

RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALLO SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE MODIFICHE E INTEGRAZIONI AL TESTO UNICO DEL PUBBLICO IMPIEGO, DI CUI AL DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001, N. 165, AI SENSI DELL'ARTICOLO 16, COMMI 1, LETTERA A) E 2, LETTERE B), C), D) ED E), E 17, COMMA 1, LETTERE A), C), E), F), G), H), L), M), N), O), Q), S) E Z), DELLA LEGGE 7 AGOSTO 2015, N. 124, IN MATERIA DI RIORGANIZZAZIONE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE.

Nel quadro della più ampia delega al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, ad oltre 15 anni dall'emanazione del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che reca le norme fondamentali in materia di lavoro nelle pubbliche amministrazioni, il Parlamento, con gli articoli 16 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, ha delegato il Governo ad intervenire sulla disciplina relativa al lavoro nelle pubbliche amministrazioni.

Tale delega ha già ricevuto una parziale attuazione attraverso il decreto legislativo 20 giugno 2016, n. 116 recante: *“Modifiche all'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera s), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di licenziamento disciplinare”*, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 149 del 28 giugno. Si tratta tuttavia di un aspetto limitato nell'ambito del più complessivo intervento di riforma ipotizzato dal predetto articolo 17, che individua una serie di principi e criteri direttivi per un incisivo intervento di riordino e razionalizzazione della disciplina in materia di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

In particolare, il decreto legislativo in oggetto si è conformato ai seguenti principi e criteri direttivi contenuti negli articoli 16 e 17:

- coordinamento formale e sostanziale del testo delle disposizioni legislative vigenti, apportando le modifiche strettamente necessarie per garantire la coerenza giuridica, logica e sistematica della normativa e per adeguare, aggiornare e semplificare il linguaggio normativo;
- risoluzione delle antinomie in base ai principi dell'ordinamento e alle discipline generali regolatrici della materia;
- indicazione esplicita delle norme abrogate, fatta salva l'applicazione dell'articolo 15 delle disposizioni sulla legge in generale premesse al codice civile;
- aggiornamento delle procedure, prevedendo, in coerenza con quanto previsto dai decreti legislativi di cui all'articolo 1, la più estesa e ottimale utilizzazione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, anche nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa.
- La previsione nelle procedure concorsuali pubbliche di meccanismi di valutazione finalizzati a valorizzare l'esperienza professionale acquisita da coloro che hanno avuto rapporti di lavoro flessibile con le amministrazioni pubbliche, con esclusione, in ogni caso, dei servizi prestati presso uffici di diretta collaborazione degli organi politici e ferma restando, comunque, la garanzia di un adeguato accesso dall'esterno, la possibilità di svolgimento dei concorsi in forma centralizzata o aggregata e la definizione di limiti assoluti e

percentuali, in relazione al numero dei posti banditi, per gli idonei non vincitori, nonché la previsione dell'accertamento della conoscenza della lingua inglese e di altre lingue, quale requisito di partecipazione al concorso o titolo di merito valutabile dalle commissioni giudicatrici, secondo modalità definite dal bando anche in relazione ai posti da coprire e la valorizzazione del titolo di dottore di ricerca ;

- il progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni fermi restando i limiti di spesa; la previsione di un sistema informativo nazionale volto ad orientare la programmazione delle assunzioni; la definizione di obiettivi di contenimento delle assunzioni, differenziati in base agli effettivi fabbisogni;
- la riorganizzazione delle funzioni di accertamento medico legale in caso di assenze per malattia, con l'attribuzione all'I.N.P.S. delle relative competenze;
- la disciplina delle forme di lavoro flessibile, con individuazione di limitate e tassative fattispecie, caratterizzate dalla compatibilità con la peculiarità del rapporto di lavoro pubblico, anche al fine di prevenire il precariato;
- l'introduzione di norme in materia di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti, finalizzate ad accelerare e rendere concreta e certa nei tempi l'azione disciplinare;
- l'integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità attraverso l'istituzione di una Consulta nazionale, composta da rappresentanti delle amministrazioni pubbliche centrali e territoriali a cui è collegato il criterio della *lett. z)* che, al fine di garantire un'efficace integrazione in ambiente di lavoro di persone con disabilità, prevede la nomina, da parte delle amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti, di un responsabile dei processi di inserimento.

Il presente decreto si compone di 24 articoli suddivisi in nove Capi.

Il **Capo I**, intitolato "Disciplina delle fonti", contiene gli articoli 1, 2 e 3, che, anche in coerenza con i criteri di delega di cui all'articolo 16 della legge n. 124 del 2015, recano disposizioni di coordinamento e risoluzione di antinomie.

L'**articolo 1** modifica l'articolo 2 del decreto legislativo n. 165 del 2001, prevedendo la possibilità per i contratti collettivi nazionali di derogare alle disposizioni recate da legge, regolamento o statuto, ma solo nelle materie già affidate alla contrattazione collettiva ai sensi dell'articolo 40, comma 1, e, comunque, nel rispetto dei principi stabiliti dal decreto legislativo n. 165 del 2001.

L'**articolo 2** reca modifiche all'articolo 5 del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, in materia di potere di organizzazione delle amministrazioni pubbliche. In particolare si precisa che, in relazione all'adozione delle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto del principio di pari opportunità, la contrattazione collettiva nazionale possa prevedere diritti di

informazione sindacale ovvero, limitatamente al rapporto di lavoro, altre forme di consultazione sindacale.

L'**articolo 3** modifica l'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, precisando che i contratti collettivi nazionali possono integrare le procedure e i criteri generali per l'attuazione di quanto previsto in materia di procedure di mobilità.

Il **Capo II** recante "Fabbisogni" contiene gli articoli 4 e 5.

L'**articolo 4** reca modifiche all'articolo 6 del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, a cui aggiunge il comma 6-bis e l'articolo 6-ter.

In particolare, all'articolo 6, si prevede che le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali (*comma 1*).

Inoltre, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo.

Nel caso in cui siano individuate eccedenze di personale, si applicano le disposizioni previste in materia (art. 33). Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale.

Il piano deve essere accompagnato dall'indicazione delle risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti di quelle disponibili a legislazione vigente, nonché dell'importo complessivo della spesa di personale sostenibile ai sensi della legislazione vigente in materia e nel rispetto di quanto previsto dal successivo comma 3.

In sede di definizione del piano dei fabbisogni, ciascuna amministrazione può rimodulare le proprie dotazioni organiche, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto dei limiti finanziari delle medesime e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 che prevede che solo con norma primaria possono essere istituiti nuovi uffici dirigenziali. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. (*comma 3*).

Nelle amministrazioni statali, il piano adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. E' comunque assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali (*comma 4*).

Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti appena illustrati non possono assumere nuovo personale.

Sono fatte salve le procedure di reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) delle istituzioni scolastiche ed educative statali, delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica e delle

istituzioni universitarie, nonché degli enti pubblici di ricerca di cui al decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218. Per gli enti del servizio sanitario nazionale sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalla normativa di settore (*Commi 6 e 6-bis*)

All' articolo 6-ter si prevede che le linee di indirizzo siano definite con decreti del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e, relativamente alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, previa intesa in sede di Conferenza unificata. Inoltre, con riguardo alle aziende ed agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute (*commi 1 e 3*).

Le predette linee di indirizzo saranno definite anche sulla scorta delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze e dovranno definire il quadro di riferimento a cui le singole amministrazioni pubbliche si attengono nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, ciò anche con riferimento ai fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. Inoltre con riferimento alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, i decreti citati sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata.

Ciascuna amministrazione pubblica è tenuta a comunicare, entro trenta giorni dall'adozione, i contenuti del piano triennale dei fabbisogni e i relativi aggiornamenti annuali nonché eventuali ulteriori informazioni. L'assolvimento di tali obblighi è condizione necessaria per l'avvio delle procedure di reclutamento a pena di nullità delle stesse (*comma 3*). Si prevede inoltre al comma 4 che le modalità di acquisizione dei dati del personale siano a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

L'**articolo 5** modifica l'articolo 7 del decreto legislativo n. 165 del 2001, introducendo il divieto per le pubbliche amministrazioni di stipulare contratti di collaborazione che si sostanzino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. Viene inoltre previsto che, per le pubbliche amministrazioni, non opera la conversione *ex lege* dei co.co.co. in contratti di lavoro subordinato *ex* articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015 (nuovo *comma 5-bis*).

Rimane ferma la possibilità, già ammessa nel regime preesistente, di conferire -per esigenze cui non è possibile far fronte con personale in servizio- incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo a esperti di particolare e comprovata specializzazione in presenza di determinati presupposti di legittimità. Analogamente, il ricorso a tali contratti, come avveniva per le "vecchie" co.co.co., è escluso per lo svolgimento di funzioni ordinarie e l'utilizzo dei soggetti incaricati come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che le dispone.

Infine, è stato inserito un nuovo comma 6-*quinquies* che fa salvo per gli enti pubblici di ricerca la disciplina di cui al decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218.

Il **Capo III** recante "Reclutamento e incompatibilità" contiene gli articoli 6, 7 e 8.

L'**articolo 6** modifica l'articolo 35 del decreto legislativo n. 165 del 2001, recante "*Reclutamento del personale*", aggiungendo al *comma 3* ulteriori principi che devono guidare le procedure di reclutamento quali: la possibilità di individuare idonei in numero non superiore al trenta per cento dei posti messi a concorso (nuova lettera *e-bis*), facendo salva la speciale normativa dei concorsi per il personale della scuola, e quella di richiedere, ove pertinente, tra i requisiti richiesti per specifici profili o livelli di inquadramento il possesso del titolo di dottore di ricerca (nuova lettera *e-ter*).

La disposizione di cui alla lettera b) prevede che l'avvio di procedure di reclutamento siano adottate da ciascuna amministrazione sulla base del piano triennale dei fabbisogni e non più sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale.

Inoltre, viene sostituito il *comma 5* del predetto articolo 35, stabilendo che le amministrazioni pubbliche, per lo svolgimento delle proprie procedure selettive, possono rivolgersi al Dipartimento della funzione pubblica ed avvalersi della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualficazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM), fatte comunque salve le competenze delle Commissioni esaminatrici. A tal fine, la Commissione RIPAM si avvale di personale messo a disposizione dall'Associazione Formez PA (nuovo *comma 5*). Viene, quindi, stabilito che il bando di concorso possa fissare un contributo di ammissione per la partecipazione (*comma 5.1*) e che il Dipartimento della funzione pubblica elabori, previa intesa in sede di Conferenza Unificata, linee guida sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli. Le linee guida per le prove concorsuali e la valutazione dei titoli del personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale sono adottate di concerto con il Ministero della salute. (*comma 5.2*).

L'**articolo 7** reca modifiche al comma 1 dell'articolo 37 del decreto legislativo n. 165 del 2001, prevedendo, per l'accesso alle pubbliche amministrazioni, l'accertamento della conoscenza lingua inglese, nonché, ove opportuno in relazione al profilo professionale richiesto, di altre lingue straniere.

L'**articolo 8** modifica l'articolo 53 recando norme di coordinamento normativo.

Il **Capo IV** recante "Lavoro flessibile" contiene l'articolo 9.

L'**articolo 9** modifica l'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001, esso, quindi, reca la revisione della disciplina dei contratti di lavoro flessibile sulla base della relativa indicazione della legge-delega.

Nel *comma 2* dell'articolo 36, come modificato, viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nelle pubbliche amministrazioni contratti di lavoro flessibile. Questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali. Fra i contratti di tipo flessibile ammessi vengono nominati solo i *contratti di lavoro subordinato a tempo determinato* ed i *contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato*, con rinvio alle omologhe

disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga (nei contratti a tempo determinato il diritto di precedenza trova applicazione al solo personale delle categorie protette mentre i contratti di somministrazione di lavoro sono esclusi per l'esercizio di funzioni direttive o dirigenziali).

Viene, inoltre, inserito nell'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001, un comma 2-*bis*, di coordinamento testuale, che chiarisce che i rinvii ai contratti collettivi, operati dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, devono intendersi riferiti per le amministrazioni pubbliche ai contratti collettivi nazionali stipulati dall'ARAN.

Nel *comma 3* si prevede che al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, sulla base di apposite istruzioni fornite con direttiva del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, le amministrazioni redigono, dandone informazione alle organizzazioni sindacali tramite invio all'Osservatorio paritetico presso l'Aran, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate, con l'indicazione dei dati identificativi dei titolari del rapporto nel rispetto della normativa vigente in tema di protezione dei dati personali, da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione e agli organismi indipendenti di valutazione, nonché alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento.

Al comma 5-*quater*, vengono aggiornati alcuni riferimenti normativi e generalizzate alcune sanzioni nell'ipotesi di stipulazione di contratti flessibili illegittimi, che erano precedentemente previste solo per i contratti di lavoro a tempo determinato. Vengono infine abrogati i commi 5-*bis* e 5-*ter*. Viene introdotto inoltre il nuovo comma 5-*quater* in base al quale le disposizioni in esame non si applicano al reclutamento del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) a tempo determinato presso le istituzioni scolastiche ed educative statali, le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica. Per gli enti di ricerca pubblici restano ferme le disposizioni di cui al decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218.

Il **Capo V** recante "Misure di sostegno alla disabilità" contiene l'articolo 10.

L'**articolo 10** introduce gli articoli 39-*bis*, 39-*ter* e 39-*quater* nel decreto legislativo n. 165 del 2001, con cui viene data attuazione ai criteri di delega in materia di disabilità, con riferimento specifico all'istituzione della Consulta Nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità e del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità.

Più diffusamente la Consulta Nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità, è istituita dall'articolo 39-*bis* presso il Dipartimento della funzione pubblica (*comma 1*). Essa è composta da un rappresentante dello stesso Dipartimento, da un rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da due rappresentanti designati dalla conferenza unificata, da due rappresentanti delle organizzazioni sindacali e da due rappresentanti delle associazioni del mondo della disabilità: a tutti i componenti della Consulta compete esclusivamente il rimborso delle

spese effettivamente sostenute con esclusione di qualsiasi altro emolumento comunque denominato (*comma 2*).

Vengono, quindi, dettagliate le funzioni esercitate dalla Consulta, fra cui l'elaborazione di piani, programmi e linee di indirizzo per ottemperare agli obblighi di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68; il monitoraggio sul rispetto degli obblighi di comunicazione di cui al successivo articolo 39-*quater*; la proposta ai ministeri competenti di iniziative e misure innovative finalizzate al miglioramento dei livelli di occupazione e alla valorizzazione delle capacità e delle competenze dei lavoratori disabili nelle pubbliche amministrazioni; la previsione di interventi straordinari per l'adozione degli accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro previsti dall'articolo 3, comma 3-*bis*, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216.

L'articolo 39-*ter*, aggiunto dall'articolo 8 dello schema di decreto legislativo, invece, disciplina la figura del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità e le relative funzioni.

Il responsabile deve essere previsto nelle amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente (*comma 1*). Esso cura i rapporti con il servizio per l'inserimento lavorativo dei disabili, predispone gli accorgimenti organizzativi e propone le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro, verifica l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.

L'articolo 39-*quater* reca disposizioni volte al monitoraggio sull'applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, in particolare, si prevede che le amministrazioni pubbliche al fine di dare corretta attuazione in materia di collocamento obbligatorio devono comunicare entro il 31 dicembre di ogni anno al Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Centro per l'impiego territorialmente competente la situazione occupazionale e le eventuali scoperture di posti di lavoro riservati ai disabili. Successivamente devono comunicare alle medesime autorità tempi e modalità di copertura della quota di riserva. In caso di mancata osservanza delle predette disposizioni o di mancato rispetto dei tempi concordati, i Centri per l'impiego avviano numericamente i lavoratori disabili attingendo alla graduatoria vigente con profilo professionale generico.

Il **Capo VI** recante "Contrattazione" contiene l'articolo 11.

L'articolo 11 modifica l'articolo 40 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Con la modifica al *comma 1* dell'articolo 40 viene chiarita la competenza della contrattazione collettiva, che investe il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità, la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative

dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

Inoltre, tramite appositi accordi tra l'ARAN e le Confederazioni rappresentative, sono definiti fino a un massimo di quattro comparti di contrattazione collettiva nazionale, cui corrispondono non più di quattro separate aree per la dirigenza. Una apposita area o sezione contrattuale di un'area dirigenziale riguarda la dirigenza del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale. Nell'ambito dei comparti di contrattazione possono essere costituite apposite sezioni contrattuali per specifiche professionalità.

Viene stabilito, intervenendo sul comma *3-bis*, che la quota prevalente delle risorse complessivamente destinate al trattamento accessorio va devoluta al trattamento collegato alla performance (*organizzativa e non più individuale*).

Con l'intervento sul *comma 3-ter* viene stabilito che nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria. I contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo. È istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti di cui al primo periodo. Ai componenti non spettano gettoni di presenza, né rimborsi spese a qualunque titolo dovuti.

Viene, infine, abrogato il *comma 3-quater*, rimasto ad oggi totalmente inapplicato.

Il novellato *comma 3-quinquies* stabilisce che la contrattazione collettiva nazionale dispone le modalità di utilizzo delle risorse, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti. Infine, le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale

o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite *ex lege*.

Inoltre viene stabilito che in caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli. Al fine di non pregiudicare l'ordinata prosecuzione dell'attività amministrativa delle amministrazioni interessate la quota del recupero non può eccedere il 25% delle risorse destinate alla contrattazione integrativa ed il numero di annualità, previa certificazione degli organi di controllo è corrispondentemente incrementato.

Il *comma 4-bis*, aggiunto all'art. 40 del decreto legislativo n. 165 del 2001, ai fini di potenziamento del livello di efficienza degli uffici pubblici e del contrasto ai fenomeni di scarsa produttività impone un oggetto necessario nei contratti collettivi nazionali. Questi sono tenuti ad inserire apposite clausole di riduzione della consistenza complessiva delle risorse destinate ai trattamenti economici correlati alla performance nei casi in cui i dati sulle assenze, misurati a consuntivo a livello di amministrazione o di sede di contrattazione integrativa, evidenzino significativi scostamenti rispetto a dati medi nazionali o di settore, ciò anche con riferimento alla concentrazione in determinati periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza o, comunque, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale.

Nel successivo *comma 4-ter*, analogamente aggiunto dall'articolo 9 all'art. 40 del decreto legislativo n. 165 del 2001, si delega la contrattazione collettiva nazionale al riordino, alla razionalizzazione ed al coordinamento delle discipline in materia di fondi destinati alla contrattazione integrativa, al fine di semplificarne le modalità di formazione ed utilizzo, soprattutto in relazione agli obiettivi di valorizzazione degli apporti del personale e di miglioramento della produttività e della qualità dei servizi.

I successivi articoli da 10 a 15 modificano le disposizioni relative alle sanzioni ed al procedimento disciplinare.

Il **Capo VII** recante "Responsabilità disciplinare" contiene gli articoli da 12 a 17.

L'**articolo 12** integra il contenuto del comma 1 dell'articolo 55 del decreto legislativo n. 165 del 2001, chiarendo che la violazione delle disposizioni in materia di procedimento e sanzioni disciplinari costituisce a sua volta illecito disciplinare in capo ai dipendenti preposti alla loro applicazione.

L'**articolo 13** interviene a modificare l'articolo 55-*bis* del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, recante "*Forme e termini del procedimento disciplinare*", riscrivendone i primi 5 commi, modificando ed integrando i successivi commi da 6 a 9 ed aggiungendo i nuovi commi 9-*bis*, 9-*ter*, 9-*quater* e 9-*quinqües*.

Nel nuovo *comma 1* dell'articolo 55-*bis* viene ristabilita la competenza all'irrogazione delle sanzioni edittali di minore entità (rimprovero verbale) del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, sussistente anteriormente alle modifiche in tema recate dal d.lgs. n. 150 del 2009, e viene di converso ribadita la competenza del contratto collettivo per la regolamentazione del procedimento disciplinare per le disposizioni non altrimenti regolate dallo stesso del decreto legislativo n. 165 del 2001, che costituiscono a carattere imperativo ai sensi dell'articolo 55, comma 1.

Inoltre, ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento e nell'ambito della propria organizzazione, individua l'ufficio per i procedimenti disciplinari competente per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale e ne attribuisce la titolarità e responsabilità (*comma 2*). Nel nuovo *comma 3* dell'articolo 55-*bis* si stabilisce che le pubbliche amministrazioni possano disporre tramite convenzione non onerosa la gestione unificata delle funzioni dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

Il *comma 4*, come sostituito, regola il procedimento disciplinare per le sanzioni non irrogabili direttamente dal responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente assoggettato a procedimento disciplinare.

Il procedimento viene avviato con la segnalazione *immediata* (che deve comunque avvenire non oltre dieci giorni dal fatto) del responsabile della struttura cui presta servizio il dipendente all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza.

L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con immediatezza (e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della segnalazione, ovvero dal momento in cui lo stesso Ufficio abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti), provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato, con un preavviso di almeno venti giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa. Il dipendente ha facoltà di farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato e, in caso di grave ed oggettivo impedimento - ferma la possibilità di depositare memorie scritte - può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita per una sola volta. In questo caso il termine per la conclusione del procedimento viene prorogato in misura corrispondente al differimento. Salvo quanto previsto in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti all'articolo 54-*bis*, comma 4, è riaffermato il diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. Il procedimento deve quindi essere concluso entro novanta giorni dalla contestazione dell'addebito con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione da parte dell'ufficio per i procedimenti disciplinari.

Al *comma 5*, come sostituito, si conferma che la comunicazione di contestazione dell'addebito al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano; e, in alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della consegna a mano, che le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Si aggiunge che le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito sono consentite anche tramite comunicazione tra l'amministrazione ed i propri dipendenti per posta elettronica o

altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'articolo 47 del decreto legislativo n. 82 del 2005, ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore. Inoltre, si elimina la previsione di tassatività di tali modalità di comunicazione, in coerenza con la previsione innovativa di cui al comma 9-ter, secondo cui la violazione delle norme e dei termini del procedimento non comporta decadenza dall'azione disciplinare, né nullità degli atti o invalidità della sanzione, purché non sia lesa irrimediabilmente il diritto di difesa o compromesso il principio di tempestività dell'azione.

Nella modifica del *comma 6* viene chiarito che nel corso dell'istruttoria, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari può acquisire informazioni o documenti rilevanti da altre amministrazioni pubbliche, ivi compresi i Corpi di polizia, sia nell'ambito dell'istruttoria che nel successivo giudizio. In ogni caso al dipendente viene garantito il diritto di difesa essendo allo stesso riconosciuto, nel comma 4, l'accesso agli atti istruttori del procedimento.

Nella modifica al *comma 7* sono contenute alcune modifiche di coordinamento testuale.

Con le modifiche e le integrazioni al *comma 8* viene ridefinito in modo puntuale il procedimento disciplinare in caso di trasferimento del dipendente. In via generale in questi casi il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la sanzione viene applicata presso l'amministrazione in cui il dipendente presta servizio a seguito del trasferimento. In caso di trasferimento con procedimento pendente, l'ufficio per i procedimenti disciplinari dell'amministrazione di provenienza è tenuto alla tempestiva trasmissione degli atti all'ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è stato trasferito. In tali casi, il procedimento disciplinare viene interrotto e i nuovi termini (per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento) decorrono dalla data di ricezione degli atti da parte dell'Ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito. Nel caso in cui l'amministrazione di provenienza venga a conoscenza dell'illecito disciplinare successivamente al trasferimento del dipendente, sarà la stessa Amministrazione a segnalare -immediatamente e comunque entro venti giorni- i fatti ascritti e a comunicarli all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari dell'amministrazione presso cui il dipendente presta servizio; dalla data di ricezione della predetta segnalazione decorrono i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento. Gli esiti del procedimento disciplinare sono in ogni caso comunicati anche all'amministrazione di provenienza del dipendente.

Viene modificato il *comma 9*. Fermo restando che la cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare (salvo i casi in cui per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio), viene ribadito che le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

A completamento della disciplina del procedimento disciplinare sono aggiunti all'articolo in commento i commi *9-bis*; *9-ter*, *9-quater* e *9-quinquies* che, a garanzia dell'effettività del procedimento disciplinare nel lavoro pubblico, dispongono:

- la nullità delle disposizioni di regolamento, contrattuali o le disposizioni interne comunque qualificate che prevedano per l'irrogazione di sanzioni disciplinari requisiti formali o procedurali ulteriori rispetto a quelli indicati dal decreto legislativo o che comunque aggravino il procedimento disciplinare (*comma 9-bis*);
- la dequotazione dei vizi formali del procedimento. Si dispone, infatti, che la violazione dei termini e delle altre disposizioni previste nell'articolo (fatta salva la responsabilità del dipendente a cui siano imputabili) non determina la decadenza dall'azione disciplinare, nè l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, sempre che non sia compromesso il diritto di difesa del dipendente, ovvero i termini entro i quali l'addebito è stato contestato e la sanzione irrogata siano comunque incompatibili, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, che risultino comunque compatibili con il principio di tempestività (*comma 9-ter*);
- la possibilità di riaprire il procedimento disciplinare entro sessanta giorni dal passaggio in giudicato della sentenza che annulla, per violazione del principio di proporzionalità, la sanzione disciplinare. In questo caso l'amministrazione è tenuta a rinnovare la contestazione degli addebiti ed i termini del procedimento decorrono nuovamente ed integralmente (*comma 9-quater*);
- le ipotesi di procedimento disciplinare avviato nei confronti del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) presso le istituzioni scolastiche ed educative statali. In particolare, nei casi di infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, la competenza del relativo procedimento è in capo al responsabile della struttura in possesso di qualifica dirigenziale e la procedura stessa si svolge secondo le disposizioni dell'articolo 55-*bis*. Viceversa, nei casi in cui il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punite con sanzioni più gravi, il procedimento disciplinare si svolge dinanzi all'ufficio competente (*comma 9-quinquies*). Tale disposizione si rende necessaria in quanto ciascuno dei cento ambiti territoriali gestisce in media migliaia di dipendenti del settore scolastico e si fa carico di curare svariate decine di procedimenti disciplinari gravi all'anno. Gli ambiti territoriali non sarebbero in grado di far fronte all'ulteriore carico di lavoro che deriverebbe dai procedimenti disciplinari di minore gravità. Infatti, sebbene al riguardo non siano disponibili dati circa la relativa numerosità, è ragionevole supporre che si tratti di più di *diecimila* procedimenti all'anno, essendo sicuramente più numerosi dei procedimenti per infrazioni disciplinari gravi.

L'**articolo 14** modifica l'articolo 55-*ter* del decreto legislativo n. 165 del 2001, in materia di rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale, di cui viene, tuttavia, sostanzialmente conservato l'impianto preesistente.

Il *comma 1* viene coordinato con le nuove disposizioni che prevedono la competenza dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari per tutte le sanzioni superiori al rimprovero verbale ed *integrato* con la previsione secondo la quale il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato - anche sulla base di un provvedimento giurisdizionale

non definitivo - qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi sufficienti per concludere il procedimento.

I commi 2 e 3 recano disposizioni di mero coordinamento.

Il *comma 4, sostituito*, prevede che il procedimento disciplinare sia ripreso o riaperto, mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza a cura della cancelleria del giudice ovvero dalla ricezione dell'istanza di riapertura. In questi casi i termini del procedimento decorrono nuovamente ed integralmente.

L'**articolo 15** integra le fattispecie di licenziamento disciplinare di cui all'articolo 55-*quater* del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Vengono inserite ulteriori ipotesi che legittimano l'irrogazione della sanzione in argomento:

- le gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento (nuova *lett. f-bis*);
- la commissione dolosa o gravemente colposa dell'infrazione di cui all'articolo 55-*sexies*, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001, che si verifica nei confronti del responsabile nei casi di mancato esercizio o di decadenza dell'azione disciplinare dovuti all'omissione od al ritardo ingiustificato degli atti del procedimento disciplinare ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli dell'insussistenza dell'illecito a fronte di condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare (nuova *lett. f-ter*);
- la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa che abbia determinato l'irrogazione della sospensione dal servizio per un periodo superiore a un anno nell'arco di un biennio (nuova *lett. f-quater*);
- insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla reiterata valutazione negativa della performance del dipendente nell'arco dell'ultimo triennio (nuova *lett. f-quinquies*).

Infine, viene modificato il comma 3, per cui nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si applicano le previsioni dei commi da 3-bis a 3-quinquies.

L'**articolo 16** reca alcune correzioni di mero coordinamento testuale all'articolo 55-*quinquies*, del decreto legislativo n. 165 del 2001. Inoltre, viene aggiunto il comma 3-*bis* secondo il quale i contratti collettivi nazionali individuano le condotte e fissano le corrispondenti sanzioni disciplinari con riferimento alle ipotesi di ripetute e ingiustificate assenze dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, nonché con riferimento ai casi di ingiustificate assenze collettive in determinati periodi nei quali è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza.

L'**articolo 17** modifica l'articolo 55-*sexies* del decreto legislativo n. 165 del 2001 recante: "Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare".

Viene sostituito il *comma 1*, prevedendo nei casi in cui la violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, l'applicazione nei confronti del dipendente responsabile della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento, ciò salva il riscontro dei presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare.

Con il nuovo *comma 3* si prevede che il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare dovuti a omissione o a ritardo senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino ad un massimo di tre mesi salva la maggiore sanzione del licenziamento. Questa condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità dirigenziale.

Il **Capo VIII** recante "Polo unico per le visite fiscali" contiene l'articolo 18.

L'**articolo 18** modifica l'articolo 55-*septies* del decreto legislativo n. 165 del 2001, in materia di controlli sulle assenze con devoluzione dei rispettivi compiti dall'INPS.

Al *comma 1* viene specificato che i controlli sulla validità delle certificazioni mediche restano in capo alle singole amministrazioni pubbliche interessate.

Al *comma 2* si chiariscono i termini di utilizzo da parte dell'INPS delle certificazioni mediche inviate dal medico per via telematica.

Il *comma 2-bis*, aggiunto, prescrive che gli accertamenti medico-legali sui dipendenti assenti dal servizio per malattia sono effettuati, sul territorio nazionale, in via esclusiva dall'INPS, d'ufficio o su richiesta delle Amministrazioni interessate, con oneri a carico dello stesso Istituto che provvede nei limiti delle risorse trasferite delle Amministrazioni interessate. Il rapporto tra l'Inps ed i medici di medicina fiscale sarà disciplinato da apposite convenzioni, stipulate con le organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative in campo nazionale. L'atto di indirizzo per la stipula delle convenzioni è adottato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e con il Ministro della salute, sentite la Federazione nazionale degli Ordini dei medici chirurghi e degli odontoiatri e le organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative. Il predetto atto di indirizzo stabilisce, altresì, la durata delle convenzioni, demandando a queste ultime, anche in funzione della relativa durata, la disciplina delle incompatibilità in relazione alle funzioni di certificazione delle malattie.

Le fasce orarie di reperibilità entro le quali devono essere effettuate le visite di controllo, le modalità per lo svolgimento delle visite medesime e per l'accertamento

delle assenze dal servizio per malattia saranno definite con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con la finalità di armonizzare la disciplina dei settori pubblico e privato (comma 5-bis).

Il **Capo IX** recante “Disposizioni transitorie e finali” contiene gli articoli da 19 a 25.

L'**articolo 19** reca modifiche all'articolo 58 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

In particolare, si prevede che, al fine di realizzare il più efficace controllo del costo del lavoro, il Ministero dell'economia e delle finanze, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, provvede alla acquisizione delle informazioni relativi al personale di tutte le amministrazioni pubbliche e al relativo costo (comma 1).

L'originario secondo comma è abrogato.

Il terzo comma, infine, prevede che il Ministero dell'economia e delle finanze, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, cura il processo di integrazione dei sistemi informativi delle amministrazioni pubbliche che rilevano i trattamenti economici e le spese del personale, facilitando la razionalizzazione delle modalità di pagamento delle retribuzioni. Le informazioni acquisite dal sistema informativo del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato sono disponibili per tutte le amministrazioni e gli enti interessati.

L'**articolo 20** reca disposizioni per il superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni.

In particolare, si prevede che le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, nel triennio 2018-2020, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda i seguenti requisiti:

- a) sia in servizio con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione;
- b) sia stato già selezionato dalla medesima amministrazione con procedure concorsuali;
- c) abbia maturato alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni (comma 1).

Nello stesso periodo le amministrazioni possono bandire, ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possieda i seguenti requisiti:

- a) sia in servizio con contratti di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;
- b) abbia maturato alle dipendenze dell'amministrazione che bandisce il concorso almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni (comma 2).

Le pubbliche amministrazioni, sempre con riferimento al medesimo triennio possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico (comma 3).

Le summenzionate disposizioni possono essere applicate anche dai comuni che non hanno rispettato il pareggio di bilancio nell'anno 2016. Le regioni a statuto speciale, nonché gli enti territoriali ricompresi nel territorio delle stesse, possono applicare il comma 1, elevando ulteriormente i limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato ivi previsti, anche mediante l'utilizzo delle risorse appositamente individuate con legge regionale dalle medesime regioni che assicurano la compatibilità dell'intervento con il raggiungimento dei propri obiettivi di finanza pubblica, derivanti da misure di revisione e razionalizzazione della spesa certificate dagli organi di controllo interno (comma 4).

Fino al termine delle procedure di stabilizzazione è fatto divieto alle amministrazioni interessate di instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile (comma 5).

Restano ferme le disposizioni concernenti le procedure di mobilità in atto (comma 6).

Le disposizioni citate non si applicano comunque al personale impiegato negli uffici di diretta collaborazione né quello con incarichi a contratto presso gli enti locali (comma 7).

Le amministrazioni possono tuttavia prorogare i rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle procedure di stabilizzazione fino alla loro conclusione, nei limiti delle risorse utilizzabili per le assunzioni a tempo indeterminato (comma 8).

La disciplina sopra illustrata non si applica al reclutamento del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) presso le istituzioni scolastiche ed educative statali, mentre si applicano alle Istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica. Anche per gli enti pubblici di ricerca rimane ferma la propria disciplina speciale (comma 9).

Per il personale medico, tecnico-professionale e infermieristico del Servizio sanitario nazionale, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 543, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, la cui efficacia è prorogata al 31 dicembre 2018 per l'indizione delle procedure concorsuali straordinarie, al 31 dicembre 2019 per la loro conclusione, e al 31 ottobre 2018 per la stipula di nuovi contratti di lavoro flessibile ai sensi del comma 542 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (comma 10).

L'**articolo 21** interviene sul comma 2 dell'articolo 63 del decreto legislativo n. 165 del 2001, cristallizzando un principio di tutela reale nei confronti del dipendente pubblico, già peraltro oggetto di approdo giurisprudenziale. Ciò, nell'esercizio dei criteri di delega di cui all'articolo 16, comma 2), lettere b) e c), al fine di procedere ad un "coordinamento formale e sostanziale del testo delle disposizioni legislative vigenti", che garantisca "la coerenza logica e sistematica della normativa" in materia e consenta altresì la "*risoluzione delle antinomie in base ai principi dell'ordinamento e alle discipline generali regolatrici della materia*".

In questi casi il giudice, con la sentenza con la quale annulla o dichiara nullo il licenziamento, condanna l'amministrazione alla *reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro* ed al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima

retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

L'articolo 22 reca disposizioni di coordinamento e transitorie.

Al fine di evitare il blocco delle assunzioni derivanti dalla mancata adozione delle linee di indirizzo per la pianificazione di personale, il comma 1 prevede una disposizione transitoria volta a definire una precisa tempistica per l'adozione delle predette linee di indirizzo, prevedendo altresì che in sede di prima applicazione le amministrazioni possano adottare il piano triennale dei fabbisogni anche in assenza delle medesime linee. Si stabilisce, quindi, che il divieto di assumere nuovo personale decorre dal 30 marzo 2018 (comma 1).

Le nuove disposizioni concernenti l'accertamento delle malattia si applicano nei confronti del personale delle istituzioni scolastiche ed educative statali a decorrere dall'anno scolastico 2017/2018 (comma 2).

Sono poi previste ulteriori disposizioni di coordinamento correlate al nuovo regime dei controlli sulla malattia (comma 3). In particolare, si attribuiscono all'INPS i fondi necessari per poter svolgere i nuovi compiti relativi all'accertamento della malattia di tutti i dipendenti pubblici.

Il comma 4 reca disposizioni di coordinamento relative alla attuale denominazione del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca.

Il comma 5 apporta alcune modifiche di coordinamento al d.lgs. n. 165/2001 in materia di controllo del costo del lavoro.

Il comma 6 reca norme di coordinamento normativo.

Il comma 7 contiene modificazioni all'articolo 4 del decreto-legge 6 marzo 2014, n. 16, in materia di misure conseguenti al mancato rispetto di vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi.

Il comma 8 prevede che il divieto di cui all'articolo 7, comma 5-*bis*, del decreto legislativo n. 165 del 2001 si applichi a decorrere dal 1 gennaio 2018.

Il comma 9 contiene disposizioni di mero coordinamento con il decreto legislativo n. 81 del 2015.

L'articolo 23 reca disposizioni relative al salario accessorio e alla sperimentazione. Il comma 1 prevede che al fine di consentire l'armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale del Comparto e dell'Area dirigenziale delle Funzioni Centrali di cui agli articoli 3 e 7 del C.C.N.Q. 13 luglio 2016, la contrattazione collettiva nazionale opera la graduale convergenza dei medesimi mediante la differenziata distribuzione, distintamente per il personale dirigenziale e non dirigenziale, delle risorse finanziarie destinate all'incremento dei fondi per la contrattazione integrativa di ciascuna amministrazione.

Il comma 2, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi, prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale non possa superare il

corrispondente importo determinato per l'anno 2016. 1. Il primo periodo non si applica al personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) presso le istituzioni scolastiche ed educative statali.

Il comma 3 prevede un regime derogatorio rispetto a quanto previsto al comma 2 per le Regioni e gli enti locali.

Alle regioni a statuto ordinario e alle città Metropolitane in condizioni di virtuosità è consentito incrementare l'ammontare della risorse destinate alla contrattazione integrativa destinata al personale, anche di livello dirigenziale, esclusivamente nel rispetto delle norme di contenimento della spesa di personale e nel rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio. I parametri di virtuosità sono definiti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previo accordo in Conferenza permanente Stato -Regioni e Province autonome e della Conferenza Stato Città, entro 90 giorni dalla entrata in vigore del presente provvedimento (comma 4).

Al comma 5 si prevede che nell'ambito della sperimentazione, con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa acquisizione del parere della Conferenza permanente Stato - Regioni e Province autonome, possa essere disposto il graduale superamento degli attuali vincoli assunzionali, in favore di un meccanismo basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa per personale valutata anche in base ai criteri sperimentali, previa individuazione di specifici meccanismi che consentano l'effettiva assenza di nuovi o maggiori oneri carico della finanza pubblica. Le procedure concorsuali finalizzate al reclutamento di personale, sono delegate alla Commissione Interministeriale RIPAM istituita con Decreto interministeriale del 25 luglio 1994, e successive modificazioni.

In caso di esito positivo della sperimentazione, può essere disposta l'applicazione in via permanente delle disposizioni illustrate nonché l'eventuale estensione ad altre amministrazioni pubbliche, previa individuazione di specifici meccanismi che consentano l'effettiva assenza di nuovi o maggiori oneri carico della finanza pubblica (comma 6). Nel caso si rilevino incrementi di spesa che compromettono gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica sono adottate le necessarie misure correttive (comma 7).

L'articolo 24 reca la clausola d'invarianza finanziaria.

L'articolo 25 indica le disposizioni che si rende necessario abrogare per effetto delle nuove disposizioni.