

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

M116	Master in diritto del lavoro nelle P.A. e sulla gestione del personale	pag. 2
B127	Disciplina generale del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici	pag. 4
B133	La contrattazione e le relazioni sindacali nel pubblico impiego	pag. 6
B136	Il procedimento disciplinare dei dipendenti pubblici	pag. 7
B239	Il benessere organizzativo nel lavoro pubblico. Lavoro e conciliazione dei tempi di vita	pag. 8
B130	Procedure concorsuali e di reclutamento del personale nelle P.A.	pag. 10
B519	Performance, valutazione e premialità nelle Pubbliche Amministrazioni	pag. 12
B147	Come si gestiscono paghe e contributi nelle Pubbliche Amministrazioni, corso pratico	pag. 13
B534	Guida operativa ai nuovi concorsi nella P.A.	pag. 15
B466	Anagrafe prestazioni e incarichi conferiti a pubblici dipendenti e a consulenti esterni	pag. 16

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

DURATA

11 giorni

articolato in sei moduli frequentabili anche singolarmente

PERIODI DI SVOLGIMENTO

8-9 10-11 aprile 2019

6-7-8-9 maggio 2019

10-11-12 giugno 2019

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

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

RELATORI

Dott. Santo FABIANO

Esperto di Diritto degli Enti locali

Prof.ssa Luigina SGARRO

Professore a contratto della Scuola nazionale dell'Amministrazione (SNA). Docente di organisational Psychology presso MSC, Facoltà di Economia dell'Università di Roma Tor Vergata

Dott.ssa Elvira GENTILE

già Dirigente generale Direzione Contrattazione ARAN

Prof.ssa Maria GENTILE

Professore ordinario della Scuola nazionale dell'amministrazione (SNA)

Dott.ssa Maria Vittoria MARONGIU

Dirigente U.O. Relazioni sindacali ARAN

Dott. Armando POZZI

già Presidente TAR Toscana - Esperto in diritto del lavoro privato e pubblico

Prof. avv. Vito TENORE

Consigliere Corte dei conti

OBIETTIVI

L'obiettivo principale del percorso formativo, articolato in sei moduli di una-due giornate ciascuno, è di fornire un quadro aggiornato della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici privatizzati alla luce dei più recenti interventi normativi.

Si procederà in tal senso ad una ricognizione ragionata dei fondamentali istituti, dedicando ampio spazio, altresì, al ruolo della contrattazione collettiva. Saranno poi illustrati gli indirizzi giurisprudenziali più significativi, oltretutto le eventuali circolari e direttive emanate sulle singole materie dal Dipartimento della funzione pubblica. Si esamineranno con particolare attenzione le vicende successive alla approvazione della legge delega 124/2015, c.d. "Riforma Madia", nonché la legislazione emanata in attuazione della delega; tanto in funzione dell'individuazione delle prospettive future in ordine alla disciplina sul lavoro pubblico anche in relazione alla riforma del mercato del lavoro di cui al c.d. "Jobs act".

Tutte le tematiche saranno affrontate tenendo in considerazione le specifiche situazioni concernenti le varie pubbliche amministrazioni. In particolare, i diversi istituti saranno illustrati in relazione alle condizioni non solo concernenti le amministrazioni dello Stato, ma tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d.l.vo 165/2001.

La trattazione della materia sarà accompagnata dall'esame di fattispecie concrete in modo da fornire ai discenti un bagaglio di conoscenze, di natura non solo teorica, cui attingere per affrontare le problematiche che si presenteranno loro nella quotidianità lavorativa.

DESTINATARI

Il Master è rivolto in primo luogo ai dirigenti, ai responsabili e ai funzionari degli uffici del personale e gestione delle risorse umane di amministrazioni ed enti pubblici; tuttavia, la materia oggetto del percorso

formativo rappresenta un'occasione di crescita professionale per ciascun dirigente o funzionario pubblico, oltre che un momento di aggiornamento per gli avvocati giuslavoristi.

PROGRAMMA

1° modulo (B127):

8-9 aprile 2019

Disciplina generale del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici

2° modulo (B133):

10-11 aprile 2019

La contrattazione e le relazioni sindacali nel pubblico impiego

3° modulo (B136):

6-7 maggio 2019

Il procedimento disciplinare dei dipendenti pubblici dopo la riforma

4° modulo (B239):

8-9 maggio 2019

Il benessere organizzativo nel lavoro pubblico

5° modulo (B130):

10-11 giugno 2019

Procedure concorsuali e di reclutamento del personale nelle amministrazioni pubbliche

6° modulo (B519):

12 giugno 2019

Performance, valutazione e premialità nelle Pubbliche Amministrazioni

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
- presenti una ricerca sugli argomenti trattati nel Master, che verrà esaminata e valutata dal docente relatore.

B127

Disciplina generale del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici

- LA PRIVATIZZAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO: SIGNIFICATO, EFFETTI, ESCLUSIONI
- FONTI NORMATIVE: NORME UE, LEGGI E REGOLAMENTI STATALI E REGIONALI, STATUTI E REGOLAMENTI (ENTI LOCALI, UNIVERSITÀ, ENTI PUBBLICI)
 - IL T.U. DEL PUBBLICO IMPIEGO (D.L.VO 165/01) ALLA LUCE DEL D.L.VO 75/17
- LE NOVITÀ DEGLI ULTIMI ANNI: DAI DECRETI LEGGE DEL 2011 (NN. 98 E 138) ALLE RIFORME DEL 2012-14 (RIFORMA FORNERO, SPENDING REVIEW, LEGGE ANTICORRUZIONE, CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI PUBBLICI, DECRETO SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA, DECRETO INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ), FINO ALLE RIFORME DEL LAVORO (C.D. JOBS ACT) E DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, C.D. RIFORMA MADIA (D.L. 90/14, L. 124/15 E DECRETI LEGISLATIVI ATTUATIVI 74 E 75 DEL 2017)
- CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI COMPARTO E INTEGRATIVA ANCHE CON RIFERIMENTO AL CCNL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI STIPULATO IN DATA 12/1/2018 - GESTIONE DEL PERSONALE: PRINCIPI E STRUMENTI - MANSIONI - MOBILITÀ - DISTACCHI, COMANDI, COLLOCAMENTI FUORI RUOLO
 - ASSEGNAZIONI PROVVISORIE - ASSENZE - RESPONSABILITÀ E SANZIONI DISCIPLINARI
 - CESSAZIONE DEL RAPPORTO - LA GIURISDIZIONE
- CENNI SUL PROCESSO DEL LAVORO E SULLA TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO ALLA LUCE DEGLI ULTIMI INTERVENTI LEGISLATIVI

DURATA

2 giorni

DATE

1^a edizione: 8-9 aprile 2019
2^a edizione: 15-16 maggio 2019

ORARIO

9,00-14,30

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

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

RELATORE

Prof.ssa Maria GENTILE

Professoressa della Scuola nazionale dell'amministrazione (SNA)

DESTINATARI

Dirigenti e funzionari di amministrazioni pubbliche (aziende sanitarie ed ospedaliere, Regioni ed Enti locali, amministrazioni dello Stato, Enti pubblici non economici, Enti di ricerca); responsabili uffici di staff; responsabili e addetti agli uffici del personale e gestione delle risorse umane; responsabili e addetti degli uffici del contenzioso del personale; avvocati lavoratori.

PROGRAMMA

La privatizzazione del rapporto di lavoro: significato ed effetti. Materie e categorie escluse. **Le fonti di disciplina e regolazione dei rapporti di lavoro:** norme comunitarie, Costituzione, leggi, regolamenti, statuti, contratti collettivi. La delega per il riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui alla l. 124/15. Procedimenti di contrattazione e rapporti sindacali. **Contratti collettivi nazionali, integrativi e decentrati.** La gerarchia tra livelli contrattuali. **Il Contratto collettivo nazionale quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione nazionale.** Dalla pronuncia della Corte costituzionale n. 178/2015 alla ripresa della contrattazione collettiva nel pubblico impiego. **Le novità della contrattazione collettiva (nazionale e integrativa) per la tornata contrattuale in itinere alla luce delle modifiche apportate dai dd.l.vi 74 e 75 del 2017, attuativi della c.d. "Riforma Madia". Il nuovo CCNL Area 1 Funzioni centrali, stipulato in data 12/1/2018.**

Tecniche di gestione del personale. Il ruolo della dirigenza: nomina, compiti, poteri e responsabilità del dirigente. **La mancata riforma della dirigenza pubblica:** le valutazioni utilizzabili per il miglior funzionamento degli istituti.

Il potere di organizzazione degli uffici e gli effetti sulla gestione ed utilizzazione delle risorse umane: fonti e competenze. **La pianificazione dei fabbisogni di personale e l'individuazione degli organici alla luce del d.l.vo 75/17.** Il Piano triennale dei fabbisogni e le conseguenze delle assunzioni effettuate in difformità. **La rimodulazione degli organici in base agli effettivi fabbisogni nel rispetto dei limiti di spesa. Gli obblighi di comunicazione dei contenuti dei piani.**

I contratti di lavoro flessibile nell'evoluzione e nel susseguirsi delle varie riforme, dalla riforma del mercato del lavoro, di cui ai decreti attuativi del c.d. "jobs act" (l. 183/14) al diverso assetto nel lavoro alle dipendenze della P.A. all'esito del d.l.vo 75/17, emanato in attuazione della delega di cui alla l. 124/15. **L'onere delle amministrazioni di redigere un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate. Il superamento del precariato** secondo le procedure introdotte dall'art. 20 del d.l.vo 75/17 e le circolari della Funzione pubblica n. 3 del 2017 e 1/2018.

Le novità introdotte dalla legge di bilancio 2018, legge 27 dicembre 2017, n. 205.

Le altre modifiche al testo unico di cui al d.l.vo 165/01 apportate dal d.l.vo 75/17 attuativo degli artt. 16 e 17 della l. 124/15, in tema di reclutamento di personale.

Le vicende del rapporto di lavoro. Le mansioni e il nuovo sistema classificatorio del personale. La valorizzazione del merito e il sistema premiale: dalla c.d. "Riforma Brunetta" alla c.d. "spending review" e fino al riordino dei sistemi di valutazione previsto dalla l. 124/15; il d.l.vo 74/17.

Mansioni superiori. La disciplina della mobilità temporanea (comandi, distacchi e assegnazioni provvisorie). **Le misure di prevenzione della corruzione nella gestione e organizzazione dei rapporti di lavoro, introdotte dalla l. 190/12 e successivi decreti delegati. Incompatibilità e inconfiribilità incarichi dirigenziali e di vertice** (d.l.vo 39/13). Il Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi nonché sul rispetto delle regole di comportamento dei pubblici funzionari (Delibera ANAC n. 328/17).

La gestione degli esuberanti e la mobilità collettiva: la disciplina delle eccedenze di personale e le modalità di riassorbimento del personale in disponibilità ivi comprese quelle conseguenti all'istituto dell'assegnazione di nuove mansioni, di cui all'art. 34, comma 4, del d.l.vo 165/01.

La mobilità volontaria dopo le più recenti modifiche apportate all'art. 30 del d.l.vo 165/01.

La disciplina delle assenze e, in particolare, le assenze per malattia dopo le modifiche apportate all'art. 55-septies del d.l.vo 165/01 dal d.l.vo 75/17, in attuazione della delega conferita dalla l. 124/15. Il Polo unico per le visite fiscali; il d.P.C.M. Funzione pubblica n. 206 del 17/10/17. I controlli e le sanzioni per le ipotesi di assenteismo.

La responsabilità e il procedimento disciplinare dopo le recenti modifiche introdotte dagli artt. da 12 a 17 del d.l.vo 75/17, in attuazione della c.d. "Riforma Madia". **Il licenziamento disciplinare** nel rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici dopo i decreti legislativi 116/16 e 75/17, attuativi dell'art. 17 della l. 124/15. **Il codice di comportamento dei dipendenti pubblici** di cui al d.P.R. 62/13: natura, ambito di applicazione soggettiva ed effetti.

Le cause di cessazione del rapporto di lavoro. Il licenziamento del dipendente pubblico. Il processo del lavoro e la tutela del lavoratore pubblico alla luce delle modifiche introdotte dall'art. 21 del d.l.vo 75/17 all'art. 63 del d.l.vo 165/01. Il risarcimento del danno. Cenni su alcuni ordinamenti settoriali. **Esame ragionato della giurisprudenza più recente.**

B133 La contrattazione e le relazioni sindacali nel pubblico impiego

- LE NOVITÀ INTRODOTTE DAI NUOVI CCNL COMPARTI FUNZIONI CENTRALI E FUNZIONI LOCALI
- LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA - TRATTAMENTI ACCESSORI - RELAZIONI SINDACALI

DURATA

2 giorni

DATE

10-11 aprile 2019

ORARIO

9,00 - 14,30

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

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

RELATORI

Dott.ssa Elvira GENTILE

già Dirigente generale Direzione Contrattazione ARAN

Dott.ssa Maria Vittoria MARONGIU

Dirigente U.O. 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

I soggetti sindacali della contrattazione: Organizzazioni sindacali; Confederazioni sindacali; RSU. La figura del dirigente sindacale.

Il CCNQ 4/12/2017 in materia di prerogative sindacali. I diritti sindacali: assemblea; affissione; locali. **Le prerogative sindacali.** Permessi per l'espletamento del mandato. Permessi per la partecipazione alle riunioni di organismi direttivi statutari. Distacchi sindacali. Aspettative e permessi non retribuiti. Le nuove modalità di ripartizione dei permessi per l'espletamento del mandato. Le flessibilità in tema di prerogative sindacali. Le forme di utilizzo compensativo delle prerogative sindacali.

La tutela del dirigente sindacale. Inamovibilità del dirigente sindacale: condizioni e limiti. Diritto al trasferimento: casi in cui è applicabile.

I presupposti della ripresa della contrattazione. La riforma Madia del d.l.vo 75/13 e l'Accordo Governo-sindacati del 30/11/16. Gli atti di indirizzo all'ARAN per i rinnovi contrattuali. **I Contratti collettivi nazionali di lavoro per il triennio 2016-2018.** Struttura, decorrenza ed efficacia. Differenze tra i CCNL dei vari comparti. **Relazioni sindacali:** obiettivi e strumenti; modalità relazionali; livelli; materie; soggetti; tempi e procedure.

Parte normativa. Gli istituti del rapporto di lavoro: orario di lavoro, ferie, ferie solidali, festività, permessi retribuiti orari e giornalieri, assenze per visite specialistiche, analisi cliniche e terapie, assenze per malattia, aspettative, diritto allo studio e congedi, unioni civili e congedi per le donne vittime di violenza.

Le tipologie flessibili del rapporto di lavoro (contratto a tempo determinato, contratto di somministrazione, rapporto a tempo parziale).

Le norme disciplinari (obblighi del dipendente, le sanzioni, il codice disciplinare, il rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare).

Istituti nuovi: i meccanismi di differenziazione retributiva e gli strumenti di disincentivazione delle assenze.

Parte economica: gli incrementi retributivi; effetti dei nuovi stipendi; l'elemento perequativo; il trattamento accessorio. **Eventuali clausole speciali.**

B136 Il procedimento disciplinare dei dipendenti pubblici

DOPO I DD.L.VI 116/16, 118/17, IL DECRETO 75/17 ATTUATIVO DELLA RIFORMA MADIA E LE NOVITÀ
NEL NUOVO CCNL

- SOSPENSIONI CAUTELARI - RAPPORTI TRA PROCEDIMENTI PENALI E DISCIPLINARI
- SANZIONI DISCIPLINARI E PENE ACCESSORIE - CONTROVERSIE RISERVATE AL GIUDICE ORDINARIO
- CASISTICA GIURISPRUDENZIALE

DURATA

2 giorni

DATE

6-7 maggio 2019

ORARIO

9,00 - 14,30

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

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

RELATORE

Cons. Prof. Vito TENORE

Consigliere della Corte dei conti, Professore presso la SNA

PROGRAMMA

Il procedimento disciplinare secondo il T.U. 165/01 novellato dalla riforma Madia (d.l.vo 75/17), i contratti collettivi 2017-2018 e il d.l.vo 150/09. **Incidenza della legge anticorruzione 190/12, della legge Madia 124/15, dei decreti anti-assenteisti 116/16 e 206/17 e del decreto 75/17 attuativo della riforma Madia. Le novità nel nuovo CCNL.** Le sanzioni disciplinari e il nuovo **Codice di comportamento dei dipendenti pubblici** (attuativo del d.P.R. 62/13). I nuovi illeciti nel decreto Madia 2017. Rilevanza disciplinare del mobbing. **I preposti alla gestione del procedimento disciplinare e le novità del decreto Madia 2017:** la competenza ad effettuare la contestazione degli addebiti, il responsabile del procedimento e l'UPD. **Il procedimento dopo il decreto Madia 75/17:** nuove competenze dei dirigenti, termini più rapidi, snellimento procedimentale e diritto di difesa del soggetto incolpato, i vizi delle sanzioni non invalidanti. Le nuove tipologie di illeciti disciplinari. Codice disciplinare e affissione dopo la l. 15/08. Inerzie punitive e decreti su assenteismo (d.l.vo 116/16, corretto dal decreto 118/17, e d.l.vo 75/17).

La disciplina delle sospensioni cautelari in corso di procedimento disciplinare e di procedimento penale dopo la l. 97/01 e il decreto 116/16. Rapporti tra procedimento penale e procedimento disciplinare alla luce della l. 97/01, del d.l.vo 150/09, della riforma Madia 75/17, del decreto anti-assenteismo 116/16 e della più recente giurisprudenza costituzionale. **Il licenziamento rapido degli assenteisti nei decreti 116/16 e 118/17,** e l'applicazione a nuove casistiche nel d.l.vo 75/17. 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 (d.l.vo 150/09), **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. La nuova disciplina del danno all'immagine** alla luce della l. 190/12, del d.l. 78/09, del d.l.vo 174/16 (Codice della giustizia contabile). Esame ragionato della giurisprudenza. 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: incidenza dello Jobs act. **Novità nel decreto Madia 75/17: la riadozione del potere disciplinare in caso di sproporzione.** Sospensione cautelare degli assenteisti nel d.l.vo 116/16. I nuovi orientamenti del giudice ordinario sul trattamento economico e giuridico dei periodi di sospensione cautelare. Accesso agli atti del procedimento disciplinare nella l. 241/90 e accesso civico.

B239

Il benessere organizzativo nel lavoro pubblico. Lavoro e conciliazione dei tempi di vita

LA PREVENZIONE DEGLI ATTEGGIAMENTI DISCRIMINATORI, DELLE MOLESTIE E DEL MOBBING

- IL TEMA DELLA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO
- PARI OPPORTUNITÀ E BENESSERE LAVORATIVO
- ESAME DI CASI PRATICI E DELLA GIURISPRUDENZA IN MATERIA
- ASPETTI PSICOLOGICI

DURATA

2 giorni

DATE

8-9 maggio 2019

ORARIO

9,00-14,30

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

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

RELATORI

Prof.ssa Maria GENTILE

Professore ordinario della Scuola nazionale dell'amministrazione (SNA)

Prof.ssa Luigina SGARRO

Professore a contratto della Scuola nazionale dell'amministrazione (SNA). Docente di Organisational Psychology presso il MSc, Facoltà di Economia dell'Università di Roma Tor Vergata

Il 2014 è stato l'Anno europeo per la Conciliazione vita-lavoro e nello stesso anno è stata reso pubblico il Rapporto sul Benessere equo e sostenibile in Italia (BES), su iniziativa del CNEL e dell'ISTAT. Nel capitolo Lavoro e conciliazione dei tempi di vita di tale Rapporto risulta che il divario occupazionale di genere nel nostro Paese è tra i più elevati d'Europa; anche rispetto alla qualità del lavoro il *gender gap* è aumentato e le donne soffrono una più elevata instabilità dell'occupazione, sono più svantaggiate sul piano salariale e dal punto di vista della coerenza tra lavoro e livello di istruzione posseduta.

Le tecniche per realizzare le politiche di flessibilità dei tempi nell'ottica della conciliazione vita-lavoro sono duplici: incentivazione delle misure che possono realizzarle, ma poiché ciò presuppone utilizzo di risorse, anche il datore di lavoro (pubblico o privato) deve poter beneficiare di vantaggi compensativi dalle limitazioni che le politiche di conciliazione implicano. Il tema della conciliazione deve essere affrontato non come appagamento di un bisogno individuale, ma come problema sociale.

Il recente d.l.vo 80/15, attuativo del Jobs act, ha novellato il T.U. in materia di tutela della maternità e paternità, di cui al d.l.vo 151/01 ed ha riconosciuto ulteriori diritti in favore della lavoratrice e del lavoratore nonché introdotto strumenti incentivanti quali il telelavoro e un congedo ad hoc per le donne vittime di violenza di genere.

Anche la l. 124/15, cd. "legge Madia", ha introdotto norme volte a favorire e promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; in particolare prevedendo che le amministrazioni pubbliche adottino misure organizzative per l'attuazione del telelavoro e di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa anche al fine di tutelare le cure parentali.

Il comma 5 dell'art. 13 del codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di cui al d.P.R. 62/13, nel disciplinare i doveri del dirigente pubblico, dispone: "il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali. Il termine "benessere organizzativo" evidenzia il rapporto fra la persona e il suo inquadramento all'interno dell'organizzazione lavorativa. Il processo di modernizzazione delle organizzazioni

pubbliche ha posto al centro dell'ambiente di lavoro la dignità della persona. E' necessario mettere in atto una strategia complessiva volta a creare un contesto lavorativo libero da forme di violenza psicologica e di discriminazione, diffondere la cultura del rispetto della dignità dei lavoratori e ottimizzare la produttività del lavoro pubblico.

Il giudice di legittimità nelle sue pronunce più recenti ha elevato al rango di bene giuridicamente rilevante il diritto alla dignità umana, riconoscendo la responsabilità del datore di lavoro, nei limiti dei danni a lui imputabili, in ipotesi di comportamenti vessatori e mortificanti dello stesso datore e dei colleghi di lavoro, lesivi dell'integrità psico-fisica del lavoratore-vittima, anche quando non sia possibile rinvenire in tali comportamenti un medesimo fine persecutorio. Le vigenti norme impongono che in ogni amministrazione gli Organismi interni di valutazione rilevino il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale. Tale rilevazione deve essere realizzata in collaborazione con i Comitati unici di garanzia, introdotti dall'art. 21 della l. 183/2010 e sulla base di un documento elaborato, a norma dell'art. 14, comma 5, del d.l.vo 150/09.

Il percorso formativo proposto è finalizzato a fornire le conoscenze teoriche e di carattere pratico necessarie per realizzare la illustrata strategia, favorendo la realizzazione di soluzioni organizzative idonee a perseguire il benessere lavorativo nelle pubbliche amministrazioni. In tal senso, saranno illustrate le nozioni giuridiche e le definizioni normative dei diversi fenomeni patologici che si riscontrano nell'ambiente di lavoro (discriminazioni, molestie, molestie sessuali, mobbing, ecc.), dando conto dell'evoluzione della legislazione comunitaria e interna, delle possibili forme di tutela anche giudiziaria e dei più recenti arresti giurisprudenziali. Saranno poi esaminati i profili di carattere psicologico inerenti le condizioni di lavoro dei dipendenti pubblici, con particolare riguardo alla cura della salute del lavoratore e della sua integrità psicofisica discutendo, attraverso l'esame di casi pratici, i possibili metodi di intervento.

DESTINATARI

In primo luogo i dirigenti e i responsabili, cui le norme impongono oggi la cura del benessere organizzativo nella struttura cui sono preposti, ma anche tutti coloro che operano all'interno della pubblica amministrazione in modo che siano messi nelle condizioni di sviluppare la dimensione etica del lavoro pubblico.

PROGRAMMA

La promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: la revisione e l'aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori pubblici e privati. Le modifiche apportate dal d.l.vo 80/15 al Testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al d.l.vo 151/01. L'art. 14 della l. 124/15, cd. "legge Madia"; gli indirizzi per l'attuazione delle misure previste nella norma per l'incentivazione del telelavoro e di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa; i servizi di supporto alla genitorialità. I nuovi istituti per le vittime di violenza di genere (trasferimento, congedo ad hoc).

Pari opportunità, benessere di chi lavora e contrasto alle discriminazioni: la rilevanza dell'organizzazione del lavoro. Il principio di non discriminazione e la nozione di discriminazione diretta e indiretta.

Le pari opportunità nella disciplina del lavoro pubblico. La normativa in materia di discriminazione e di molestie sessuali sul posto di lavoro: le direttive comunitarie e la loro trasposizione nell'ordinamento interno. La tutela contro le discriminazioni per ragioni di sesso, per ragioni di razza o di origine etnica e le altre discriminazioni. La tutela giudiziaria: l'azione individuale e l'azione collettiva.

Il mobbing sul luogo di lavoro: individuazione della nozione e quadro normativo di riferimento. **Obblighi e responsabilità in tema di mobbing:** la tutela civile e la tutela penale. Il mobbing quale problema connesso all'organizzazione del lavoro e ai diritti dei lavoratori. La figura dell'abuso del diritto e i limiti all'esercizio dei poteri datoriali. I piani di azione positiva nel settore pubblico: natura giuridica e destinatari. L'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25/1/16.

La realizzazione del benessere organizzativo: il ruolo della contrattazione collettiva e, in particolare, l'azione svolta dagli organismi di parità; il ruolo degli organismi interni di valutazione, c.d. OIV; il ruolo del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, c.d. CUG; il ruolo della formazione.

La valutazione delle performance di genere nella P.A. La figura del Consigliere di fiducia. La salute e la sicurezza nell'ambiente di lavoro: dalla l. 626/94 al testo unico di cui al d.l.vo 81/08. La valutazione dello stress lavoro-correlato. Le patologie da stress correlate. Le diverse tipologie di conflitto e di cause di conflitto nelle organizzazioni. Le modalità tradizionali di gestione del conflitto. Le strategie di risoluzione. Esercitazioni.

B130 Procedure concorsuali e di reclutamento del personale nelle Amministrazioni Pubbliche

- SECONDO I PRINCIPI COSTITUZIONALI E COMUNITARI, LE FONTI NORMATIVE, LA GIURISPRUDENZA COSTITUZIONALE, AMMINISTRATIVA E DELLA CASSAZIONE
- PRESUPPOSTI PER BANDIRE I CONCORSI
 - PROCEDIMENTO CONCORSUALE DALLA DOMANDA ALLA GRADUATORIA
 - LE DEROGHE AL CONCORSO
 - MOBILITÀ E CONCORSO
 - LE FORME FLESSIBILI DI ASSUNZIONE
 - LA STABILIZZAZIONE DEL PRECARIATO
 - GIURISDIZIONE E RISARCIMENTO DEL DANNO
 - ACCESSO AGLI ATTI
 - TUTELA CAUTELARE
 - LA L. 124/15, CD. "LEGGE MADIA", I DECRETI LEGISLATIVI N. 74 E N. 75 DEL 2017 E LE ALTRE PIÙ RECENTI NOVITÀ CONNESSE ALL'ATTUAZIONE DELLA RIFORMA
 - LE LINEE DI INDIRIZZO PER LA PREDISPOSIZIONE DEI PIANI DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DA PARTE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE E LE LINEE GUIDA SULLE PROCEDURE CONCORSUALI

DURATA

2 giorni

DATE

10-11 giugno 2019

ORARIO

8,45 - 14,45

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

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

RELATORI

Dott. Armando POZZI

già Presidente TAR Toscana - Esperto in diritto del lavoro privato e pubblico

Prof.ssa Maria GENTILE

Professore ordinario della Scuola Nazionale dell'Amministrazione

PROGRAMMA

Le fonti normative: norme comunitarie, Costituzione, leggi e regolamenti. I limiti alla **potestà regolamentare delle singole amministrazioni**. Le diverse forme di reclutamento. Il **principio del pubblico concorso** e la giurisprudenza Costituzionale. I **vari tipi di concorso, differenze e modelli:** per esame, per titoli, misto, corso-concorso, pubblico, riservato.

Le fasi propedeutiche al reclutamento: i riassetti organizzativi, la **pianificazione dei fabbisogni di personale dopo le modifiche apportate all'art. 6 del d.l.vo 165/01 dal d.l.vo 75/17. Il piano triennale dei fabbisogni di personale. Le nuove indicazioni del legislatore** verso una programmazione delle assunzioni orientata da indirizzi generali e parametri di riferimento formulati in base a dati forniti da un sistema informativo nazionale. **Obiettivi di contenimento delle assunzioni differenziati in base agli effettivi fabbisogni. Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche dell'8/5/18.**

I processi di mobilità come strumento di copertura e di razionalizzazione degli organici: la mobilità volontaria e quella coattiva.

Il procedimento concorsuale alla luce delle nuove regole introdotte dal d.l.vo 75/17, in attuazione dei principi e criteri della delega di cui all'art. 17 della l. 124/15. Le nuove linee guida di indirizzo amministrativo sullo svolgimento delle procedure concorsuali, di cui alla Direttiva n. 3 Funzione Pubblica del

24/4/18. Indizione del concorso: **la scelta della procedura più idonea.** **L'organizzazione delle procedure:** preparazione, redazione e pubblicazione del bando; **l'esigenza di limitare il numero degli idonei;** la presentazione delle domande di ammissione secondo i meccanismi informatici; **i requisiti di ammissione;** le cause di esclusione. **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 titolo di dottore di ricerca.** **La conoscenza della lingua inglese e, ove richiesto in relazione al posto da coprire, di altre lingue straniere.** **L'ammissione con riserva:** finalità, presupposti ed effetti. **Le preselezioni.**

Le commissioni esaminatrici: i principi generali; la composizione e le modalità di funzionamento; gli adempimenti preliminari; le verbalizzazioni; il ruolo del segretario della commissione; le eventuali procedure pre-selettive. **La selezione secondo le nuove indicazioni di cui alla Direttiva n. 3/2018:** contenuti delle prove; preparazione ed espletamento delle prove; contrasto all'eccessivo nozionismo; adempimenti della commissione e dei candidati; i principi di anonimato e di effettiva segretezza dei temi di esame; modalità di correzione e valutazione delle prove secondo criteri uniformi; la discrezionalità valutativa della commissione; la motivazione dei giudizi; la trasparenza. L'approvazione della graduatoria e la proclamazione dei vincitori. Le precedenze e le preferenze. **Categorie riservatarie. Il Portale del Reclutamento.**

Le assunzioni obbligatorie: i nuovi art. 39-bis, 39-ter, 39-quater del d.l.vo 165/01; **l'istituzione della Consulta nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità;** **la nomina del Responsabile dei processi di inserimento;** **il monitoraggio sull'attuazione della l. 68/99.**

L'attuazione delle misure di prevenzione del rischio di corruzione, contenute nei Piani triennali delle amministrazioni, nella gestione delle attività volte all'acquisizione del personale. **Il diritto di accesso agli atti concorsuali** anche alla luce della giurisprudenza amministrativa. **Strumenti della tutela cautelare** con particolare riguardo alle esclusioni, alla ripetizione delle prove d'esame e alla ricusazione della commissione.

Il lavoro flessibile nella Pubblica Amministrazione dopo la riforma del mercato del lavoro di cui al c.d. "jobs act" e **alla luce del d.l.vo 75/17: il divieto di stipulare contratti di collaborazione** che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro; **i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato e i contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato.**

Il superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni: la stabilizzazione nel triennio 2018-2020 di coloro che abbiano maturato almeno tre anni di servizio anche non continuativo negli ultimi otto anni e **le procedure concorsuali con riserva di posti.** I principi della stabilizzazione, i destinatari, il procedimento. Le circolari del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 3/2017 e 1/18.

Le progressioni economiche e di carriera: aspetti sostanziali e processuali. **Le attività di misurazione e valutazione della performance e gli strumenti di valorizzazione del merito** alla luce del d.l.vo 74/17, emanato in attuazione dell'art. 17 della l. 124/15.

Esame ragionato della giurisprudenza con particolare riguardo ai profili del risarcimento del danno.

B519 Performance, valutazione e premialità nelle Pubbliche Amministrazioni

- IL D.L.VO 150/09 COME MODIFICATO DAL D.L.VO 74/2017

DURATA

1 giorno

DATE

12 giugno 2019

ORARIO

9,00-13/14-16,30

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

euro 250,00 + IVA (la quota è esente da IVA se corrisposta da Enti pubblici)

RELATORE

Dott. Santo FABIANO

Esperto di Diritto degli Enti locali

OBIETTIVI

Il seminario ha lo scopo di facilitare un approccio sistematico al tema della performance attraverso l'integrazione tra il contesto normativo originario e le sue evoluzioni, anche con riferimento ai diversi richiami del legislatore riguardo alla performance, nonché alla integrazione sia con i cicli di gestione, sia con gli strumenti di monitoraggio. Tutto ciò, anche ai fini del controllo di regolarità amministrativa e di prevenzione della corruzione e di trasparenza amministrativa.

DESTINATARI

La formazione è rivolta ai soggetti della P.A. che rivestono ruoli di responsabilità in ordine alla programmazione, al controllo e alla valutazione. Si rivolge inoltre ai componenti degli organismi di valutazione, nonché agli amministratori interessati alla declinazione delle politiche in programmi e progetti.

PROGRAMMA

Il piano delle performance: la predisposizione in coerenza con le politiche e le missioni dell'ente. L'articolazione del piano ai fini del controllo strategico. La relazione tra piano delle performance e Documento Unico di Programmazione (DUP).

La definizione degli obiettivi strategici: le aspettative di risultato, gli indicatori, le dimensioni economiche, le fonti di finanziamento e i sistemi di rilevazione di efficacia e della qualità amministrativa e di risultato.

Gli obiettivi operativi: il loro collegamento con gli obiettivi strategici e l'attribuzione temporale delle azioni in relazione a ruoli e responsabilità. Il monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi.

La definizione di un sistema funzionale per la valutazione delle performance. Il collegamento tra performance e obblighi di trasparenza e prevenzione della corruzione. La verifica della performance in relazione all'esercizio del potere disciplinare e al rispetto del codice di comportamento. I soggetti del processo valutativo. La relazione sulla performance e la valutazione sullo stato di attuazione degli obiettivi.

Il nuovo Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni (d.P.R. 9/5/16, n. 105).

I sistemi premiali nelle Pubbliche Amministrazioni: contesto normativo, modalità attuative e collegamento con la performance organizzativa e individuale. **Il decreto legislativo 25/5/17, n. 74 di attuazione della riforma Madia** (l. 124/15).

Laboratorio. Un sistema integrato di valutazione tra obiettivi di performance, esito dei controlli amministrativi, esercizio della funzione disciplinare, adempimenti in materia di trasparenza e anticorruzione, qualità dell'azione amministrativa.

B147

Come si gestiscono paghe e contributi nelle Pubbliche Amministrazioni, corso pratico

- LA STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE
- GLI ELEMENTI FISSI E CONTINUATIVI
- TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE ED ACCESSORIO
- IL REGIME CONTRIBUTIVO E FISCALE
- LA DETERMINAZIONE DELLO STIPENDIO

DURATA

2 giorni

DATE

11-12 aprile 2019

ORARIO

1° giorno: 9-13,30/14,30-16,30

2° giorno: 9-14,30

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

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

RELATORE

Dott. Antonio MIGLIOZZI

Funzionario Ministero Economia e Finanze - Area trattamento economico

PROGRAMMA

Il trattamento economico fondamentale. La retribuzione del personale dirigente e non: art. 36 della Costituzione, art. 45 del T.U. pubblico impiego 165/01, onnicomprensività, irrinunciabilità e irripetibilità; la figura dell'assegno "ad personam" riassorbibile e non riassorbibile. **Retribuzione fissa e variabile personale non dirigente:** stipendio, ex indennità integrativa speciale (IIS), retribuzione individuale di anzianità e maggiorazione RIA, indennità di amministrazione e vacanza contrattuale. **Retribuzione personale dirigente:** stipendio, retribuzione di posizione fissa e retribuzione di posizione parte variabile, vacanza contrattuale.

Il trattamento economico accessorio. Principali componenti della retribuzione accessoria personale non dirigente: il lavoro straordinario, fondo unico di amministrazione, buoni pasto, indennità centralinisti non vedenti, indennità di bilinguismo trattamento di trasferta, trattamento di trasferimento e emolumenti legati all'attribuzione di responsabilità quali le posizioni organizzative. Indennità di comparto. Determinazione della quota oraria del lavoro straordinario. Principale componente della retribuzione accessoria del personale dirigente: la retribuzione di risultato, reggenze e incarichi aggiuntivi. Il regime delle ferie non fruito divieto di monetizzazione (art. 5, comma 8, del d.l.vo 95/12) e i singoli casi di erogazione. I casi di sospensione dal servizio e dell'attribuzione dell'assegno alimentare.

L'assegno al nucleo familiare: natura dell'istituto giuridico, i beneficiari; i criteri di assegnazione e i controlli preventivi e successivi.

I casi di riduzione del trattamento economico. Recupero assenze per malattie. Congedi parentali. Congedo per gravi e documentati motivi di famiglia con diritto a indennità, art. 42 comma 5, del d.l.vo 151/01. Aspettative senza retribuzione. Part time.

L'informatizzazione dei pagamenti nella Pubblica amministrazione. Il sistema operativo "NOIPA"; lettura della busta paga.

Determinazione dello stipendio. Calcolo della retribuzione netta e lorda mensile. Reddito imponibile ai fini pensionistici e ai fini previdenziali. le ritenute assistenziali e previdenziali che gravano sulla retribuzione. determinazione dell'imponibile fiscale e applicazione delle aliquote IRPEF. Calcolo dell'IRPEF dovuta. Bonus Renzi. Retribuzione lorda e netta mensile, retribuzione globale di fatto annuale. Certificazione unica dei redditi percepiti (CU). Il regime degli emolumenti arretrati di lavoro dipendente. Le operazioni di conguaglio di fine anno e per cessazione del rapporto di lavoro. Imponibile del periodo di paga; conguaglio fiscale. La

richiesta di applicazione di ritenuta più elevata. Retribuzione giornaliera e oraria sia lorda che netta. La prescrizione dei debiti e dei crediti scaturenti dal rapporto di lavoro. Calcolo retribuzione in regime di part-time.

Calcolo ritenute. Calcolo delle addizionali regionali e comunali sulla base della retribuzione di fatto percepita nell'anno e relative trattenute. Ritenute erariali ed extraerariali (ritenute imponibili e non imponibili): ritenute che possono gravare sullo stipendio per volontà del lavoratore (piccoli prestiti, cessioni dello stipendio, recupero varie, ecc.) e quelle operate non per volontà del lavoratore (recuperi coattivi, pignoramenti, recupero delle somme indebitamente percepite, ecc.). Recupero delle somme indebitamente percepite, obbligo da parte della Pubblica Amministrazione di procedere al recupero delle somme indebitamente corrisposte, modalità di recupero. Ritenute per pignoramenti e pignorabilità.

Costruzione di una busta paga con esempi pratici ed esercitazioni attraverso l'utilizzo di un contratto collettivo nazionale di lavoro.

B534 Guida operativa ai nuovi concorsi nella P.A.

- NEL D.L.VO 75/17 E NEL DECRETO "CONCRETEZZA"

DURATA

2 giorni

DATE

9-10 maggio 2019

ORARIO

9,00-14,30

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

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

RELATORE

Avv. Giampaolo TEODORI

Docente Unitelma Sapienza - Ricercatore Formez

La materia dei pubblici concorsi rappresenta un contesto sul quale le politiche normative recenti hanno insistito molto in termini di innovazioni procedurali e di imparzialità delle attività comparative.

Gli ultimi accessi normativi individuati nella riforma "Madia" e del decreto "Concretezza" si caratterizzano per l'incentivo verso formule aggregative di gestione con l'individuazione di vere e proprie "centrali di committenza" concorsuali in analogia con quanto viene fatto per gli appalti.

Il corso intende rappresentare i principali momenti della gestione delle selezioni pubbliche dalla fase di programmazione-autorizzazione alla fase conclusiva dell'approvazione delle graduatorie finali con l'analisi dei passaggi ulteriori dell'accesso agli atti e del contenzioso, dal lato puramente amministrativo, e della assegnazione dei vincitori e dello scorrimento delle graduatorie, anche dal lato dell'interesse del concorrente. L'innovazione tecnologica apre le porte a pubbliche selezioni 3.0, che non limitano l'utilizzo dell'informatica a mero ausilio amministrativo dei Responsabili e delle Commissioni ma che vedono trasformare le procedure in approcci completamente nuovi, sempre più liberi da pastoie formali limitanti l'individuazione effettiva del più meritevole.

PROGRAMMA

Le fonti normative. Le diverse tipologie di contratti di lavoro. Il principio del pubblico concorso. Adempimenti propedeutici al reclutamento.

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 dei candidati; preparazione ed espletamento delle prove d'esame; approvazione della graduatoria e proclamazione dei vincitori. Corsi-concorsi e prove pubbliche selettive.

Commissioni esaminatrici: principi generali; modalità di funzionamento; verbalizzazioni; espressione e motivazione dei giudizi; la discrezionalità della commissione e la motivazione.

La disciplina delle riserve e dei titoli preferenziali; le categorie riservatarie e preferenze (l. 407/98).

I requisiti generali per l'accesso, con particolare riguardo ai principi del diritto comunitario. **Il diritto di accesso agli atti concorsuali** alla luce della giurisprudenza. Strumenti della tutela cautelare con particolare riguardo alla ripetizione delle prove d'esame e alla ricusazione della commissione d'esame. La potestà regolamentare delle singole amministrazioni e i relativi limiti.

Le nuove forme di reclutamento: contratti a termine; contratti a tempo parziale; contratti di formazione lavoro; lavoro interinale; telelavoro. Le assunzioni obbligatorie. La progressione economica orizzontale e verticale. La disciplina della mobilità del personale. Le innovazioni tecnologiche applicate alle procedure di concorso.

B466

L'anagrafe delle prestazioni e degli incarichi conferiti a pubblici dipendenti e a consulenti e collaboratori esterni

- OBBLIGO DI INFORMATIVA E ADEMPIMENTI SPECIFICI
- ESERCITAZIONI PRATICHE

DURATA

2 giorni

DATE

23-24 maggio 2019

ORARIO

9-14,30

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

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

RELATORE

Dott.ssa Maria Antonietta TILIA

Dirigente Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento Funzione pubblica

PROGRAMMA

Revisione del quadro normativo (art. 53, d.l.vo 165/01; art. 1, l. 662/96; l. 296/06 ; l. 244/07; art. 21, l. 69/09), alla luce delle novità introdotte da: l. 190/12; d.l.vo 33/13; d.l.vo 39/13; d.l. 101/13 conv. dalla l. 125/13; d.l. 66/14 conv. dalla l. 89/14; l. 124/15, d.l.vo 97/16, d.l.vo 75/17. Direttive e circolari, analisi della giurisprudenza.

Incompatibilità ed incarichi nel pubblico impiego: divieto di cumulo di impieghi ed incarichi, deroghe per personale in part-time, per docenti e altre categorie. **Incarichi retribuiti:** Attività remunerate soggette ad autorizzazione: condizioni, limiti e procedimento per l'autorizzazione. L'aspettativa per attività presso strutture pubbliche o private, per attività professionali o imprenditoriali. Attività retribuite "liberalizzate". **Incarichi gratuiti:** gli obblighi di comunicazione. **Conflitto di interessi:** nozione ed effetti con riferimento agli incarichi. **Accertamento incompatibilità:** i servizi ispettivi. Violazioni e regime sanzionatorio. Regolamenti delle amministrazioni in materia di incarichi, incompatibilità. Le disposizioni in materia di collaborazioni e consulenze (indirizzi DFP, orientamenti della Corte dei conti).

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

Obbligo di comunicazione all'Anagrafe delle prestazioni: normativa e nuovi termini introdotti per l'adempimento; individuazione delle amministrazioni tenute all'adempimento; autorizzazioni e tipologia degli incarichi da comunicare; esclusioni; il responsabile o i responsabili del procedimento delle pubbliche amministrazioni; adempimenti. Circolari e direttive in materia, analisi della giurisprudenza. Illustrazione di casi pratici.

Obbligo di pubblicità: origine e evoluzione dell'obbligo di pubblicità nella normativa; fissazione dei limiti massimi del trattamento economico omnicomprensivo a carico della finanza pubblica per i rapporti di lavoro dipendente o autonomo. "Operazione Trasparenza" ed evoluzione del concetto fino al passaggio dall'open government alla prassi amministrativa dell'open data. **Verifiche e sanzioni:** modifiche e integrazioni apportate all'art. 53, d.l.vo 165/01. Obblighi di trasmissione alla Corte dei conti da parte del Dipartimento della funzione pubblica.

La Relazione annuale al Parlamento sui dati raccolti in materia di incarichi conferiti a pubblici dipendenti e a consulenti e collaboratori esterni ai sensi del comma 16, art. 53, d.l.vo 165/01.