settore. Rappresentatività sindacale. Procedimento della contrattazione: risorse destinate ai rinnovi contrattuali, trattativa, quantificazione dei costi e certificazione di compatibilità da parte della Corte dei conti. **Procedure di raffreddamento dei conflitti e interpretazione autentica dei contratti. Diritti di informazione, consultazione e trattativa previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva:** contenuti; casistica; sanzioni. **Informazione, concertazione e consultazione.** Approfondimento sulle materie, i limiti e le modalità relazionali. **Contrattazione integrativa a livello di ente o di territorio:** materie, procedura, risorse, limiti e certificazione di compatibilità. Delegazione trattante: parte pubblica e parte sindacale. **Vincolatività della contrattazione integrativa:** mancato rispetto degli accordi, rimedi, risarcimenti, responsabilità. **Forma della contrattazione integrativa:** verbalizzazione, redazione accordi sottoscrizione, approvazione verbali, assunzione provvedimenti conseguenti. **La contrattazione sindacale integrativa in tema di formazione e percorsi di riqualificazione:** gli strumenti, le alternative, le modalità di formalizzazione. **Relazioni sindacali: obiettivi e strumenti. Soggetti sindacali:** organizzazioni sindacali; confederazioni; R.S.U. ed organismi di tipo associativo. **Diritti sindacali:** tutela e limiti dell'attività sindacale nelle P.A.; diritto di associazione e di attività sindacale all'interno dell'azienda; divieto di atti discriminatori individuali e collettivi; diritto di costituire RSU; diritto di assemblea e di referendum; trasferimento e licenziamento dei dirigenti sindacali; permessi sindacali (retribuiti e non) e aspettativa; contributi sindacali. **Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro:** diritti e prerogative delle RSU. **Commissioni bilaterali. Procedure conciliative. Libertà e prerogative sindacali:** distacchi, aspettative e permessi. La repressione della condotta anti-sindacale nelle amministrazioni pubbliche.

B480

La cessazione del rapporto di lavoro

DURATA

2 giorni

DATE

15-16 maggio 2012

ORARIO

9,00 - 14,30

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

euro 490,00 + IVA 21% (la quota è esente da IVA se corrisposta da Enti pubblici)

RELATORE

Prof. Maria GENTILE - Docente Scuola superiore dell'economia e delle finanze "E. Vanoni"

L'esigenza di un apposita formazione sulle diverse ipotesi di cessazione dal rapporto di lavoro e, in particolare, sull'istituto del licenziamento nasce dalla recente evoluzione normativa in materia. Il percorso di privatizzazione e la conseguente riconduzione al contratto del rapporto di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione hanno comportato il pieno riconoscimento della fattispecie del licenziamento anche nel mondo del lavoro pubblico. L'inserimento delle ipotesi di cessazione del rapporto di impiego pubblico nelle categorie civilistiche proprie del recesso datoriale dal contratto di lavoro ha implicato il superamento della disciplina delle fattispecie estintive del rapporto in precedenza regolamentate nella legge. Le norme che disciplinano il recesso nel lavoro privato, ossia gli artt. 2118 e 2119 del codice civile, la l. 604/66 e l'art. 18 della l. 300/70, come modificato dalla l. 108/90, trovano ora piena applicazione anche nel settore pubblico poiché, anche in materia di estinzione del rapporto, la pubblica amministrazione opera con i poteri del datore di lavoro privato. Il nuovo intervento legislativo operato dal d.l.vo 150/09, che ha riassegnato alla legge un ruolo centrale, rilegificando ambiti e materie prima lasciate al codice civile e all'autonomia collettiva, pur non avendo mutato la natura giuridica del lavoro pubblico che viene mantenuta nell'ambito privatizzato, ha, tuttavia, rappresentato una battuta d'arresto rispetto al descritto percorso volto alla parificazione dei regimi pubblico e privato e ciò anche con riferimento al recesso datoriale. Nel quadro generale di riferimento degna di approfondimento è, altresì, la recente disciplina dei licenziamenti introdotta dalla l. 183/2010, c.d. "Collegato lavoro", che è intervenuta su più aspetti, tra i quali: i termini per l'impugnazione del licenziamento e per la proposizione della successiva azione in giudizio; i limiti al potere di controllo del giudice sull'esercizio dei poteri datoriali; gli elementi da considerare in sede di valutazione della sussistenza di una giusta causa o giustificato motivo soggettivo. Un'adeguata analisi merita anche la disciplina dell'ipotesi di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro del personale pubblico che abbia maturato quaranta anni di anzianità contributiva, introdotta dall'art. 72 del d.l. 112/08. Particolare spazio va, infine, riservato all'esame casistico delle fattispecie di licenziamento del pubblico dipendente affrontate in sede giurisprudenziale e, quindi, alle più recenti e significative pronunce, di merito e di legittimità, reperibili in materia.

PROGRAMMA

Il licenziamento quale modalità di cessazione del rapporto di lavoro. Il licenziamento individuale: per giusta causa; per giustificato motivo soggettivo ed oggettivo. Il recesso ad *nutum*. **L'impugnazione del licenziamento. Tutela del lavoratore: reale o obbligatoria; reintegrazione o riassunzione; risarcimento del danno.** Il dibattito sull'art. 18 dello Statuto dei lavoratori. I licenziamenti collettivi. I licenziamenti nei vari paesi europei: cenni di diritto comparato. **Il licenziamento del dipendente pubblico: individuazione delle diverse ipotesi.** Le dimissioni e la riammissione in servizio del dipendente dimissionario. L'esonero volontario dal servizio. Il licenziamento per superamento del periodo di comporto; il licenziamento per sopravvenuta inidoneità fisica e la permanente inidoneità psicofisica. Il collocamento a riposo d'ufficio. La natura e la disciplina della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro del dipendente con quaranta anni di anzianità contributiva ex art. 72 del d.l. 112/08. Il licenziamento del lavoratore in prova. **Il nuovo licenziamento disciplinare previsto ex lege.** Il licenziamento per violazione della normativa sulle incompatibilità. **Il licenziamento del dirigente pubblico. Le conseguenze del licenziamento illegittimo:** incidenza della l. 183/2010. **La mobilità collettiva e l'estinzione del rapporto dopo la fase del "collocamento in disponibilità".**

B438

La riforma della Pubblica Amministrazione: performance, trasparenza e lavoro pubblico

DURATA

3 giorni

DATE

16-17-18 maggio 2012

ORARIO

8,45 - 14,45 con una ripresa pomeridiana nella 1ª giornata

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

euro 640,00 + IVA 21% (la quota è esente da IVA se corrisposta da Enti pubblici)

RELATORI

Avv. Albino ANGELILLO - Avvocato giuslavorista in Roma

Dott.sa Elisa D'ALTERIO - Dottore di ricerca in diritto amministrativo - Università di Roma "Sapienza".
Componente dell'Ufficio di Gabinetto del Ministro per la Pubblica Amministrazione e la semplificazione

Dott. Fabio MONTEDURO - Ricercatore di Economia delle Aziende Pubbliche e Non Profit- Università di Roma "Tor Vergata"

Prof. avv. Vito TENORE - Consigliere della Corte dei conti

OBIETTIVI

Il seminario propone un approfondimento completo delle novità della c.d. "riforma Brunetta". La l. 15/09, pur avendo quale obiettivo unificante il miglioramento della produttività del lavoro pubblico, e dell'efficienza e trasparenza delle P.A., contiene disposizioni eterogenee che vanno a toccare materie diverse. Obiettivo del seminario è quello di ricostruire sistematicamente l'impatto delle novità nei settori di rispettiva pertinenza e, contemporaneamente, di collegare le rilevanti innovazioni nel disegno riformatore complessivo della Pubblica Amministrazione. **Nel corso della trattazione sarà analizzato il decreto di attuazione (d.l.vo 150/09), nonché le novità in materia introdotte dal d.l. 78/2010 e dalla l. 4/11/2010, n. 183 ("collegato lavoro") riguardante la riorganizzazione di enti, norme in tema di lavoro pubblico e controversie di lavoro. Infine verranno discussi gli impatti del recente d.l.vo 141/2011 che ha introdotto correttivi al d.l.vo 150/09, con riferimento all'applicazione del sistema di premialità economica ed in particolare delle fasce di merito.**

PROGRAMMA

1. La performance.- Le motivazioni e l'impianto della riforma della Pubblica Amministrazione introdotta con il decreto di attuazione della l. 15/09 (d.l.vo 150/09). Analisi delle principali innovazioni introdotte in materia di programmazione, misurazione e valutazione delle performance. **Concetto di performance secondo il titolo II (artt. 2-16) del d.l.vo 150/09:** performance gestionale, organizzativa e individuale. **Il ciclo di gestione delle performance. Le norme introdotte dal titolo III (artt. 17-28) del d.l.vo 150/09.** Valorizzazione del merito e incentivazione della performance. La selettività delle valutazioni. Gli strumenti di premialità. L'evoluzione del sistema di gestione della performance nei diversi comparti della Pubblica Amministrazione. **I soggetti e i loro ruoli:** la Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT); gli organismi indipendenti di valutazione (OIV); la dirigenza; l'organo di indirizzo politico-amministrativo. **I principali strumenti previsti dalla riforma:** il piano delle performance (delibera 112/2010 della CIVIT); il sistema di misurazione e valutazione delle performance (delibere 89/2010, 104/2010 e 114/2010 della CIVIT). **Le specificità nell'applicazione della riforma in alcune tipologie di amministrazioni** (Enti Locali, Regioni, Aziende Sanitarie, Ministero della Difesa, Enti di Ricerca e Università). **I provvedimenti successivi al d.l.vo 150/2009 e i loro impatti sulla riforma:** il d.l.vo 78/2010 (convertito in l. 122/10) e il d.l.vo 141/2011 (rinvio dell'applicazione del sistema delle fasce di merito). **2. La trasparenza.- La "trasparenza amministrativa" e la disciplina del d.l.vo. 150/09: tra il vecchio e il nuovo.** La trasparenza: da garanzia procedimentale ad accessibilità totale. Comparazione con la disciplina sviluppatasi a livello internazionale e con alcune esperienze straniere. Differenze rispetto all'istituto dell'accesso ai documenti amministrativi (ex artt. 22 ss. della l. 241/1990). L'art. 11 del d.l.vo 150/09. Collegamento con il nuovo sistema di governance della P.A.: il ciclo di gestione della performance. **Integrità, etica pub-**

blica e trasparenza. Rapporti tra la nozione di trasparenza e le discipline dell'etica pubblica e dell'anticorruzione. Il concetto di integrità: individuazione dei contenuti e dei profili applicativi. **Le attività della Civit.** L'attività di regolazione in materia di trasparenza. Le Linee guida: il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità. Gli adempimenti in materia di trasparenza da parte delle pubbliche amministrazioni. Gli obblighi di pubblicazione *on line*. Lo stato dell'arte: primi risultati dell'attività di monitoraggio. **Analisi di alcuni modelli ed esperienze.** Analisi dettagliata di alcuni Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità adottati dalle pubbliche amministrazioni. Confronti. Individuazione delle aree di miglioramento ed esame delle criticità. **Non solo trasparenza.** Trasparenza v. tutela della *privacy*. Trasparenza v. limiti all'accesso per ragioni di sicurezza e ordine pubblico. Trasparenza v. tutele in materia di *public procurement*. **3. Lavoro pubblico.- Nuove norme e principi regolanti il rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.** I rapporti tra legge e contrattazione collettiva. **Le novità introdotte dal d.l. 78/2010.** Il riordino nella materia dei congedi, aspettative e permessi (d.l.vo 119/11). Il "collegato lavoro" (l. 183/2010). **La nuova disciplina dei congedi di malattia.** Strumenti di contrasto all'assenteismo: vari tipi di sanzioni per i casi di false attestazioni, di presenze o di falsi certificati medici; misure relative al controllo delle assenze. Le circolari Funz. Pub. n. 7/2009 e n. 8/2010. Il d.p.c.m. n. 206/09 sulle fasce di reperibilità e sui casi esclusi dall'obbligo di controllo. Il d.m. 26/2/2010 e la circol. 11/3/2010 Funz. Pub. sulla trasmissione telematica del certificato di malattia. L'intervento interpretativo sugli altri tipi di assenza con le circolari 7 e 8 del 2009: **il punto sui permessi l. 104/92 e congedo straordinario art. 42, comma 5, d.l.vo 151/01 alla luce delle sentenze della Consulta.** I permessi per gravi motivi familiari. **La nuova disciplina delle collaborazioni autonome nella Pubblica Amministrazione** dopo la l. 69/09 e il d.l. 78/09. **La nuova disciplina delle sanzioni disciplinari e della responsabilità dei dipendenti pubblici.** La semplificazione dei procedimenti disciplinari. **L'abolizione della pregiudiziale penale.** La responsabilità connessa al dovere di vigilanza sulle assenze per malattia. Illecito disciplinare e danno erariale. **L'abolizione dei collegi arbitrali di disciplina.** Ipotesi di responsabilità nei confronti dell'amministrazione. Limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare al dolo e alla colpa grave.

B147

Come si gestiscono paghe e contributi nelle Pubbliche Amministrazioni

- ADEMPIMENTI FISCALI, PREVIDENZIALI, NORMATIVI E RETRIBUTIVI

DURATA

3 giorni

DATE

1ª edizione: 16-17-18 maggio 2012

2ª edizione: 10-11-12 ottobre 2012

ORARIO

8,45 - 14,45

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

euro 640,00 + IVA 21% (la quota è esente da IVA se corrisposta da Enti pubblici)

RELATORI

Rag. Rodolfo AFFATICATI

Esperto in materia previdenziale, INAS-CISL

Dott. Maurizio VALLONE

Dirigente Ministero dell'Interno, Dipartim. per le politiche del personale dell'Amministrazione civile e inoltre, un Esperto in materia tributaria e fiscale

PROGRAMMA

La retribuzione contributiva: principi di parità, equità, proporzionalità e determinazione. **La retribuzione:** onnicomprensività, irriducibilità e irripetibilità. Componenti fisse e variabili. Indennità integrativa speciale,

tredicesima mensilità, retribuzione individuale di anzianità. Il salario accessorio: lavoro straordinario, indennità di reperibilità e rischio, ferie non godute indennità di preavviso. Emolumenti legati all'attribuzione di responsabilità: retribuzione di posizione, retribuzione di posizioni organizzative apicali. Emolumenti legati al raggiungimento di obiettivi: retribuzione di risultato, produttività individuale e collettiva. indennità di funzione. **La retribuzione dei dirigenti. Struttura della busta paga.** Retribuzione base mensile, retribuzione individuale mensile e retribuzione globale di fatto annuale. Retribuzione giornaliera e retribuzione oraria. Trattamento economico di trasferta, trasferimento. Equo indennizzo. Assegno per il nucleo familiare. Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale. Trattenute sulle retribuzioni. **I crediti retributivi.** Prescrizione, ritardato pagamento, interessi legali e rivalutazione monetaria. Recupero delle somme indebitamente erogate. **Pignorabilità e cedibilità della retribuzione. La responsabilità patrimoniale nell'amministrazione del personale.** Il danno erariale. Il danno risarcibile. La responsabilità condivisa. **La dematerializzazione della retribuzione.** Le procedure informatiche per il pagamento degli stipendi. Gli ordini collettivi di pagamento. La perequazione del trattamento retributivo del personale non contrattualizzato. **Linee evolutive e nuovi scenari ordinamentali alla luce delle recenti modifiche normative** intervenute con la l. 133/08, con la l. 15/09 e il d.l.vo 150/09, nonché in materia di contenimento delle retribuzioni del personale delle Amministrazioni pubbliche, di cui alla l. 122/2010 di conversione del d.l. 78/2010 e alla l. 111/2011 di conversione del d.l. 98/11.

Aspetti contributivi e previdenziali. Denuncia mensile analitica (DMA) delle retribuzioni e dei contributi versati ai fini pensionistici e dei trattamenti previdenziali (buonuscita, fine servizio, TFR), dei contributi versati per l'iscrizione alla gestione Fondo credito e all'ENPDEP. Contribuzione obbligatoria, volontaria, figurativa. Contribuzione per mandato elettivo con estensione ai lavoratori pubblici iscritti all'INPDAP ed eletti nell'ultima legislatura delle Regioni (d.l.vo 564/96 come modificato e integrato dal d.l.vo 278/98 e dall'art. 38 della l. 488/99. La retribuzione figurativa e i suoi effetti sulla pensione (dd.l.vi 564/96 e 151/01). La contribuzione aggiuntiva per i sindacalisti. Modalità e sistemi di calcolo delle pensioni retributive e contributive **con particolare riferimento alle novità introdotte dal d.l. 6/12/2011, n. 201.** Retribuzione contributiva e pensionabile imponibili (d.l.vo 314/97). Il preavviso con carattere retributivo. Il part-time, l'assunzione a part-time e ad orario ridotto. I trattamenti di fine servizio alla luce delle nuove disposizioni introdotte dalla l. 122/2010. Il TFR e l'opzione in caso di adesione alla previdenza complementare.

Aspetti fiscali. Qualificazione e determinazione dei redditi di lavoro dipendente e dei redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente. Redditi derivanti da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Redditi derivanti dall'esercizio di funzioni pubbliche. Somme che non concorrono in tutto o in parte alla formazione del reddito. Indennità e rimborsi spese. Indennità per servizi prestati all'estero. Imponibile del periodo di paga. Mensilità aggiuntive e compensi della stessa natura. Gli oneri deducibili, le detrazioni per carichi di famiglia e le detrazioni per redditi da lavoro. Gli emolumenti arretrati di lavoro dipendente e assimilati. Le operazioni di conguaglio di fine anno e per cessazione del rapporto di lavoro. **Il contributo di solidarietà. Le agevolazioni spettanti ai lavoratori che rientrano dall'estero.** Incapienza della retribuzione a subire gli effetti del conguaglio. Determinazione delle addizionali all'IRPEF. La certificazione dei redditi erogati.

B437 Comandi, distacchi, collocamenti fuori ruolo, mobilità del personale delle P.A.

- DOPO LA RIFORMA BRUNETTA ED IL COLLEGATO LAVORO 2010

DURATA

2 giorni

DATE

28-29 maggio 2012

ORARIO

9,00 - 14,30

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

euro 490,00 + IVA 21% (la quota è esente da IVA se corrisposta da Enti pubblici)

RELATORE

Dott. Marco ROSSI

Dirigente Presidenza del Consiglio dei Ministri

PROGRAMMA

L'evoluzione dell'istituto della mobilità nel pubblico impiego. Le fonti di disciplina dei c.d. provvedimenti di prestito e della mobilità del personale pubblico. Passaggio del dipendente pubblico ad altra amministrazione pubblica. Mobilità intercompartimentale e regolamentazione pregressa. Mobilità nel d.l.vo 165/01 ed evoluzione delle norme contrattuali. Orientamenti del Ministero della Pubblica Amministrazione. La mobilità del personale nel decreto Brunetta (d.l.vo 150/09) **Mobilità temporanea.** Comando e distacco. Casi di comando obbligatorio. L'utilizzo temporaneo presso altre P.A. Il collocamento fuori ruolo. Altri provvedimenti di prestito del personale pubblico. L'utilizzo presso gli uffici di diretta collaborazione dei Ministri. L'utilizzo presso gli uffici di supporto agli organi di direzione politica. Assunzione di incarico dirigenziale e collocamento in aspettativa. Incarichi comportanti la cessazione dall'impiego e diritto alla riammissione. Assunzione in prova con collocamento in aspettativa e recesso. Assegnazione temporanea presso strutture private. L'aspettativa per attività imprenditoriali o professionali (l. 183/2010). Altri provvedimenti di prestito del personale. **Mobilità volontaria.** Passaggio diretto di personale tra amministrazioni. Mobilità pre-concorso. Mobilità volontaria del personale e dei dirigenti. Il procedimento alla luce del d.l.vo 150/09. L'opzione per altro impiego pubblico. Limitazioni alle assunzioni nel 2011 e mobilità. La giurisprudenza di merito 2008-11. Recentissimi orientamenti delle Sezioni Unite della Cassazione. **Mobilità d'ufficio: esubero di personale e collocamento in disponibilità.** La ricollocazione del personale eccedente. Obblighi di comunicazione. Mobilità, vincoli alle nuove assunzioni, parametri di riferimento per la relativa gestione, sanzioni. Riorganizzazioni e processi di mobilità. Accordi di mobilità e mobilità del personale e dei dirigenti eccedenti. **Stato giuridico del personale trasferito.** Equiparazione delle posizioni funzionali del personale. Inquadramento giuridico ed economico e ricostruzione di carriera. Partecipazione alle selezioni interne dell'ente di destinazione. Modifiche dello stato giuridico nell'ente di provenienza con efficacia retroattiva. **Trasformazione o soppressione di strutture ed enti pubblici, opzione per la permanenza nel pubblico impiego e ricostituzione dei ruoli. Giurisdizione e responsabilità sui trasferimenti per mobilità.** Giurisdizione sui bandi di mobilità e sugli atti relativi ai trasferimenti. Impugnazione degli atti di inquadramento del personale. Responsabilità civile in materia di gestione dei procedimenti di mobilità.

B190

La gestione delle assenze e dei tempi di lavoro nel pubblico impiego

- ORARIO DI LAVORO
- PERMESSI, RIPOSI, FERIE, FESTIVITÀ, ASPETTATIVE, DISTACCHI SINDACALI E CONGEDI

DURATA
2 giorni

DATE
1^a edizione: 31 maggio - 1 giugno 2012
2^a edizione: 5-6 novembre 2012

ORARIO
9,00 - 14,30

QUOTA DI PARTECIPAZIONE
euro 490,00 + IVA 21% (la quota è esente da IVA se corrisposta da Enti pubblici)

RELATORI

Dott. Mauro MARCHIONNI

Dirigente Ministero dell'Economia e delle Finanze, Servizio Centrale del Personale

Dott. Mauro MANCINI

Esperto in materia di posizioni di stato nel Pubblico impiego

PROGRAMMA

Orario di servizio e orario di lavoro. Turni, orario notturno, pronta disponibilità. **I riposi.** Riposi giornalieri: il riposo continuativo, i riposi intermedi, le pause, gli addetti ai videoterminali. **Riposi settimanali:** la regola del settimo giorno, le eccezioni alla regola. Le festività infrasettimanali. **Riposi infrannuali:** le ferie, i tre periodi feriali, l'indennità sostitutiva, il divieto di monetizzazione. **Le deroghe.** Deroghe alla durata settimanale dell'orario; deroghe al riposo giornaliero; deroghe alle limitazioni al lavoro notturno. **I permessi, le aspettative, i congedi.** Gli eventi familiari: i permessi per motivi familiari, il congedo per motivi familiari, il congedo matrimoniale. Studio e formazione: i permessi per lavoratori studenti, i congedi per la formazione, il dottorato di ricerca. I donatori: i permessi per donatori di sangue, i permessi per donatori di midollo osseo. La ridefinizione di termini e modalità di fruizione delle assenze per permesso retribuito e loro incidenza sul monte-ore a disposizione del dipendente. Le cariche pubbliche: il diritto all'aspettativa, il diritto ai permessi. I permessi elettorali. I permessi per la protezione civile. I permessi contrattuali: la partecipazione a concorsi, i lutti familiari, i motivi personali, i permessi brevi. **Le aspettative contrattuali:** i motivi personali, l'assunzione di nuovo servizio, il ricongiungimento familiare all'estero, la tossicodipendenza e l'alcolismo. **Rappresentante per la sicurezza: i permessi per l'espletamento dell'attività di vigilanza e controllo.** I testimoni e i giudici popolari. **Gli incarichi sindacali.** I contingenti. I distacchi sindacali. I permessi sindacali retribuiti e non retribuiti. Le riunioni sindacali. Il diritto di assemblea del personale. Procedure di richiesta e tutela dei sindacalisti. Il comportamento antisindacale. **Le innovazioni introdotte dal d.l. 112/08, convertito con l. 133/08, e dalla l. 15/09. Le novità contenute nell'art. 17 del d.l. 1/7/09, n. 78, convertito con l. 102/09.**

B167

La tutela della salute e gestione delle assenze nel pubblico impiego

- MATERNITÀ, ASSISTENZA, MALATTIA, INFORTUNIO SUL LAVORO
- DISCIPLINA DELLE VISITE FISCALI

DURATA
2 giorni

DATE
1^a edizione: 6-7 giugno 2012
2^a edizione: 7-8 novembre 2012

ORARIO
9,00 - 14,30

QUOTA DI PARTECIPAZIONE
euro 490,00 + IVA 21% (la quota è esente da IVA se corrisposta da Enti pubblici)

RELATORE

Dott. Danilo PAPA

Vice Direttore generale, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

PROGRAMMA

Maternità. Le fonti: d.l.vo 151/01 e le più recenti modifiche apportate dal d.l.vo 119/11. Interdizione anticipata, congedo di maternità, congedo di paternità, congedo parentale, congedo per malattia del figlio e permessi orari giornalieri: contenuti specifici, trattamento economico ed aspetti previdenziali. Parto anticipato e parto plurimo. Dipendenti part-time e dipendenti con rapporto di lavoro a termine: aspetti particolari. **La malattia.** Le fonti: art. 2110 c.c. e disciplina contrattuale. Il comparto: modalità di computo e malattie escluse. Visita di controllo e fasce di reperibilità: le modalità telematiche di presentazione dei certificati; parte riservata al datore e parte del dipendente; disciplina della privacy; certificazione di malattie dipendenti da causa di servizio; le nuove norme apportate dal d.l. 112/08 e le circolari della Funzione Pubblica; il d.m. Pubblica Amministrazione e Innovazione 18/12/09, n. 206. Sanzioni. Conservazione posto di lavoro e trattamento economico. L'art. 17 del d.l. 78/09 (conv. da l. 102/09), e le prescrizioni del d.l.vo 150/09. I controlli previsti dall'art. 16, comma 9, del d.l. 98/11 (conv. da l. 111/11).

Infortunio sul lavoro e malattie professionali: distinzioni e tutela specifica. Infortunio in itinere. Inabilità permanente assoluta e parziale al lavoro: effetti e riflessi sul rapporto di lavoro. **Congedi e permessi per assistenza familiari disabili.** Le fonti: l. 104/92 e d.l.vo 151/01. Accertamento dell'handicap. Prolungamento congedo parentale. Permessi mensili, giornalieri ed orari: le novità apportate dal d.l. 112/08 e le modifiche normative introdotte dalla l. 183/10 (c.d. "Collegato lavoro"): le nuove condizioni per fruire dei permessi, gli accertamenti sulla sussistenza del diritto a prestare assistenza, gli obblighi di comunicazione alla Funzione Pubblica. Congedo fino a due anni per assistenza figlio con handicap grave. **Dipendenti disabili:** permessi mensili e permessi orari giornalieri. Risoluzione di quesiti.

B239

Pari opportunità, mobbing e valorizzazione del benessere lavorativo nella pubblica amministrazione

- INQUADRAMENTO
- ESAME DI CASI PRATICI E DELLA GIURISPRUDENZA IN MATERIA
- MODELLI DI PREVENZIONE E DI COMPORTAMENTO
- ASPETTI PSICOLOGICI
- PARI OPPORTUNITA' E BENESSERE LAVORATIVO

DURATA
3 giorni

DATE
6-7-8 giugno 2012

ORARIO
8,45 - 14,45

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

euro 640,00 + IVA 21% (la quota è esente da IVA se corrisposta da Enti pubblici)

RELATORI

Prof.ssa Emanuela FATTORINI

INAIL ex ISPESL - Laboratorio di Psicologia

Prof.ssa Maria GENTILE

Docente Scuola Superiore dell'Economia e delle Finanze

Secondo le nuove disposizioni introdotte dall'art. 21 della l. 183/2010, c.d. "collegato lavoro", le pubbliche amministrazioni devono garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, nonché un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e l'impegno a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Il seminario si prefigge perciò l'obiettivo di chiarire la portata di tali norme rispetto all'esigenza di perseguire il benessere lavorativo nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato e, in particolare, di quello dei dipendenti pubblici. A tal fine in primo luogo viene illustrato il principio di parità di trattamento e di pari opportunità tra donne e uomini secondo la legislazione vigente, che ha recepito la normativa europea. Si dà conto poi dell'evoluzione della giurisprudenza comunitaria e di quella nazionale. Si descrivono la composizione ed il ruolo degli organismi di parità: la Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna; il Comitato nazionale di parità; le Consigliere e i consiglieri di parità. Si affronta, infine, in particolare, la materia delle pari opportunità nella pubblica amministrazione.

Con riferimento specifico al mobbing ci si propone di effettuare una ricognizione dell'opera di quanti, appartenenti alle diverse scienze, si sono accostati fino ad oggi alla materia; ciò al fine di operare una complessiva ricostruzione del fenomeno, volta alla realizzazione di una più puntuale e penetrante tutela del prestatore di lavoro. Anche a seguito delle iniziative intraprese dalle Istituzioni comunitarie, il nostro legislatore ha preso atto della necessità di intervenire per combattere il fenomeno del mobbing, predisponendo alcune iniziative normative di cui si intende sviluppare i contenuti.

Vertendo, tuttavia, in materia di salute dei lavoratori, non si può prescindere dall'assoluta prevalenza della sensibilizzazione sul tema della prevenzione. In un'ottica di prevenzione del disagio sul posto di lavoro si pone sicuramente il più recente intervento del legislatore che ha previsto l'istituzione presso le pubbliche amministrazioni del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", il quale sostituisce, unificando in sé le relative competenze, i previgenti

Comitati per le Pari opportunità e i Comitati paritetici per il fenomeno del mobbing, organismi paritetici costituiti dai contratti collettivi.

Un ulteriore approfondimento meritano, infine, le direttive dell'Unione europea in tema di discriminazione e di molestie sessuali sul posto di lavoro, chiaramente collegate con i temi oggetto del seminario, e i relativi provvedimenti di recepimento nel nostro ordinamento.

PROGRAMMA

Le disposizioni introdotte dall'art. 21 della l. 183/2010 per garantire pari opportunità, benessere lavorativo e assenza di discriminazioni. Il nuovo organismo costituito dal Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, c.d. CUG. **La composizione del Comitato e le modalità di funzionamento.** Il ruolo del Comitato e la natura dei suoi compiti. Le altre modifiche in materia di pari opportunità apportate all'art. 57 del d.l.vo 165/01.

Le pari opportunità nella normativa comunitaria: dalla direttiva 76/207/CEE alla direttiva 2006/54/CE. L'art. 51 della Costituzione: dal concetto di parità al concetto di pari opportunità. La normativa italiana: dalla legge n. 125 del 1991 al codice delle pari opportunità di cui al d.l.vo 198/06 e successive modifiche e integrazioni. La giurisprudenza comunitaria e quella nazionale. Gli organismi di parità: la Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna; il Comitato nazionale di parità; le Consigliere e i consiglieri di parità. Le pari opportunità nella disciplina del lavoro pubblico.

Individuazione della nozione di mobbing: le acquisizioni sul tema della psicologia, della sociologia e psichiatria. Scenari internazionale e nazionale del mobbing; definizioni; configurazione del fenomeno, fattori di facilitazione. Il mobbing e le nuove organizzazioni del lavoro. Le condizioni di lavoro dei dipendenti pubblici in Italia: la precarietà occupazionale e la estrema competitività tra lavoratori come fattori di sviluppo del mobbing. **La tutela della salute del lavoratore e della sua integrità psicofisica.** Il mobbing quale fonte di malattia professionale. Il mobbing come comportamento antisindacale. Possibili metodi di intervento preventivo. Cenni sui possibili metodi di intervento terapeutico sulle conseguenze psicologiche e psicosomatiche del mobbing. **Profili soggettivi e profili oggettivi del mobbing.** Obblighi e responsabilità in tema di mobbing: la responsabilità diretta ed indiretta del datore di lavoro. **Il mobbing nella legislazione statale:** la tutela civile e la tutela penale. **Le prime decisioni della Cassazione ed i successivi approfondimenti della giurisprudenza di merito.** La tutela processuale e le risposte della giurisprudenza riguardo alle forme e alla quantità dei danni risarcibili. **Analisi delle diverse fattispecie attraverso l'esame delle decisioni della Corte di Cassazione e della giurisprudenza di merito.** Il fenomeno del mobbing nell'Unione Europea; in particolare, la Risoluzione del Parlamento europeo del 20/9/01. Le diverse proposte di legge sul mobbing presentate nelle ultime legislature. La legislazione regionale e i sospetti di incostituzionalità.

La discriminazione e le molestie sessuali sul posto di lavoro: le direttive comunitarie e la loro trasposizione nell'ordinamento interno. La nozione di discriminazione diretta e indiretta. La tutela giudiziaria: l'azione individuale e l'azione collettiva. Le discriminazioni, le molestie ed il mobbing sul posto di lavoro: **le possibili forme di prevenzione. Le prospettive.**

B136

Il procedimento disciplinare dei dipendenti pubblici come riformato dal d.l.vo 150/09

- SOSPENSIONI CAUTELARI
- RAPPORTI TRA PROCEDIMENTI PENALI E DISCIPLINARI
 - SANZIONI DISCIPLINARI E PENE ACCESSORIE
- CONTROVERSIE RISERVATE AL GIUDICE ORDINARIO
 - CASISTICA GIURISPRUDENZIALE
- NOVITÀ NORMATIVE E PROGETTI DI RIFORMA

DURATA

2 giorni

DATE

18-19 giugno 2012

ORARIO

9,00 - 14,30

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

euro 490,00 + IVA 21% (la quota è esente da IVA se corrisposta da Enti pubblici)

RELATORE

Prof. avv. Vito TENORE

Consigliere della Corte dei conti

PROGRAMMA

La privatizzazione del pubblico impiego: significato ed effetti nell'ambito del sistema giuridico disciplinare vigente. Il procedimento disciplinare secondo il T.U. 165/01, i contratti collettivi, la legge Brunetta n. 15/09 e il d.l.vo di attuazione 150/09. Le sanzioni disciplinari e i codici deontologici. Rilevanza disciplinare del mobbing. **Funzionari preposti alla gestione del procedimento disciplinare:** la competenza ad effettuare la contestazione degli addebiti, il responsabile del procedimento. **Le novità del procedimento nella l. 15/09 e nel d.l.vo 150/09:** nuove competenze dei dirigenti, termini, snellimento procedimentale e diritto di difesa del soggetto incolpato. Le tipologie di illeciti disciplinari. Codice disciplinare e affissione dopo la l. 15/08. **La disciplina delle sospensioni cautelari in corso di procedimento disciplinare e di procedimento penale dopo la l. 97/01. Rapporti tra procedimento penale e procedimento disciplinare** alla luce della l. 97/01, della l. 15/09 e della più recente giurisprudenza costituzionale. I provvedimenti da assumere nei confronti dei dipendenti condannati con sentenza passata in giudicato. **Le responsabilità dei dirigenti e dei componenti dell'UPD** nel caso di omessa o tardiva apertura e/o definizione dei procedimenti disciplinari (l. 15/09), **per omessa o tardiva denuncia alla Corte dei conti di fatti dannosi per l'Erario e alla Procura della Repubblica** di fatti penalmente rilevanti. **Il rito arbitrale e di conciliazione, anche secondo le nuove norme introdotte dal d.l.vo 28/2010. La nuova disciplina del danno all'immagine** alla luce del d.l. 78/09 e della recente giurisprudenza della Corte costituzionale. Esame ragionato della giurisprudenza: in particolare le sentenze della Corte costituzionale, della Cassazione e della Adunanza plenaria del Consiglio di Stato. Le deliberazioni della Corte dei conti sul cattivo funzionamento del procedimento disciplinare. **La devoluzione al giudice ordinario dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle P.A. e la gestione del contenzioso giurisdizionale in materia disciplinare.** I nuovi orientamenti del giudice ordinario sul trattamento economico e giuridico dei periodi di sospensione cautelare. Accesso agli atti del procedimento disciplinare dopo la novella del 2009 alla l. 241/90.

B148

Sistemi di valutazione e misurazione della performance. Organismi indipendenti di valutazione

- LOGICHE, SOGGETTI E METODOLOGIE PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE
ALLA LUCE DELLA L. 15/09 E DEL D.L.VO 150/09

DURATA

3 giorni

DATE

1^a edizione: 18-19-20 giugno 2012

2^a edizione: 5-6-7 dicembre 2012

ORARIO

8,45 - 14,45

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

euro 640,00 + IVA 21% (la quota è esente da IVA se corrisposta da Enti pubblici)

RELATORI

Dott.sa Denita CEPIKU

Ricercatore di Economia Aziendale
Università di Roma "Tor Vergata"

Dott. Santo FABIANO

Esperto di Diritto degli Enti locali

PROGRAMMA

Le novità in materia di programmazione, misurazione e valutazione delle performance. Dai controlli interni (d.l.vo 29/93 e d.l.vo 286/99) alla gestione della performance (d.l.vo 150/2009). Le motivazioni e l'impianto della riforma. Analisi delle principali innovazioni introdotte dal d.l.vo 150/2009 in materia di programmazione, misurazione e valutazione delle performance.

La valutazione organizzativa e quella individuale: principi fondamentali. I soggetti e i loro ruoli: la Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CiVIT); gli organismi indipendenti di valutazione (OIV); la dirigenza; l'organo di indirizzo politico-amministrativo.

Introduzione ai principali strumenti previsti dalla riforma: il piano delle performance (delibera 112/2010 della CiVIT); il sistema di misurazione e valutazione delle performance (delibere 89/2010, 104/2010 e 114/2010 della CiVIT), il programma triennale della trasparenza (delibera 105/2010 della CiVIT). Le specificità nell'applicazione della riforma in alcune tipologie di amministrazioni (Enti Locali, Regioni, Aziende Sanitarie, Ministero della Difesa, Enti di Ricerca e Università). I provvedimenti successivi al d.l.vo 150/2009 e i loro impatti sulla riforma: il d.l.vo 78/2010 (convertito in l. 122/10) e il d.l.vo 141/2011 (rinvio dell'applicazione del sistema delle fasce di merito).

Come si pianificano, misurano e valutano le performance. La pianificazione strategica e operativa: metodologie e strumenti. La definizione degli obiettivi degli indicatori di performance e dei target: consigli pratici. La costruzione del piano di performance di cui all'art. 10 del d.l.vo 150/2009 e alla delibera CiVIT 112/2010: esercitazione guidata. La costruzione del sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'art. 7 del d.l.vo 150/2009 e alla delibere CiVIT 89, 104 e 114 del 2010: esercitazione guidata.

La valutazione delle performance come leva di gestione del personale: aspetti normativi e modelli gestionali. La valutazione del personale nelle sue componenti fondamentali: posizione, prestazione, potenziale. La valutazione individuale e il suo collegamento con il sistema premiale. La gestione degli istituti della premialità antecedenti alla riforma Brunetta. Le nuove politiche retributive e di incentivazione del personale. Le implicazioni in materia di contrattazione decentrata. La gestione delle relazioni sindacali.

La valutazione individuale in pratica: esercitazione guidata nella compilazione di una scheda di valutazione.

B130 Procedure concorsuali e di reclutamento del personale nelle amministrazioni pubbliche

CON PARTICOLARE RIGUARDO AI PRINCIPI ENUNCIATI DALLA GIURISPRUDENZA AMMINISTRATIVA
- PROCEDIMENTO CONCORSUALE - ACCESSO AGLI ATTI - TUTELA CAUTELARE
- RICUSAZIONE DELLA COMMISSIONE D'ESAME - GIURISDIZIONE E RISARCIMENTO DEL DANNO
- LE FORME FLESSIBILI DI ASSUNZIONE - LA STABILIZZAZIONE DEL PRECARIATO
- LE NOVITÀ APPORTATE DALLE LEGGI 133/08 E 15/09, DAL D.L.VO 150/09 E DAL D.L. 78/2010

DURATA
3 giorni

DATE
1-2-3 ottobre 2012

ORARIO
8,45 - 14,45

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

euro 640,00 + IVA 21% (la quota è esente da IVA se corrisposta da Enti pubblici)

RELATORE

Dott. Armando POZZI

Presidente del Tribunale Regionale di Giustizia amministrativa del Trentino Alto Adige, Trento

PROGRAMMA

Le fonti normative. Costituzione, leggi e regolamenti. **La potestà regolamentare delle singole amministrazioni e i relativi limiti.** Le diverse tipologie di reclutamento (concorso, richieste numeriche agli uffici per l'impiego, ecc.). **Il principio del pubblico concorso** alla luce della giurisprudenza della Corte Costituzionale (sent. n. 194/02, 373/02, ecc.). **I vari tipi di concorso:** per esame, per titoli, misto, corso-concorso, pubblico, riservato. **Le fasi propedeutiche al reclutamento:** i riassetto organizzativi, le piante organiche, la programmazione triennale, i limiti al turnover e alle assunzioni contenuti nelle ultime finanziarie. **Il procedimento concorsuale:** indizione del concorso; approvazione del bando e sua pubblicazione; clausole obbligatorie e facoltative; presentazione delle domande di ammissione; cause di esclusione. **Ammissione con riserva:** finalità, presupposti ed effetti. **La selezione:** contenuti delle prove; preparazione ed espletamento delle prove; gli adempimenti della commissione e dei candidati; la discrezionalità valutativa della commissione; la motivazione dei giudizi; la trasparenza; approvazione della graduatoria e proclamazione dei vincitori. Corsi-concorsi e prove pubbliche selettive. **Commissioni esaminatrici:** principi generali; modalità di funzionamento; verbalizzazioni; modalità di correzione e valutazione delle prove e dei titoli; norme particolari relative a particolari procedure selettive. **Le precedenze e le preferenze. Categorie riservatarie** (l. 407/98; l. 68/99, ecc.). **I requisiti generali e speciali di partecipazione:** il titolo di studio e le equipollenze; la cittadinanza europea; l'età; le abilitazioni; le condanne penali; i precedenti lavorativi e di carriera. **Il diritto di accesso agli atti concorsuali anche alla luce della giurisprudenza. Strumenti della tutela cautelare** con particolare riguardo alle esclusioni, alla ripetizione delle prove d'esame e alla ricusazione della commissione. **Le nuove forme di reclutamento. Il lavoro precario:** i contratti a termine; i contratti a tempo parziale; contratti di formazione lavoro; il lavoro interinale; il telelavoro. **Le novità della finanziaria 2008, delle leggi 133/08 e 15/09, con il relativo decreto di attuazione 150/09, e del d.l. 78/2010. La stabilizzazione del personale precario:** principi, destinatari, requisiti e procedimento. **Le assunzioni obbligatorie.** La progressione economica orizzontale. **La mobilità volontaria e coattiva del personale. Esame ragionato della giurisprudenza con particolare riguardo ai profili del risarcimento.**

M180/1 MASTER IN TUTELA DELLA PRIVACY DEL PERSONALE DI AZIENDE E AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

DURATA

5 giorni

articolato in due moduli frequentabili anche singolarmente

PERIODI DI SVOLGIMENTO

15-16-17 ottobre 2012 - 5-6 novembre 2012

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

euro 1.030,00 + IVA 21% (la quota è esente da IVA se corrisposta da Enti pubblici)

RELATORI

Dott. Claudio FILIPPI

Vice segretario generale Garante per la protezione dei dati personali
e inoltre magistrati amministrativi

Il Master propone un approfondimento delle tematiche in materia di privacy, in generale e relativamente alla gestione del personale dipendente. Nel corso dei due moduli, **frequentabili anche singolarmente**, gli argomenti saranno trattati prima dal punto di vista legale e teorico, successivamente da quello gestionale e operativo. In tal modo si potranno perfezionare professionalità in grado di gestire contemporaneamente obblighi e adempimenti richiesti da una normativa molto complessa e di svolgere consulenze tecnico-legali, sia nelle aziende private che nelle amministrazioni pubbliche.

PROGRAMMA

1° modulo (A181):

15-16-17 ottobre 2012

Seminario pratico sulla tutela dei dati personali secondo il codice della privacy

2° modulo (B150):

5-6 novembre 2012

Tutela della privacy nella gestione del personale dipendente nelle Pubbliche Amministrazioni e nelle aziende

VALUTAZIONE FINALE

A richiesta dei partecipanti sarà rilasciato il titolo di Master con valutazione finale espressa in sessantesimi a chi:

- abbia frequentato l'intero Master
- affronti gli argomenti trattati in una prova finale

A181 Seminario pratico sulla tutela dei dati personali secondo il codice della privacy

- LA NORMATIVA AGGIORNATA ALLA L. 22/12/2011 n. 214, RECANTE MODIFICHE AL CODICE PRIVACY
 - ESAME RAGIONATO DELLA GIURISPRUDENZA
 - ANALISI DELLE PRINCIPALI PRONUNCE DEL GARANTE
- I PRINCIPI E LE REGOLE PER IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

DURATA

3 giorni

DATE

1^a edizione: 28-29-30 maggio 2012

2^a edizione: 15-16-17 ottobre 2012

ORARIO

8,45 - 14,45

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

euro 640,00 + IVA 21% (la quota è esente da IVA se corrisposta da Enti pubblici)

RELATORI

Dott. Claudio FILIPPI

Vice segretario generale e Dirigente del Dipartimento libertà pubbliche e sanità Garante per la protezione dei dati personali

e inoltre magistrati amministrativi

PROGRAMMA

Principi generali fissati dalla direttiva comunitaria n. 95/46/CE e dal Codice in materia di protezione dei dati personali (d.l.vo 30/6/03, n. 196). Il diritto alla protezione dei dati personali e i **principi di necessità, pertinenza e indispensabilità**. I diritti dell'interessato di **conoscere i propri dati personali** e modalità di esercizio di tale diritto. **Le regole generali:** le modalità del trattamento e i requisiti dei dati, l'informativa all'interessato, la cessazione del trattamento, la definizione dei profili della personalità dell'interessato, il **prior checking** sui trattamenti che presentano rischi specifici. Le regole ulteriori per i soggetti pubblici e per i soggetti privati e gli enti pubblici economici. **Le nuove linee guida** del Garante del 2/3/11 in materia di **diffusione sul web di documenti amministrativi**. **Le Autorizzazioni** del Garante nn. 1 - 7 del 2011, relative al trattamento di **dati sensibili e di carattere giudiziario** e la nuova autorizzazione al trattamento dei **dati genetici** del 24/6/11. Il provvedimento del Garante dell'8/4/10 in materia di **videosorveglianza**. **I soggetti che effettuano il trattamento:** titolare, responsabile, incaricato. **La sicurezza** dei dati e dei sistemi: le misure minime di sicurezza, il disciplinare tecnico e il documento programmatico in materia di misure di sicurezza. Il provvedimento del Garante del 27/11/08 sugli **amministratori di sistema**. La disciplina della notificazione e gli obblighi di comunicazione al Garante. Le modalità di trasferimento dei dati verso Paesi dell'Unione europea e verso Paesi terzi. **La semplificazione degli adempimenti** in ambito pubblico e privato alla luce dei provvedimenti del Garante del 19/6/08, del 27/11/08 e della l. 133/08. **Il trattamento da parte dei soggetti pubblici** e la disciplina dell'accesso a documenti amministrativi. Gli schemi tipo di regolamento per il trattamento di **dati sensibili e giudiziari**. I trattamenti in ambito giudiziario e da parte di forze di polizia. I trattamenti in ambito sanitario; per finalità di istruzione e formazione; per scopi storici, statistici o scientifici. Il trattamento dei dati per finalità previdenziali e per la gestione del rapporto di lavoro. Il trattamento dei dati nel sistema bancario, finanziario ed assicurativo: la disciplina dei sistemi informativi. I servizi di comunicazione elettronica e Internet. Le modalità di notifica degli atti e dei documenti. Le modalità di trattamento dei dati personali nell'ambito della disciplina anagrafica, dello stato civile e delle liste elettorali. I sistemi di **gestione informatica** dei dati personali: tipologie di software e hardware utilizzabili e modalità tecniche di impiego. **I codici di deontologia e di buona condotta** e le condizioni di liceità e

correttezza del trattamento. **La tutela amministrativa e quella giurisdizionale:** le forme di tutela dinanzi al Garante mediante il ricorso, il reclamo, la segnalazione. Il ricorso al tribunale del luogo ove risiede il titolare del trattamento. La tutela giurisdizionale contro i provvedimenti del Garante. **Le sanzioni** per le violazioni amministrative e gli illeciti penali alla luce della l. 27/2/09, n. 14. Danni cagionati per effetto del trattamento e risarcibilità. Esame ragionato delle principali pronunzie del Garante con particolare riguardo al tema delle intercettazioni telefoniche e all'informativa dei medici di base. La tutela delle persone nella informazione sui fatti di interesse pubblico. La protezione dei dati nella amministrazione di condomini.

B150

Tutela della privacy nella gestione del personale dipendente nelle Pubbliche Amministrazioni e nelle aziende

DURATA

2 giorni

DATE

5-6 novembre 2012

ORARIO

9,00 - 14,30

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

euro 490,00 + IVA 21% (la quota è esente da IVA se corrisposta da Enti pubblici)

RELATORI

Dott. Claudio FILIPPI

Vice segretario generale Garante per la protezione dei dati personali

Dott.ssa Maria Barbara CAVALLO

Magistrato TAR Sicilia

PROGRAMMA

La disciplina della privacy nei concorsi e nelle selezioni pubbliche. I principi generali in tema di tutela dei dati personali, fissati dalle direttive comunitarie e dal Codice in materia di protezione dei dati personali. La direttiva 11/2/05 del Dip. Funzione pubblica per l'attuazione dei principi contenuti nel **Codice in materia di protezione dei dati personali aggiornato dalla l. 22/12/11, n. 214. Le linee guida del Garante del 23/11/06 e del 14/6/07** in materia di trattamento di dati personali dei lavoratori rispettivamente in ambito privato e pubblico. Il provvedimento del Garante del 27/11/08 sulle nuove regole per gli **amministratori di sistema**. La semplificazione degli **adempimenti in ambito pubblico e privato** alla luce dei provvedimenti del Garante del 19/6/08, del 27/11/08 e della l. 6/8/08, n. 133. **Linee guida del Garante del 2/3/2011** in materia di trattamento di dati personali contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato da soggetti pubblici per finalità di **pubblicazione e diffusione sul web**.

La privacy nei rapporti di lavoro dei dipendenti privati. Il diritto alla protezione dei dati personali e il principio di necessità. **I diritti dell'interessato:** il diritto di accedere ai propri dati personali e modalità di esercizio di tale diritto. Le regole generali: le modalità del trattamento e i requisiti dei dati, l'informativa all'interessato, la cessazione del trattamento. I trattamenti che presentano rischi specifici. La definizione di profili della personalità dell'interessato. **Le Autorizzazioni del Garante nn. 1 - 7 del 2011**, relative al trattamento di dati sensibili. **La disciplina della notificazione al Garante del trattamento dei dati personali.** L'instaurazione e la **gestione da parte di soggetti pubblici di rapporti di lavoro.** Lo schema tipo di **regolamento per il trattamento di dati sensibili e giudiziari del personale:** dati idonei a rivelare lo stato di salute del lavoratore. **La posizione del lavoratore in malattia:** certificati, visite di controllo. I certificati di invalidità. **La privacy nei rapporti sindacali.** Le vicende disciplinari e penali del lavoratore e loro rapporto con la tutela della privacy. Il lavoro dipendente o autonomo: collocamento obbligatorio e categorie pro-

tette; la tutela delle minoranze linguistiche; il conferimento di abilitazioni. Utilizzo dei dati per gli obblighi retributivi, fiscali o contabili. La sospensione o la cessazione dall'impiego. **Adempimento di obblighi in materia di igiene e sicurezza del lavoro.** Gestione dell'anagrafe dei dipendenti pubblici. Telelavoro e lavoro a domicilio. Il rapporto con gli istituti di patronato e di assistenza sociale. Gli articoli 4 e 8 dello statuto dei lavoratori (l. 300/70). **Il codice di deontologia e di buona condotta e le specifiche modalità per l'informativa all'interessato**, per l'eventuale prestazione del consenso relativamente alla pubblicazione degli annunci per finalità di occupazione e alla ricezione di curricula contenenti dati personali anche sensibili. **Le linee guida del Garante per posta elettronica e internet sul luogo di lavoro; i controlli sui lavoratori** (deliberazione 1/3/07, n. 13). **La delibera 8/4/2010 sulla videosorveglianza.**

La sicurezza dei dati e dei sistemi: le misure minime di sicurezza e il documento programmatico sulla sicurezza (DPS). Ricognizione delle soluzioni gestionali, con riguardo alla dimensione e alle caratteristiche dell'azienda o dell'Amministrazione, garante i dati del personale dipendente e convenzionato. **Modalità di accesso protetto ai dati aziendali per inserire, modificare, verificare la loro corretta gestione.** Creazione e accesso ad aree riservate. **La tutela amministrativa e quella giurisdizionale:** le forme di tutela dinanzi al Garante mediante il ricorso, il reclamo, la segnalazione. Il ricorso al tribunale del luogo ove risiede il titolare del trattamento. **Il Garante:** i compiti e le attività di accertamento e controllo. **Le sanzioni per le violazioni amministrative e gli illeciti penali: il nuovo assetto alla luce della l. 27/2/09, n. 14.** Danni cagionati per effetto del trattamento e risarcibilità. Esame ragionato delle pronunzie del Garante.

M116 MASTER IN DIRITTO DEL LAVORO NELLE P.A. E SULLA GESTIONE DEL PERSONALE

- DOPO LA L. BRUNETTA N. 15/09, IL D.L.VO 150/09 E LA L. 183/2010

DURATA

11 giorni, articolato in seminari tematici su ciascun argomento facente parte del programma

PERIODI DI SVOLGIMENTO

15-16-17-18-19-20 ottobre 2012 - 26-27-28-29-30 novembre 2012

ORARIO

9,00 - 14,30

QUOTA DI PARTECIPAZIONE:

euro 2.010,00 + IVA 21% (la quota è esente da IVA se corrisposta da Enti pubblici)

RELATORI

Dott.ssa Elvira GENTILE - Dirigente generale Direzione Contrattazione ARAN

Prof.ssa Maria GENTILE - Docente Scuola Superiore Economia e Finanze

Dott. Marco LIPARI - Consigliere di Stato

Dott.ssa Maria Vittoria MARONGIU - Responsabile Relazioni sindacali ARAN

Dott. Paolo PASSONI - Consigliere TAR

Dott. avv. Armando POZZI - Presidente del Tribunale Regionale di Giustizia amministrativa del Trentino Alto Adige, Trento

Avv. Vincenzo TEDESCO - Dirigente Università di Pisa; Esperto in gestione e sviluppo delle risorse umane

Prof. avv. Vito TENORE - Consigliere Corte dei conti

OBIETTIVI

Il Master intende fornire a tutti i pubblici dipendenti, in un adeguato arco temporale, un approfondito aggiornamento professionale generale, spesso di difficile realizzazione nel corso della normale attività lavorativa, sulle più importanti novità legislative riguardanti il pubblico impiego introdotte dal testo unico, dalla contrattazione collettiva e dalla più recente normativa (l. 133/08 di conversione del d.l. 112/08; l. 15/09, d.l.vo di attuazione 150/09; d.l. 78/2010), dal c.d. "collegato lavoro" (l. 183/2010) e della legge di stabilità 2012 (l. 183/2011).

DESTINATARI

Dirigenti, funzionari, impiegati amministrativi e tecnici di amministrazioni centrali e periferiche dello Stato, degli Enti locali, degli altri Enti pubblici e delle Authorities, avvocati lavoristi.

PROGRAMMA

La disciplina del pubblico impiego: fonti normative, i contratti collettivi della tornata 2006/2009, la l. 30/03 (c.d. l. Biagi), i decreti legislativi di attuazione e i limiti di applicabilità al lavoro pubblico, il d.l.vo 165/01, la l. 229/03. Gli interventi delle finanziarie e la legge di stabilità 2012 (l. 183/11), il d.l. 112/08, convertito in l. 133/08, la l. 15/09 e il d.l.vo 150/09. Il d.l. 78/2010 e gli effetti sul nuovo ordinamento del pubblico impiego. La l. 4/11/2010, n. 183. Riflessi della privatizzazione su alcuni aspetti del rapporto di lavoro con la P.A.: applicazione della l. 241/90, autotutela, natura degli atti gestionali, ecc. Incidenza della normativa su alcuni profili del rapporto di pubblico impiego: i concorsi pubblici dopo la finanziaria 2008 e la l. 133/08 (casi e questioni; limiti alle assunzioni ex artt. 73 e 76, l. 133/08), obblighi di informazione della P.A. ex art. 5, l. 183/2010, le mansioni, l'orario di lavoro (lavoro a tempo parziale ex art. 16, l. 183/2010), la mobilità e il collocamento in disponibilità (art. 13, l. 183/2010, art. 16 l. 183/11), le assenze (in particolare la disciplina delle assenze per malattia), le aspettative (art. 18, l. 183/2010), il collocamento fuori ruolo nella l. 15/09 e nel d.l.vo. 150/09. Cenni sulla disciplina del mercato del lavoro e sua incidenza sul lavoro pubblico (d.l.vo 276/03). La stabilizzazione del per-

sonale precario (l. 133/2008). Lo ius variandi. Le incompatibilità. Il pubblico dipendente e la libera professione. Gli incarichi esterni (art. 46, l. 133/08). Il d.l.vo 150/09. **Forme flessibili di reclutamento e di impiego di personale nelle Pubbliche amministrazioni.** Fonti normative e discipline specifiche: lavoro a tempo parziale, lavoro a termine, lavoro temporaneo, contratti formativi, lavoro accessorio, incarichi di collaborazione e telelavoro. La riforma Biagi e la l. 229/03 della l. di stabilità 2012 (l. 183/2011). Le novità introdotte dalla l. 133/08, dalla l. 15/09 e dal d.l.vo 150/09. Le modifiche al d.l.vo 165/01. Il collegato al lavoro (l. 183/2010) e i riflessi sui rapporti di lavoro flessibile. Profili giurisprudenziali e dottrinali. **Tecniche di gestione del personale. Il ruolo della dirigenza:** nomina, compiti e poteri del dirigente. La riforma della dirigenza dopo la l. 145/02, la l. 229/03 e il d.l.vo 150/09 di attuazione della l. 15/09 in tema di: disciplina del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali; accesso e, in particolare, accesso alla prima fascia; nuove forme di responsabilità del dirigente; riorganizzazione del Comitato dei Garanti. La vice dirigenza alla luce dell'art. 8, l. 15/09. **Il nuovo sistema di monitoraggio e controllo gestionale nelle Pubbliche Amministrazioni. Le fasi della valutazione:** l'individuazione dei parametri. Gli indicatori utilizzabili per la valutazione delle attività del personale: qualitativi; quantitativi; temporali; economici; esemplificazioni pratiche. I sistemi premiali. Le nuove norme sul ciclo generale di gestione della *performance* e i nuovi soggetti di questo ciclo di gestione. **La classificazione del personale:** le modifiche apportate dal d.l.vo 150/09 di attuazione della l. 15/09 all'art. 52 del d.l.vo 165/01 in relazione al sistema delle aree funzionali e delle progressioni all'interno e fra le aree. I concorsi pubblici per i passaggi tra le aree e per l'accesso alle fasce retributive più elevate. Il regime della mansioni. Le modalità di erogazione degli strumenti di valorizzazione del merito del personale e degli strumenti per premiarlo; progressioni economiche e tra le aree, attribuzione incarichi di responsabilità e accesso a percorsi di alta formazione. **Le relazioni sindacali nella Pubblica Amministrazione** dopo la Finanziaria 2008, la l. 15/09 e il d.l.vo 150/09. Soggetti sindacali: organizzazioni sindacali, confederazioni, RSU ed organismi di tipo associativo. Diritti sindacali nella P.A. Contrattazione collettiva nazionale e integrativa aziendale dopo la l. 15/09, il d.l.vo 150/09, l'accordo attuativo della riforma del modello contrattuale e l'accordo interconfederale per l'attuazione della riforma degli assetti contrattuali. Istituti relazionali in ambito aziendale: informazione, concertazione e consultazione. Libertà e prerogative sindacali: permessi, distacchi ed aspettative. Commissioni bilaterali. Procedure conciliative. La repressione della condotta antisindacale nelle P.A. I nuovi CCNL 2006-2009 e le modifiche al d.l.vo 165/01 apportate dalla l. 15/09 e decreto attuativo.

La trasparenza delle pubbliche amministrazioni ed il diritto di accesso alla documentazione amministrativa nel rapporto di pubblico impiego privatizzato. Il ruolo degli uffici per le relazioni con il pubblico. Incidenza del testo unico n. 196/2003 sulla tutela della privacy, l'art. n. 4, l. 15/09. **La semplificazione nell'organizzazione amministrativa** (art. 73, l. 133/08) **nell'azione e nella documentazione amministrativa:** incidenza della l. 241/90, delle leggi Bassanini (e relativi decreti attuativi), della l. 229/03 e della legge di stabilità 2012 (l. 183/2011) sugli istituti del pubblico impiego privatizzato. Il testo unico sulla documentazione amministrativa. Incidenza della l. 15/09 e del d.l.vo 150/09. Gli obblighi di comunicazione del datore alla Funzione pubblica ex art. 5, l. 183/2010. Trattamento dati da parte del datore ex art. 14, l. 183/2010. **Il procedimento disciplinare dopo la privatizzazione del rapporto di pubblico impiego e dopo la l. 15/09 e il d.l.vo 150/09.** La disciplina contrattuale. I rapporti tra illecito penale e disciplinare dopo la l. 15 e il decreto 150/09. Le novità dei CCNL 2006-2009 (anche dirigenza). I codici di comportamento nei nuovi contratti collettivi. La direttiva n. 8/2007 funzione pubblica e il decreto attuativo della l. 15: termini, competenze, nuovi illeciti. **La responsabilità civile, penale, amministrativo-contabile e dirigenziale dei pubblici dipendenti** dopo la l. 15/09 e il d.l.vo 150/09. Risarcibilità dell'interesse legittimo e pregiudiziale annullamento dell'atto. **La devoluzione al giudice ordinario delle controversie sul pubblico impiego dopo il d.l.vo 165/01:** organizzazione, formazione e compiti degli uffici per il contenzioso. Conciliazione e arbitrato dopo la l. 183/2010. La non estensione dei giudicati. **La disciplina dei controlli** alla luce del d.l.vo 286/99, della l. 131/03, della l. 266/06 e dei decreti delegati in tema di federalismo (ex l. 42/09). Incidenza della riforma Brunetta sui controlli (l. 15/09 e d.l.vo 150/09). **La riforma dei controlli interni di regolarità amministrativa e contabile introdotta con il d.l.vo 123/11 e la reintroduzione dei controlli preventivi.** Il concetto di controllo di legittimità e regolarità amministrativa e contabile. Il controllo di gestione quale elemento strumentale e finalizzato al miglioramento dell'amministrazione attiva. Il controllo strategico. Il controllo successivo sulla gestione di pertinenza della Corte dei conti. Il procedimento di controllo e le modalità di svolgimento.

VALUTAZIONE FINALE

A richiesta dei partecipanti sarà rilasciato il titolo di Master con valutazione finale espressa in sessantesimi a chi:

- abbia frequentato l'intero Master
- affronti gli argomenti trattati in una prova finale

B481 Diversity Management nella P.A. e nuovi stili di leadership

- LO SVILUPPO E LA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE ATTRAVERSO LA VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE DI GENERE (E NON SOLO) PER UNA LEADERSHIP DELLE COMPETENZE

DATE

5-6 novembre 2012

ORARIO

9,00 - 14,30

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

euro 490,00 + IVA 21% (la quota è esente da IVA se corrisposta da Enti pubblici)

RELATORE

Dott.ssa Luciana d'AMBROSIO MARRI

Sociologa, esperta di leadership organizzativa e consulente selezione, formazione, sviluppo del personale. Autrice di varie pubblicazioni anche sui temi del Diversity Management e della leadership

Per una P.A. che cambia e guarda al futuro sono necessari stili di leadership e di guida che valorizzino le competenze e le differenze delle risorse umane, affinché operino con efficienza e qualità nelle prestazioni professionali e per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, in ottica di Servizio.

L'Unione Europea ha sottolineato come comportamenti e culture orientati all'**inclusione**, che valorizzino pari opportunità e differenze di genere, di età, di cultura anche negli approcci al lavoro ecc. sono determinanti per il **rispetto e la crescita delle persone e dello sviluppo delle organizzazioni in cui esse operano**.

La **formazione del personale** su questi aspetti ai vari livelli di responsabilità e di operatività ha una funzione fondamentale per accompagnare processi di cambiamento, motivazione e valorizzazione delle risorse umane.

Le **differenze tra approcci maschili e femminili, le pari opportunità e un'ottica meritocratica di crescita sono alla base di un sano clima interno di un'Amministrazione** che vuole muoversi in ottica di qualità interna e verso l'esterno. Solo il **valorizzare le differenze e le competenze aumenta il potenziale d'innovazione e di sviluppo** di un'Amministrazione. Il Diversity management e le politiche di gestione risorse umane d'*inclusione* tra le persone, politiche originarie nate oltre oceano, si stanno diffondendo sempre più in Europa e in Italia quale strumento e metodo per affrontare le complessità delle Organizzazioni e le necessità di approcci sempre più finalizzati a specifici risultati e a rispondere a necessità e sfide sempre più difficili e molteplici. Saper guardare con occhi nuovi e cogliere le novità richiedono chiavi di lettura e strumenti professionali che affinano le competenze specialistiche, ampliandole e potenziandole.

E' per questo che riconoscere e investire nelle **risorse e nelle conoscenze che il genere femminile e il genere maschile rappresentano, abbattere luoghi comuni, stereotipi e pregiudizi reciproci**, è l'unica strada possibile e concreta per l'affermazione della **leadership delle competenze**.

A maggior ragione, in periodi di difficoltà e crisi, non ci si può permettere di perdere per strada o sottoutilizzare tutte le risorse umane che l'Amministrazione ha al proprio interno, affinché i talenti e le specificità di ognuno possano essere visibili e messi a disposizione nel proprio ambito lavorativo. Ciò non risponde solo a **principi di equità**, ma anche a **principi di efficienza e produttività** della Pubblica Amministrazione.

Valorizzare le donne e le loro espressioni di competenze e valore professionale è un bisogno per il Paese e per la sua efficienza, e la **collaborazione tra donne e uomini per prestazioni e risultati efficaci** è un'altra fondamentale necessità delle Amministrazioni.

Il corso si propone quale **utile e particolare riferimento specifico su tali tematiche al fine di potenziare concretamente quelle capacità gestionali e di leadership delle competenze finalizzate a riconoscere i talenti di cui donne e uomini sono portatori con le proprie differenze e a promuovere comportamenti professionali efficaci**.

OBIETTIVI

Sviluppare e potenziare la visione e la valorizzazione delle differenze e delle competenze in ottica di Diversity management, sia come valore e sia come opportunità per una efficace e migliore conduzione del rapporto gerarchico tra capi e collaboratori e del rapporto tra colleghi nelle Amministrazioni. Costruire con sempre maggiore coerenza l'eccellenza tra le performance individuali, di gruppo e dei Servizi. Individuare. Sviluppare e migliorare le componenti della leadership femminile per il miglioramento delle attività e dei servizi della P.A. Ampliare la visione delle espressioni della leadership, delle differenze maschili e femminili nella gestione del ruolo e delle responsabilità professionali verso il team e il processo di raggiungimento dei risultati. Favorire la comunicazione, la collaborazione e i processi di guida tra le persone affinché le differenze di genere, di età e di conoscenze, non siano ostacoli ma valori per opportunità di scambio, crescita e sviluppo sia personali, sia professionale e sia dell'Amministrazione in cui si opera. Acquisire spunti di metodo e operativi da casi reali che offre sia il panorama italiano della P.A. sia lo scenario organizzativo nazionale ed europeo.

DESTINATARI

Responsabili e operatori nell'ambito dei progetti e comitati di Pari Opportunità, Operatori della P.A. interessati al miglioramento del proprio approccio di collaborazione e di leadership, Responsabili di unità, aree e servizi alla guida di un team che desiderano implementare la visione e le pratiche per la valorizzazione delle risorse umane e delle potenzialità dei propri collaboratori, Specialisti che si occupano di formazione e di cambiamento all'interno dei vari settori della P.A. per acquisire conoscenze utili alla elaborazione di modalità gestionali funzionali alla innovazione e alla efficienza dei processi e delle attività.

PROGRAMMA

Cambiamenti di scenario nella P.A.: numeri ed esempi concreti delle differenze di genere.

Le nuove responsabilità di chi dirige le risorse umane. Valorizzazione dei talenti e delle differenze. Il Diversity management e le pratiche di inclusione nel mondo del lavoro. La diversità e l'individuazione dei talenti di ciascuno quali fattori di motivazione. I vantaggi di un approccio inclusivo verso le differenze. Esempi in Italia e nel mondo delle buone prassi di valorizzazione delle differenze negli ambienti della Pubblica Amministrazione. Le barriere di cultura e dei comportamenti che ostacolano una sana inclusione tra donne e uomini. Le "malattie culturali". Come riconoscere gli atteggiamenti costruttivi e gli atteggiamenti a rischio per una vita soddisfacente negli ambienti di lavoro. Concetti e pratiche di meritocrazia come valore e come strumento per l'efficienza. Universi maschile e femminile: dal dialogo tra sordi ai dialoghi costruttivi. Le espressioni della leadership femminile e della leadership maschile nelle attività professionali e nell'approccio gestionale di guida. Come perseguire una logica di equilibrio e collaborazione tra i generi nella gestione del ruolo professionale e delle proprie responsabilità sul lavoro. Il contributo dei talenti femminili e prospettive future nella P.A. Il ruolo della formazione per sviluppare una leadership delle competenze e la valorizzazione delle differenze.

B171 Trasferte e missioni nel pubblico impiego: gestione, controlli, novità normative e fiscali

- TRATTAMENTO ECONOMICO - COPERTURE ASSICURATIVE - TRATTAMENTO FISCALE
- NOVITÀ APPLICATIVE E NORMATIVE
- IL DECRETO INTERMINISTERIALE 23/3/2011 SUL RIMBORSO SPESE PER IL PERSONALE INVIATO ALL'ESTERO

DURATA

3 giorni

DATE

7-8-9 novembre 2012

ORARIO

8,45 - 14,45

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

euro 640,00 + IVA 21% (la quota è esente da IVA se corrisposta da Enti pubblici)

RELATORI

Avv. Vincenzo TEDESCO

Dirigente Università di Pisa; Esperto in gestione e sviluppo delle risorse umane. Autore di articoli, note e commenti in materia

Dott.ssa Cristina MANNAIONI

Responsabile Università di Pisa, esperta di progettazione e rendicontazione progetti

PROGRAMMA

I presupposti dell'incarico di missione. L'esercizio del potere direttivo del datore di lavoro. Differenza con il meccanismo del trasferimento. Il caso particolare delle trasferte in ambito comunale. Fonti normative e il rapporto con quanto contenuto nei contratti collettivi e nei vari regolamenti degli enti. **Missioni occasionali, continuative e saltuarie:** contenuto, principi, caratteristiche presupposti e limiti. Esigenze di servizio, comandi per aggiornamento professionale e convocazione autorità giudiziaria. **L'applicazione dei principi delle missioni nei comparti Sanità, Università, Ministeri, Ricerca, Enti pubblici non economici ed Enti Locali. Computo delle distanze:** sede di lavoro e dimora abituale. **Gli interventi dell'Agenzia delle entrate. Diaria:** natura giuridica, ammontare e riduzioni. L'intervento della l. 266/05. **Rimborso spese:** viaggio, vitto e pernottamento. Anticipazione. **Utilizzo mezzo proprio di trasporto:** condizioni e preventiva autorizzazione. Trasferte in particolari situazioni operative. Personale non dirigente, personale dirigente. **Personale con funzioni ispettive:** disciplina specifica. La situazione dei professori universitari. **Liquidazione trattamento di missione:** prospetti, documentazione giustificativa e dichiarazioni sostitutive. Casi particolari. **Missioni all'estero:** disciplina contrattuale, aspetti particolari e procedure specifiche. **Coperture assicurative:** tutela fisica e tutela patrimoniale. **Trattamento di missione:** aspetti previdenziali e fiscali. Base imponibile e franchigia. Rimborsi forfetari, misti od analitici. I titoli di viaggio. I titoli elettronici, la valutazione sulla gestione. Gli incarichi di missione nei casi di contratti di collaborazione coordinate e continuativa, borsisti, assegnisti e lavoro autonomo in genere. **Le norme introdotte dal d.l. 112/08,** convertito nella l. 133/08. **L'intervento operato dal d.l. 78/2010 "Misure per la stabilizzazione finanziaria"** convertito nella l. 122/2010. L'abolizione della diaria estera. Problemi applicativi, risvolti pratici e intervento del ministero. La questione dell'uso del mezzo proprio. Profili di equità. Gli interventi della magistratura contabile e della dottrina. Soluzioni proposte e norme applicabili. Impatto sulla regolamentazione degli enti. **Il decreto interministeriale del 23/3/11 in G.U. 9/6/11.** L'ambito di applicazione e le esclusioni soggettive e oggettive. Problemi di diritto transitorio e situazioni in itinere. Soluzioni applicative e definizione dei compensi. La questione delle stelle e i limiti applicabili. **Modalità operative con riferimento alla detrazione IVA alle prestazioni rese da alberghi e ristoranti.** Il concetto di inerenza. Esame della giurisprudenza. **Esercitazione pratica su un caso di liquidazione di missione.** Risoluzione di quesiti. Question time sugli argomenti trattati.

B127

Disciplina generale del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici

- LA PRIVATIZZAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO: SIGNIFICATO ED EFFETTI
 - FONTI NORMATIVE: LEGGI E REGOLAMENTI
- LE NOVITÀ INTRODOTTE DALLE LEGGI 133/08 E 15/09, DAL D.L.VO 150/09, DAL D.L. 78/2010 E DALLA L. 183/2010
 - CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI COMPARTO ED INTEGRATIVA
- GESTIONE DEL PERSONALE: PRINCIPI E STRUMENTI - MANSIONI - MOBILITÀ
 - DISTACCHI, COMANDI, COLLOCAMENTI FUORI RUOLO - ASSENZE
- SANZIONI DISCIPLINARI - CESSAZIONE DEL RAPPORTO - LA GIURISDIZIONE

DURATA

3 giorni

DATE

14-15-16 novembre 2012

ORARIO

8,45-14,45

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

euro 640,00 + IVA 21% (la quota è esente da IVA se corrisposta da Enti pubblici)

RELATORE

Dott. Armando POZZI

Presidente del Tribunale Regionale di Giustizia amministrativa del Trentino Alto Adige, Trento
Esperto in diritto del lavoro privato e pubblico

DESTINATARI

Dirigenti e funzionari di Enti pubblici (aziende ASL ed ospedaliere, enti locali, Amministrazioni dello Stato, Enti pubblici non economici); responsabili uffici di staff; responsabili uffici del personale e gestione risorse umane; responsabili di unità operative varie; avvocati lavoratori.

PROGRAMMA

La privatizzazione del rapporto di lavoro. Significato ed effetti. **Le fonti di disciplina e regolazione dei rapporti di lavoro:** norme comunitarie, Costituzione, leggi, regolamenti, statuti, contratti collettivi. Procedimenti di contrattazione e rapporti sindacali. **Contratti collettivi nazionali, integrativi e decentrati.** Principi e modalità di organizzazione degli uffici ed effetti sulla gestione ed utilizzazione dei dipendenti dopo la privatizzazione: fonti e competenze. Piante organiche, modi di copertura dei posti e progressioni interne. I contratti di lavoro flessibile. La dirigenza pubblica: poteri e responsabilità. **Le vicende del rapporto di lavoro. Le mansioni ed il nuovo sistema classificatorio del personale. Mansioni superiori. Gestione degli esuberanti:** fonti, procedimento, atti dispositivi. **Incompatibilità. Distacchi, comandi, collocamenti fuori ruolo:** effetti sulla situazione economica e giuridica del dipendente; le disposizioni del d.l. 4/06. **Le innovazioni introdotte dal d.l. 112/08, convertito con l. 133/08, dalla l. 15/09, dal d.l.vo 150/09 e dal d.l. 78/2010 e relativa legge di conversione. Le assenze:** malattia, motivi personali, congedi parentali. **Le novità introdotte dalla l. 183/2010** riguardante norme in tema di lavoro pubblico e controversie di lavoro. Gli obblighi del lavoratore e del datore di lavoro. La sicurezza sui luoghi di lavoro. **Il procedimento disciplinare.** Le cause di cessazione del rapporto di lavoro. Il nuovo processo del lavoro e la tutela del lavoratore pubblico. Il risarcimento del danno. Cenni su alcuni ordinamenti settoriali: enti locali, sanità, università, ecc. **Esame ragionato della giurisprudenza più recente.**

B161
Lavoro autonomo, parasubordinato, occasionale, co.co.co. e consulenze nel pubblico impiego dopo le ultime novità normative

- LE NUOVE OPPORTUNITÀ PER LE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE
 - TIPOLOGIE CONTRATTUALI
 - CRITERI DI CONFERIMENTO
- LE FORME DI TUTELA PER I PRESTATORI
 - LA SPECIALIZZAZIONE UNIVERSITARIA
- LE NOVITÀ INTRODOTTE DAL D.L. 112/08
 - LE NOVITÀ DERIVANTI DALLA L. 15/09 E DAL D.L. 78/10
- AGGIORNAMENTO LEGGE DI STABILITÀ 2012 E SUCC. MODIFICHE
 - LE QUESTIONI DELLA PROROGA E DEL RINNOVO

DURATA

3 giorni

DATE

21-22-23 novembre 2012

ORARIO

8,45 - 14,45

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

euro 640,00 + IVA 20% (la quota è esente da IVA se corrisposta da Enti pubblici)

RELATORI

Avv. Vincenzo TEDESCO

Dirigente Università di Pisa; Esperto in gestione e sviluppo delle risorse umane. Autore di articoli, note e commenti in materia

Dott. Rolando VIVALDI

Responsabile unità fiscale, Gestione redditi lavoro autonomo e adempimenti assistenziali e previdenziali Università di Pisa. Esperto di problematiche fiscali, formatore e docente presso enti pubblici

DESTINATARI

Dirigenti e funzionari di Enti pubblici. Responsabili di uffici contratti e gestione risorse umane, nonché personale interessato per ragioni lavorative alle materie trattate. Dipendenti pubblici interessati alla materia. Lavoratori autonomi.

PROGRAMMA

Profili normativi: l'insieme delle fonti. **La differenziazione tra i vari tipi di contratto:** la forma e la causa giuridica. Il nuovo rapporto di lavoro subordinato ed autonomo: il caso delle collaborazioni coordinate e continuative. Il lavoro autonomo di cui agli articoli 2222 e seguenti del codice civile. Le attività professionali, il lavoro autonomo non abituale o occasionale, le consulenze gli incarichi di studio e di ricerca. **Nuovi presupposti di legittimità per la stipulazione di contratti di incarico professionale nelle P.A.** Criteri per la scelta della tipologia contrattuale tra le diverse forme di lavoro autonomo e/o parasubordinato. **Disciplina del rapporto di collaborazione:** poteri dell'ente committente e diritti del collaboratore. Casi particolari. **Le circolari ministeriali n. 1/04 (co.co.pro.) e 17/06 (call center) e della P.C.M. 5/06.** Il rapporto di lavoro occasionale. Analisi di schemi contrattuali. **Gli incarichi di collaborazione esterna nelle P.A. dopo il d.l. 223/06 (c.d. decreto Bersani):** l'art. 32. Circolari e pareri del Dipartimento Funzione Pubblica. **Il concetto di specializzazione universitaria.** Criteri per il conferimento degli incarichi di consulenza, collaborazione e occasionali. Primi interventi della Funzione Pubblica. **L'intervento fatto dal d.l. 112/08 in tema di specializzazione universitaria e il riferimento alle attività possibili. Il concetto di attività ordinaria.** La questione dell'iscrizione all'albo del collaboratore. Determinazione del compenso e proporzionalità con le

prestazioni richieste. Le procedure comparative per il conferimento degli incarichi esterni: contenuto minimo di un avviso pubblico; esame dei curricula e valutazione dei requisiti e dei titoli. Norme regolamentari per gli enti pubblici. **La pubblicazione degli incarichi di lavoro autonomo.** Profili di responsabilità.

La nuova disciplina degli incarichi di lavoro autonomo dopo le ultime modifiche all'art. 7, c. 6, del d.l.vo 165/01. Esame della l. 15/09 e delle norme successive. Nuovi presupposti di legittimità per la stipulazione di contratti d'incarico professionale nelle P.A.; tipologie contrattuali utilizzabili: lavoro autonomo, co.co.co. e lavoro occasionale; la "comprovata specializzazione universitaria": contenuti ed eccezioni previste dalla nuova disciplina. Gli invii telematici previsti dal d.l. 78/09.

Il d.l. 223/06. L'intervento operato dalla Finanziaria 2008; commento degli artt. 76-80. Le procedure comparative per il conferimento dei contratti di lavoro autonomo. Possibili eccezioni. La circolare Funzione Pubblica n. 5 del 21/12/06. **La posizione della Funzione Pubblica e quella della Corte dei Conti. Le soluzioni interpretative e le posizioni prevalenti.** Il controllo preventivo di legittimità della Corte dei Conti: limiti e modalità applicative. La questione della proroga e/o del rinnovo dei contratti. Esame della **Delibera n. SCCLEG/ 24 /2011/PREV della Corte dei Conti sezione centrale di controllo.**

Le norme previdenziali vigenti e gli adempimenti contributivi. La l. 30/03 (c.d. legge Biagi). Il d.l.vo 276/03 attuativo della delega sul mercato del lavoro. L'impatto sugli Enti Pubblici. Vincolo di subordinazione e durata ex art. 50 1° comma lettera c-bis del TUIR. La previsione dell'art. 61 del decreto attuativo. Aspetti operativi. Esame dell'art. 66. La prestazione d'opera occasionale. La circolare del Ministero del Lavoro n. 4/2008.

Gli interventi operati dal d.l. 78/2010 "Misure per la stabilizzazione finanziaria". La riduzione dei limiti di spesa per la stipula di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, i limiti alla consulenze. Le consulenze ai dipendenti pubblici. Limiti e ambito di applicazione.

Aspetti fiscali e retributivi: l'iscrizione alla gestione separata. La normativa previdenziale dei parasubordinati e dei prestatori d'opera occasionale. Aspetti fiscali: la tassazione dei compensi. Specificità: le circolari 67/2001 e 105/2001 dell'Agenzia delle Entrate. Il versamento delle ritenute e dei contributi: l'F24 on line e gli enti pubblici. Esame di casi particolari.

Nuovi obblighi di comunicazione dei rapporti di collaborazione ai centri per l'impiego e nuova modulistica: comunicazioni telematiche nell'ambito della riforma del collocamento (d.m. 30/10/07); ulteriori adempimenti in caso di estinzione del contratto (l. 188/07).

La valutazione del rischio assicurativo: gli obblighi INAIL. Gli adempimenti del committente. Il trattamento delle collaborazioni ai fini IVA ed IRAP.

Il regime fiscale delle trasferte (anche alla luce della Finanziaria 2006) e dei rimborsi spese. I fringe benefits, le modifiche del regime sull'uso dell'auto concessa in uso promiscuo e delle stock option alla luce del d.l. 262/06; **le novità introdotte dalla l. 133/08. Modalità operative con riferimento alla detrazione IVA alle prestazioni rese da alberghi e ristoranti.** Il concetto di inerenza. **Le novità in materia fiscale e previdenziale con riferimento alle aliquote INPS e alla contribuzione.**

La stipula dei contratti di collaborazione nella pubblica Amministrazione limiti e applicazioni con riferimento al lavoro al progetto in ambito privato.

Esame di casi pratici e della giurisprudenza (Trib. Torino 10/5/2006 e Milano 18/1/2007 e ss.). Limiti eventuali. Le responsabilità dei dirigenti pubblici nella attribuzione di incarichi esterni. Atto nullo e responsabilità dirigenziale. **Conseguenze e applicazione pratica.** Ipotesi di responsabilità amministrativa. Risoluzione di quesiti.

B170 Mansioni, incompatibilità, cumulo impieghi, incarichi occasionali e consulenze nel pubblico impiego

- DOPO IL D.L.VO 150/09, LA MANOVRA 2010 ED IL COLLEGATO LAVORO (L. 183/2010)

DURATA

2 giorni

DATE

22-23 novembre 2012

ORARIO

9,00 - 14,30

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

euro 490,00 + IVA 21% (la quota è esente da IVA se corrisposta da Enti pubblici)

RELATORE

Dott. Marco ROSSI

Dirigente Presidenza del Consiglio dei Ministri - Direttore Servizio affari legali e contenzioso

PROGRAMMA

Quadro normativo dopo la riforma Brunetta, direttive e circolari, analisi della giurisprudenza. **Le mansioni:** natura, concetto, distinzioni (corrispondenti ed equivalenti), accesso. Diritto alle mansioni (art. 2103 c.c. e art. 52 d.l.vo 165/01). **Ius variandi:** concetto, limiti e presupposti. **Mansioni e sviluppo di carriera:** progressioni orizzontali e verticali. **Mansioni inferiori:** divieto, deroga, presupposti, contenuto ed effetti. **Mansioni superiori:** contenuto, affidamento, presupposto. **Esercizio:** effetti (trattamento economico). Irrilevanza ai fini giuridici. **Incompatibilità ed incarichi nel pubblico impiego** (art. 53, d.l.vo 165/01): divieto di cumulo di impieghi ed incarichi, deroghe per personale in part-time e per dirigenti. Attività remunerate soggette ad autorizzazione: limiti e procedimento per l'autorizzazione. L'aspettativa per attività professionali o imprenditoriali nel Collegato lavoro 2010. Attività rese a titolo gratuito o per volontariato. Conflitto di interessi: nozione ed effetti. Il d.l.vo 150/09 di attuazione della l. 15/09 sul pubblico impiego e il d.l. 78/2010. Le disposizioni in materia di collaborazioni e consulenze (Direttive DFP, Finanziaria 2008; d.l. 112/08, circol. DFP n. 3/2011). **Accertamento incompatibilità:** servizi ispettivi. Violazioni e regime sanzionatorio. Regolamenti in materia di incompatibilità e di attività soggette ad autorizzazione (collaborazioni e incarichi occasionali).

B173

Guida pratica alla corretta tenuta del fascicolo personale del dipendente pubblico

DURATA

2 giorni

DATE

26-27 novembre 2012

ORARIO

9,00 - 14,30

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

euro 490,00 + IVA 21% (la quota è esente da IVA se corrisposta da Enti pubblici)

RELATORE

Dott. Marco ROSSI

Dirigente Presidenza del Consiglio dei Ministri

PROGRAMMA

Riferimenti normativi in tema di istituzione e tenuta del fascicolo personale. L'onere di regolamentazione delle singole P.A. Contenuto del fascicolo del personale. **Modalità per la tenuta del fascicolo.** Risultati delle valutazioni periodiche. **L'utilizzazione del fascicolo nelle procedure concorsuali interne e per le valutazioni periodiche.** Fascicolo del personale ed atti relativi ai provvedimenti disciplinari. Gli atti relativi ai giudizi di responsabilità. **Procedure di inserzione o eliminazione di atti dal fascicolo.** **Fascicolo e procedure di mobilità.** Atti del fascicolo e archivio corrente, di deposito e storico. **La figura del responsabile dei fascicoli del personale.** Procedimento per l'accesso (l. 241/1990 e Regolamento sull'accesso), il rilascio di copie di atti, l'accesso di terzi. Fascicolo personale e "cartelline personali". **La tutela della privacy nella gestione del fascicolo.** Il contenzioso in materia di tenuta del fascicolo.

B466

L'anagrafe delle prestazioni e degli incarichi dei pubblici dipendenti

- OBBLIGO DI INFORMATIVA E ADEMPIMENTI SPECIFICI
- ESERCITAZIONI PRATICHE

DURATA

2 giorni

DATE

28-29 novembre 2012

ORARIO

9,00 - 14,30

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

euro 490,00 + IVA 21% (la quota è esente da IVA se corrisposta da Enti pubblici)

RELATORI

Paola SARTI

Servizio per l'informazione statistica e la gestione integrata delle banche dati, Dip. Funzione Pubblica
Specialista in informatica P.C.M.

Dott.ssa Maria Antonietta TILIA

Dirigente Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione pubblica - Servizio per l'informazione statistica e la gestione integrata delle banche dati

PROGRAMMA

Quadro normativo (art. 53, d.l.vo 165/01; art. 1, leggi 662/96, 296/06, 244/07; art. 21, l. 69/09; d.P.R. 5/10/2010, n. 195), direttive e circolari; analisi della giurisprudenza.

Anagrafe delle prestazioni e degli incarichi conferiti a pubblici dipendenti e a consulenti e collaboratori esterni: natura, struttura, contenuto e funzionamento della banca dati, finalità.

Obbligo di comunicazione all'Anagrafe delle prestazioni: normativa e termini per l'adempimento; individuazione delle amministrazioni tenute all'adempimento; autorizzazioni e tipologia degli incarichi da comunicare con relative esclusioni; il responsabile o i responsabili del procedimento delle pubbliche amministrazioni; adempimento on line e dichiarazione negativa. Circolari e direttive in materia-novità introdotte dalla circ. n. 1/2010 del Dipartimento della funzione pubblica; illustrazione di casi pratici.

Obbligo di pubblicità: origine e evoluzione dell'obbligo di pubblicità nella normativa fino alla legge finanziaria 2008; fissazione dei limiti massimi del trattamento economico omnicomprensivo a carico della finanza pubblica per i rapporti di lavoro dipendente o autonomo (d.P.R. 195/2010).

"Operazione Trasparenza". Circolari e direttive in materia; novità introdotte dalla circ. n. 1/2010 del Dipartimento della funzione pubblica; illustrazione di casi pratici.

Verifiche e sanzioni: modifiche e integrazioni apportate all'art. 53, d.l.vo 165/01 (d.l. 112/08 e d.l.vo. 150/09). Trasmissione alla Corte dei conti dell'elenco delle amministrazioni che hanno omesso di effettuare la comunicazione dell'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza. La relazione annuale al Parlamento sui dati raccolti in materia di incarichi conferiti a pubblici dipendenti e a consulenti e collaboratori esterni.