

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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** interviene sull'articolo 2 del decreto legislativo n. 165 del 2001, che prevede la possibilità per i contratti collettivi nazionali di cui all'articolo 40, comma 3, di derogare alle disposizioni recate da legge, regolamento o statuto, precisando che ciò avviene 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 delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

In sede di definizione del piano, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima 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, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. 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, su proposta del Ministro competente, 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. Sono altresì fatte salve le particolari disposizioni dettate dalla normativa di settore per gli enti del servizio sanitario nazionale, nonché alcune specifiche procedure di reclutamento del Ministero della Giustizia già autorizzate da specifiche norme di legge (*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 facoltà, per ciascuna amministrazione, di limitare nel bando il numero degli eventuali idonei in misura non superiore al venti per cento dei posti messi a concorso (nuova lettera *e-bis*), tenendo conto di quanto previsto dall'articolo 4 del decreto-legge n. 101 del 2013, 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, fermo restando quanto già previsto dall'articolo 4, comma 3-quinquies, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, per le amministrazioni di cui al comma 4, le restanti 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 Riqualificazione 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 Dipartimento per le pari opportunità, da un rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da un rappresentante del Ministero della salute, da un rappresentante dell'ANPAL, 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 alle amministrazioni 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 è previsto per le 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 centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo dei disabili, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento mirato; predispone gli accorgimenti organizzativi e propone le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro e verifica, inoltre, l'attuazione del processo di inserimento.

L'articolo 39-quater reca disposizioni volte ad assicurare, attraverso un efficace monitoraggio, la concreta applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 da parte delle pubbliche amministrazioni. A tal fine si prevede che le amministrazioni comunichino il prospetto informativo di cui all'articolo 9, comma 6, Legge n. 68 del 1999, al Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Centro per l'impiego territorialmente competente. Successivamente comunicano 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 solamente 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, fino alla successiva sottoscrizione, 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. E' 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, salvo che l'amministrazione non disponga la proroga dei piani di recupero ai sensi della legislazione vigente, 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 ridefinita la competenza del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente all'irrogazione delle sanzioni edittali di minore entità (rimprovero verbale).

Inoltre, viene previsto che 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 formali sul procedimento disciplinare (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 da INPS 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, sentito l'INPS per gli aspetti organizzativo-gestionali e 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. Le predette risorse sono calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno (comma 3).

Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 non possono essere applicate dai comuni che in ciascuno degli anni del quinquennio 2012-2016 non hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica. 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 agli incarichi a contratto presso gli enti locali, di cui agli articoli 90 e 110 del T.U.E.L., nè al personale impiegato negli uffici di diretta collaborazione, al quale si applicano, per ciò che attiene al regime e alla durata, le specifiche previsioni dell'articolo 14 del d.lvo n. 165 del 2001 (comma 7).

Le amministrazioni possono prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle procedure di cui ai commi 1 e 2, fino alla loro conclusione, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 (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, nè 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 vivace dibattito e approdo giurisprudenziale a seguito del sovrapporsi di diverse previsioni normative nel tempo. 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, e comunque in misura non superiore alle ventiquattro mensilità, 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.

Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo (comma 1).

Le nuove disposizioni concernenti l'accertamento delle malattie 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.

Il comma 3 prevede un regime derogatorio rispetto a quanto previsto al comma 2 per le Regioni e gli enti locali, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile.

A decorrere dal 1° gennaio 2018 e sino al 31 dicembre 2020, in via sperimentale, le regioni a statuto ordinario e le città Metropolitane che rispettano i requisiti di cui al secondo periodo possono incrementare l'ammontare della componente variabile dei fondi per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio presso i predetti enti, anche di livello dirigenziale, in misure non superiore a una percentuale della componente stabile dei fondi medesimi definita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, adottato su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previo accordo in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997, entro 90 giorni dalla entrata in vigore del presente provvedimento. Il predetto decreto individua i requisiti da rispettare ai fini della partecipazione alla sperimentazione (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 in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997, 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 e



l'acquisizione dell'intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997 (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.



RELAZIONE TECNICA 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.

Il **Capo I** recante "Disciplina delle fonti" contiene gli articoli 1, 2 e 3.

L'**articolo 1** modifica l'articolo 2 del decreto legislativo n. 165 del 2001 prevedendo la possibilità per i contratti e accordi collettivi nazionali di derogare alle disposizioni recate da legge, disciplina il rapporto tra le fonti, ovvero il rapporto tra norme di legge e spazio d'azione dei contratti.

Al fine di assicurare l'invarianza finanziaria prevista dall'articolo 23, comma 2, della legge delega n. 124/2015 e dall'articolo 24 del presente decreto, qualora i contratti o gli accordi collettivi nazionali, anche in relazione al disposto di cui al primo periodo dell'articolo 40, comma 3-quinquies, nel derogare alle vigenti disposizioni di legge, regolamento o statuto determinino nuovi oneri ovvero minori risparmi di spesa già scontati ai fini dei saldi di finanza pubblica, i medesimi sono corrispondentemente posti a carico delle risorse contrattuali.

L'**articolo 2** in materia di potere di organizzazione delle amministrazioni pubbliche, disciplina i diritti delle organizzazioni sindacali rispetto ai poteri dirigenziali sull'organizzazione degli Uffici e sulle misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro. Tali disposizioni, essendo di natura ordinamentale, non hanno impatto sulla finanza pubblica.

L'**articolo 3** prevede che i contratti collettivi nazionali possano integrare le procedure e i criteri generali per l'attuazione di quanto previsto in materia di procedure di mobilità. Tale disposizione, di natura ordinamentale, non comporta oneri per la finanza pubblica.

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

L'**articolo 4** reca la nuova disciplina dell'organizzazione degli uffici e dei fabbisogni di personale, modificando l'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

In particolare, il comma 1, nel prevedere che le amministrazioni pubbliche definiscano l'organizzazione degli uffici con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, in conformità al piano triennale dei fabbisogni, non comporta oneri per la finanza pubblica, trattandosi di disposizione di carattere ordinamentale, peraltro presidiata ai commi successivi da disposizioni specificamente mirate al controllo della spesa. In questo senso, il piano triennale dei fabbisogni, previsto alla lettera b) punto 2 del medesimo articolo, indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano stesso e, come previsto dalla clausola di invarianza finanziaria contenuta nel medesimo comma, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e del turn over delle stesse commesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. Il successivo punto 3 della citata lettera b) prevede che la consistenza e l'eventuale rimodulazione delle dotazioni organiche in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni siano determinate da ciascuna amministrazione in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione, fermo restando che le assunzioni avvengono secondo le facoltà consentite a legislazione vigente e, quindi, nei limiti delle risorse già disponibili e, comunque, nei vincoli di spesa massima complessiva derivanti dagli organici. Infine, il punto 4 della richiamata lettera b), sempre al fine di garantire il rispetto dei suddetti limiti finanziari ed assunzionali, prevede che il citato piano, nelle amministrazioni statali, sia approvato con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle



finanze. Si prevede, altresì, alla lettera d), recante la riformulazione del comma 6, il divieto di procedere a nuove assunzioni per le amministrazioni pubbliche che non provvedano agli adempimenti del presente articolo.

Il comma 6-bis, come introdotto dalla lettera e) del citato comma 1, prevede che siano 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 disposizioni vigenti in materia di fabbisogni (art. 1, comma 541, della legge 208/2015), di contenimento delle spese di personale (art. 2, comma 71, della legge 191/2009) e di reclutamento dettate dalla normativa di settore.*

Il comma in esame, non innovando la disciplina vigente per le categorie interessate, non comporta oneri aggiuntivi per la finanza pubblica.

Il comma 2, nell'aggiungere l'articolo 6-ter, prevede che le linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni 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, e agli enti locali, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281/1997 mentre, per gli enti del Servizio sanitario nazionale si prevede anche il concerto con il Ministro della salute.

Il comma 5 prevede che ciascuna amministrazione pubblica sia tenuta a comunicare al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato ed al Dipartimento della funzione pubblica, 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.

Il comma 6, infine, contiene una clausola di salvaguardia finanziaria che opera nel caso in cui, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica. In queste ipotesi con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, emanato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono adottate le necessarie misure correttive.

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. Tale disposizione non comporta nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

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, in materia di reclutamento del personale.

In particolare, 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. Pertanto, le relative assunzioni saranno effettuate nei limiti finanziari ed assunzionali suddetti.

Inoltre, viene stabilito che le amministrazioni pubbliche diverse da quelle centrali, soggette queste ultime alle previsioni dell'articolo 4, comma 3-quinquies del DL 101 del 2013, per lo svolgimento delle proprie procedure selettive, possano rivolgersi al Dipartimento della funzione pubblica ed avvalersi della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione 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. Viene, altresì, stabilito che il bando di concorso possa fissare un contributo di ammissione per la partecipazione. Tali ultime disposizioni possono produrre risparmi di spesa in relazione all'avvalimento del Dipartimento della funzione pubblica per lo svolgimento delle prove concorsuali e maggiori entrate ove introdotto il predetto contributo, che potranno essere quantificati solo a consuntivo

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. Trattasi di disposizione di natura ordinamentale dalla quale pertanto non derivano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

L'articolo 8 modifica l'articolo 53, recando norme di coordinamento normativo non comporta nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

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

L'articolo 9 modifica l'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001, reca la revisione della disciplina dei contratti di lavoro flessibile sulla base dei criteri previsti nella legge-delega. Tale disposizione, contenuta nel comma 2 dell'articolo 36, essendo di carattere ordinamentale, non comporta nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica

Sono inserite disposizioni di coordinamento testuale o di aggiornamento di alcuni riferimenti normativi. Viene introdotto, inoltre, il nuovo comma 5-*quiquies*, in base al quale le disposizioni in esame non si applicano al reclutamento del personale docente, educativo e 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. Tali disposizioni non hanno alcun impatto sulla finanza pubblica.

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. Il comma 1 reca la clausola di invarianza finanziaria, prevedendo l'istituzione della Consulta presso il Dipartimento della funzione pubblica senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, e il comma 2 precisa che ai componenti non spettano gettoni di presenza, compensi, indennità ed emolumenti comunque denominati, ad eccezione del rimborso delle spese effettivamente sostenute previsto dalla normativa vigente. Tali spese sono a carico delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente nel bilancio della Presidenza del Consiglio dei Ministri. L'articolo 39-*ter* prevede, altresì, che le amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti nominano un responsabile dei processi di inserimento, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

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 vengono chiariti gli ambiti di competenza della contrattazione collettiva e al comma 2 viene introdotta una modifica di coordinamento. Tali previsioni normative non comportano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Il comma 3-bis, stabilendo che la quota prevalente delle risorse complessivamente destinate al trattamento accessorio va devoluta al trattamento collegato alla performance (organizzativa e non più individuale), non incide sui vincoli finanziari.

Con l'intervento sul comma 3-ter si chiariscono alcune modalità procedurali che regolano il potere unilaterale sostitutivo dell'amministrazione pubblica, che può essere esercitato in caso di stallo delle trattative decentrate con pregiudizio per l'azione amministrativa. A tale riguardo è prevista l'istituzione presso l'ARAN di un osservatorio a composizione paritetica senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Ai componenti non spettano gettoni di presenza, né rimborsi spese a qualunque titolo dovuti.

Il novellato comma 3-quinquies prevede che le regioni e gli enti locali possano 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 stesso comma regola la procedura 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. Al fine di non pregiudicare l'ordinata prosecuzione dell'attività amministrativa delle amministrazioni interessate, qualora le stesse non adottino la proroga dei piani di recupero ai sensi della legislazione vigente, 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 prevede che i contratti collettivi nazionali siano 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 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.

Tali disposizioni non comportano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

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

Tali disposizioni sono di carattere ordinamentale e, pertanto, non comportano oneri per la finanza pubblica. Si segnala peraltro la individuazione, per tutte le sanzioni superiori al rimprovero verbale, di un unico ufficio competente per i procedimenti disciplinari, nell'ambito delle strutture già esistenti.

Il Capo VIII recante "Polo unico per le visite fiscali" contiene l'articolo 18, che modifica l'articolo 55-septies del decreto legislativo n. 165 del 2001, in materia di controlli sulle assenze dei pubblici dipendenti, con devoluzione dei rispettivi compiti dall'INPS. L'INPS provvederà con le risorse trasferite ai sensi dell'articolo 22, comma 3, lett. a), del decreto legislativo in esame.

Il Capo IX recante "Disposizioni transitorie e finali" contiene gli articoli da 19 a 24.



L'**articolo 19** che modifica l'articolo 58 del decreto legislativo n. 165 del 2001, in materia di costo del lavoro, non comporta nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

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, possano, nel triennio 2018-2020, in coerenza con i propri fabbisogni e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda i requisiti nel medesimo articolo.

Il comma 3 specifica le risorse che possono essere destinate alla copertura finanziaria dell'articolo. In particolare, si prevede che, ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale, le pubbliche amministrazioni possano elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122. L'importo massimo delle risorse destinabili alla stabilizzazione del personale è calcolato in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 a condizione che gli organi di controllo interno certifichino l'effettiva sussistenza in via permanente delle correlate risorse finanziarie poste a copertura, e che le amministrazioni stesse provvedano alla contestuale e definitiva riduzione del valore di spesa previsto per le forme di lavoro flessibile.

Le procedure previste dall'articolo in esame, pertanto, non determinano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica in quanto la facoltà di stabilizzare è disposta a valere sulle risorse già disponibili a legislazione vigente destinate - nel rispetto dei limiti definiti dall'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 e, per gli enti, anche dalla stabilità delle fonti di copertura, - alla spesa di personale con rapporti di lavoro flessibile. Per i Ministeri la verifica della sussistenza a regime della necessaria copertura finanziaria è effettuata con riferimento alle autorizzazioni di spesa previste a legislazione vigente di natura permanente. La definitiva riduzione della possibilità per le amministrazioni di attivare nuovi contratti di lavoro flessibile, determinata dalla conseguente e definitiva riduzione del limite di spesa destinabile all'attivazione di rapporti a tempo determinato, è garanzia di invarianza della spesa complessiva. In altri termini, la definitiva riduzione dell'entità della spesa destinabile alle forme di lavoro flessibile, la quale ha caratteristiche di ricorrenza e continuità ed è attualmente destinata a bisogni stabili delle amministrazioni, fa sì che la spesa complessiva dell'amministrazione non aumenti ma resti compresa nel valore complessivo previgente alla stabilizzazione.

Le summenzionate disposizioni non possono essere applicate dai comuni che, per ciascun anno del quinquennio 2012-2016, non hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica.

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.

Fino al termine delle procedure di stabilizzazione è fatto divieto, in ogni caso, alle amministrazioni interessate di instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile limitatamente alle professionalità interessate dalle predette procedure.

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



disponibili ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto legge 78/2010, già usato per le medesime finalità.

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 modifica il comma 2 dell'articolo 63 del decreto legislativo n. 165 del 2001, stabilendo un principio di tutela reale nei confronti del dipendente illegittimamente licenziato. Tale disposizione è di carattere ordinamentale e, pertanto, non comporta oneri per la finanza pubblica, tenuto anche conto che la disposizione novellata prevedeva, in ogni caso, un "effetto costitutivo" dei provvedimenti adottati dal giudice in relazione alla natura dei diritti tutelati, con il conseguente diritto alla corresponsione degli emolumenti stipendiali non corrisposti nel caso di illegittimo licenziamento.

L'articolo 22 reca disposizioni di coordinamento e transitorie che non comportano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Si segnala il comma 3, lettera a), che attribuisce all'INPS i fondi necessari per poter svolgere i nuovi compiti relativi ai controlli medico-fiscali della malattia di tutti i dipendenti pubblici, quantificati in 27,7 milioni di euro in ragione d'anno. Si tratta di risorse già disponibili ai sensi della legislazione vigente (articolo 17, comma 5, lettera b), del decreto-legge n. 98 del 2011) che vengono assegnate al predetto Istituto. 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.

L'articolo 23 reca disposizioni relative al salario accessorio ed alla sperimentazione. Il comma 1 prevede che, al fine di consentire la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale delle amministrazioni pubbliche, la contrattazione collettiva nazionale operi la graduale convergenza dei medesimi anche 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, nelle more di quanto previsto dal comma 1, prevede, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'abrogazione dell'articolo 1, comma 236, della legge n.208/2015 che prevedeva un vincolo finanziario all'incremento dei fondi per il trattamento accessorio. Conseguentemente è introdotta la disposizione che prevede che 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. Tale disposizione garantisce l'invarianza della spesa pubblica rispetto all'anno 2016, che costituisce il tetto massimo.

Il comma 3 prevede per le regioni e gli enti locali la possibilità di destinare o confermare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, fermo restando il tetto massimo complessivo di cui al precedente comma e nel rispetto della normativa contrattuale vigente in particolare con riferimento all'attivazione di nuovi servizi o di riorganizzazione, nonché nei limiti dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale.

Il comma 4 prevede, a decorrere dal 1° gennaio 2018 e sino al 31 dicembre 2020, in via sperimentale, che le regioni a statuto ordinario e le città Metropolitane che rispettano alcuni requisiti finanziari possono incrementare l'ammontare della componente variabile dei fondi per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio presso i predetti enti, anche di livello dirigenziale, in misura non superiore a una percentuale della componente stabile dei fondi medesimi



definita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, adottato su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previo accordo in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997, entro novanta giorni dalla entrata in vigore del presente provvedimento. 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 unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997, 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 con riferimento alle entrate correnti e in base ai criteri sperimentali, previa individuazione di specifici meccanismi che consentano l'effettiva assenza di nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

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 a carico della finanza pubblica (comma 6). Nel caso a seguito della sperimentazione si rilevino incrementi di spesa che compromettono gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, al fine di assicurare il raggiungimento della clausola di invarianza finanziaria sono adottate le necessarie misure correttive (comma 7).

Le citate disposizioni relative alla sperimentazione in questione non determinano oneri aggiuntivi.

L'articolo 24 reca la clausola d'invarianza finanziaria che prevede che all'attuazione delle disposizioni di cui al presente decreto si provveda nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, ivi incluse le risorse trasferite all'INPS ai sensi dell'articolo 22, comma 3, lett. a) per i controlli sulle assenze dei pubblici dipendenti.

La verifica della presente relazione è stata effettuata ai sensi e per gli effetti dell'art. 17, comma 1, del decreto legislativo n. 196, del 1999, avuto esito

el
p

☒

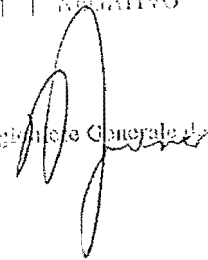
POSITIVO

☐

NEGATIVO

28 FEB. 2017

Il Ragioniere Generale dello Stato





ANALISI TECNICO-NORMATIVA

Titolo: 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”.

Referente: PCM – Ufficio legislativo del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione.

PARTE I. ASPETTI TECNICO-NORMATIVI DI DIRITTO INTERNO

1) Obiettivi e necessità dell'intervento normativo. Coerenza con il programma di Governo.

Nel quadro della più ampia delega al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, ad oltre 15 anni dall'emanazione del Testo unico del pubblico impiego, di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il Parlamento, con gli articoli 16 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, ha delegato il Governo a intervenire - attraverso uno o più decreti legislativi da emanarsi, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore della legge in oggetto (quindi entro il 28 febbraio 2017) - sulla disciplina relativa al lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

L'articolo 17, in particolare, individua i principi e i criteri direttivi cui debbono uniformarsi i decreti attuativi sul riordino e sulla semplificazione della disciplina in materia di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, nonché dei connessi profili di organizzazione amministrativa, di cui alla autorizzazione di delega recata dall'articolo 16.

Nel merito, il decreto legislativo in oggetto si è conformato ai seguenti principi e criteri direttivi:

- coordinamento formale e sostanziale del testo delle disposizioni legislative vigenti (articolo 16, comma 2, lettera b));
- risoluzione delle antinomie in base ai principi dell'ordinamento e alle discipline generali regolatrici della materia (articolo 16, comma 2, lettera c));
- indicazione esplicita delle norme abrogate (articolo 16, comma 2, lettera d));
- aggiornamento delle procedure, prevedendo la più estesa e ottimale utilizzazione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, anche nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa (articolo 16, comma 2, lettera e));
- quanto ai concorsi pubblici, 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 (articolo 17, comma 1, lettere a) e c));

- 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; (articolo 17, comma 1, lettera e));
- la valorizzazione del titolo di dottore di ricerca (articolo 17, comma 1, lettera f));
- l'introduzione di un sistema informativo nazionale volto a orientare la programmazione delle assunzioni (articolo 17, comma 1, lettera g));
- l'attribuzione, con le risorse attualmente disponibili e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, di funzioni di supporto tecnico ai fini dell'attuazione della lettera g), delle funzioni di controllo sull'utilizzo delle prerogative sindacali, nonché di funzioni di supporto tecnico alle amministrazioni rappresentate nelle funzioni di misurazione e valutazione della performance e nelle materie inerenti alla gestione del personale, previa stipula di apposite convenzioni, e rafforzamento della funzione di assistenza ai fini della contrattazione integrativa; concentrazione delle sedi di contrattazione integrativa, revisione del relativo sistema dei controlli e potenziamento degli strumenti di monitoraggio sulla stessa; definizione dei termini e delle modalità di svolgimento della funzione di consulenza in materia di contrattazione integrativa; definizione delle materie escluse dalla contrattazione integrativa anche al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito e la parità di trattamento tra categorie omogenee, nonché di accelerare le procedure negoziali (articolo 17, comma 1, lettera h));
- 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 (articolo 17, comma 1, lettera l));
- definizione di obiettivi di contenimento delle assunzioni, differenziati in base agli effettivi fabbisogni (articolo 17, comma 1, lettera m));
- per garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità, previsione della nomina, da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di una Consulta nazionale, composta da rappresentanti delle amministrazioni pubbliche centrali e territoriali, sentita la Conferenza unificata, dei sindacati maggiormente rappresentativi e delle associazioni di categoria, con il compito di elaborare piani per ottemperare agli obblighi derivanti dalla legge 12 marzo 1999, n. 68; prevedere interventi straordinari per l'adozione degli accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro; monitorare e controllare l'obbligo di trasmissione annuale da parte delle pubbliche amministrazioni alla Consulta, al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri e al Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché al centro per l'impiego territorialmente competente della comunicazione relativa ai posti riservati ai lavoratori disabili non coperti e di un programma relativo a tempi e modalità di copertura della quota di riserva prevista dalla normativa vigente, nel rispetto dei vincoli normativi in materia di assunzioni da parte delle pubbliche amministrazioni (articolo 17, comma 1, lettera n));
- 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 (articolo 17, comma 1, lettera o));

- 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 (articolo 17, comma 1, lettera q));
- 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 (articolo 17, comma 1, lettera s));
- al fine di garantire un'efficace integrazione in ambiente di lavoro di persone con disabilità ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, previsione della nomina, da parte delle amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, di un responsabile dei processi di inserimento, definendone i compiti con particolare riferimento alla garanzia dell'accomodamento ragionevole di cui all'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216; previsione dell'obbligo di trasmissione annuale da parte delle amministrazioni pubbliche al Ministro delegato per la semplificazione e la pubblica amministrazione e al Ministro del lavoro e delle politiche sociali oltre che al centro per l'impiego territorialmente competente, non solo della comunicazione relativa alle scoperture di posti riservati ai lavoratori disabili, ma anche di una successiva dichiarazione relativa a tempi e modalità di copertura della quota di riserva prevista dalla normativa vigente, nel rispetto dei vincoli normativi assunzionali delle amministrazioni pubbliche, nonché previsione di adeguate sanzioni per il mancato invio della suddetta dichiarazione, anche in termini di avviamento numerico di lavoratori con disabilità da parte del centro per l'impiego territorialmente competente (articolo 17, comma 1, lettera z)).

Com'è noto, la delega di cui all'articolo 1, lettera s), della citata legge n. 124 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.

2) Analisi del quadro normativo nazionale.

Il presente decreto interviene, modificandolo, sul decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche. Gli istituti su cui va a incidere la nuova normativa sono:

- **organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale;**
- **pianificazione dei fabbisogni di personale.** 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;
- **reclutamento del personale;**

- **personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile.** Si interviene sulla 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;
- **inserimento delle persone con disabilità.** L'integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità avverrà 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;
- **contrattazione collettiva e rappresentatività sindacale;**
- **forme e termini dei procedimenti disciplinari** attraverso 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. 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;
- **controlli sulle assenze.** 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.

In questo quadro normativo è intervenuta, com'è noto, la sentenza n. 251 del 2016 della Corte costituzionale che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale di alcune disposizioni della legge n. 124 del 2015, non ritenendo soddisfatto, su alcune specifiche materie di competenza anche regionale, il rispetto del principio di leale collaborazione. In particolare, nella sentenza si è affermato che tale principio deve essere assicurato nell'ambito del procedimento legislativo mediante il ricorso al sistema delle Conferenze e, più specificamente, con un più pregnante coinvolgimento delle autonomie regionali, attraverso lo strumento dell'intesa (e non del mero parere). La Corte Costituzionale ha altresì precisato che l'illegittimità costituzionale, rilevata in questa decisione, *"sono circoscritte alle disposizioni di delegazione della L. n. 124 del 2015, oggetto del ricorso, e non si estendono alle relative disposizioni attuative. Nel caso di impugnazione di tali disposizioni, si dovrà accertare l'effettiva lesione delle competenze regionali, anche alla luce delle soluzioni correttive che il Governo riterrà di apprestare al fine di assicurare il rispetto del principio di leale collaborazione."*

3) Incidenza delle norme proposte sulle leggi e sui regolamenti vigenti.

Il presente decreto legislativo apporta modifiche ad alcuni articoli del decreto legislativo n. 165 del 2001.

4) *Analisi della compatibilità dell'intervento con i principi costituzionali.*

Il decreto è coerente con i principi costituzionali sulla delegazione legislativa e sulle norme che garantiscono efficienza e legittimità dell'azione della pubblica amministrazione.

5) *Analisi della compatibilità dell'intervento con le competenze e le funzioni delle regioni ordinarie e a statuto speciale nonché degli enti locali.*

Il presente decreto è stato predisposto nel rispetto della ripartizione delle competenze legislative, delineate dall'articolo 117 della Costituzione, fra Stato e Regioni e nel rispetto delle attribuzioni degli enti locali, valorizzando il relativo apporto per gli interventi di riorganizzazione, razionalizzazione e semplificazione. In osservanza alle indicazioni della Consulta contenute nella citata sentenza n. 251 del 2016 il presente decreto viene adottato d'intesa con gli organi rappresentativi delle autonomie locali, nel rispetto del principio di leale collaborazione.

6) *Verifica della compatibilità con i principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza sanciti dall'articolo 118, primo comma, della Costituzione.*

Il presente provvedimento è compatibile con i principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza sanciti dall'articolo 118, primo comma, della Costituzione.

7) *Verifica dell'assenza di rilegificazioni e della piena utilizzazione delle possibilità di delegificazione e degli strumenti di semplificazione normativa.*

Il presente decreto non interviene su materie già disciplinate con norme di rango secondario.

8) *Verifica dell'esistenza di progetti di legge vertenti su materia analoga all'esame del Parlamento e relativo stato dell'iter.*

Non si segnalano disegni di legge di analoga portata presentati in Parlamento.

9) *Indicazione delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi di costituzionalità sul medesimo o analogo oggetto.*

Non risultano giudizi di costituzionalità pendenti incidenti su aspetti specifici trattati dal decreto legislativo in esame. Le norme contenute nel presente provvedimento non appaiono in dissonanza con i principi della giurisprudenza costituzionale nella materia di riferimento.

PARTE II. CONTESTO NORMATIVO DELL'UNIONE EUROPEA E INTERNAZIONALE

10) *Analisi della compatibilità dell'intervento con l'ordinamento dell'Unione europea.*

L'intervento, in un'ottica di riorganizzazione, razionalizzazione, riordino normativo e semplificazione di norme in materia di riordino della disciplina del lavoro pubblico, risulta in linea con le norme in materia derivanti dall'ordinamento dell'Unione europea.

11) *Verifica dell'esistenza di procedure di infrazione da parte della Commissione europea sul medesimo o analogo oggetto.*

Non risultano procedure di infrazione rilevanti ai fini degli interventi specifici di semplificazione.

12) Analisi della compatibilità dell'intervento con gli obblighi internazionali.

Le disposizioni del provvedimento non comportano problematiche di compatibilità con gli obblighi internazionali.

13) Indicazione delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi innanzi alla Corte di giustizia dell'Unione europea sul medesimo o analogo oggetto.

Non risultano indicazioni prevalenti di giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea o giudizi pendenti davanti alla stessa.

14) Indicazione delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi innanzi alla Corte europea dei diritti dell'uomo sul medesimo o analogo oggetto.

Non risultano indicazioni prevalenti di giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo o giudizi pendenti davanti alla stessa.

15) Eventuali indicazioni sulle linee prevalenti della regolamentazione sul medesimo oggetto da parte di altri Stati membri dell'Unione europea.

Non risultano particolari indicazioni di linee prevalenti della regolamentazione in altri Stati membri dell'Unione europea rilevanti ai fini degli interventi specifici in esame.

PARTE III. ELEMENTI DI QUALITÀ SISTEMATICA E REDAZIONALE DEL TESTO

1) Individuazione delle nuove definizioni normative introdotte dal testo, della loro necessità, della coerenza con quelle già in uso.

L'intervento normativo non introduce nuove definizioni.

2) Verifica della correttezza dei riferimenti normativi contenuti nel progetto, con particolare riguardo alle successive modificazioni e integrazioni subite dai medesimi.

Sono stati verificati i richiami esterni, facendo riferimento alla versione vigente degli stessi.

3) Ricorso alla tecnica della novella legislativa per introdurre modificazioni e integrazioni a disposizioni vigenti.

Si è fatto ricorso alla tecnica della novella legislativa per modificare e integrare alcuni articoli del decreto legislativo n. 165 del 2001.

4) Individuazione di effetti abrogativi impliciti di disposizioni dell'atto normativo e loro traduzione in norme abrogative espresse nel testo normativo.

L'intervento normativo non comporta effetti abrogativi impliciti ma contiene le seguenti espresse abrogazioni:

- articolo 6, comma 4-*bis*, del decreto legislativo n. 165 del 2001
- articolo 6-*bis* del citato decreto legislativo n. 165 del 2001;
- articolo 36, commi 5-*bis* e 5-*ter*, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001;
- articolo 40, comma 3-*quater*, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001;
- articolo 55-*quater*, comma 2, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001;
- articolo 57, comma 1, lettera *a*), e comma 1-*bis* del citato decreto legislativo n. 165 del 2001.
- articolo 7 del decreto-legge 10 gennaio 2006, n. 4, convertito, con modificazione, dalla legge 9 marzo 2006, n. 80;
- articolo 71, commi 5-*bis* e 5-*ter*, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133;
- articolo 1, comma 339, della legge 27 dicembre 2013, n. 147;
- articolo 1, commi 219, 220, 222 e 224, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 nonché il quarto periodo del comma 227 dell'articolo 1 della citata legge n. 208 del 2015.

5) *Individuazione di disposizioni dell'atto normativo aventi effetto retroattivo o di reviviscenza di norme precedentemente abrogate o di interpretazione autentica o derogatorie rispetto alla normativa vigente.*

Il decreto legislativo non contiene norme aventi effetto retroattivo o di reviviscenza di norme precedentemente abrogate o di interpretazione autentica o derogatorie rispetto alla normativa vigente.

6) *Verifica della presenza di deleghe aperte sul medesimo oggetto, anche a carattere integrativo o correttivo.*

Non risultano aperte deleghe legislative su punti oggetto degli interventi specifici in esame.

7) *Indicazione degli eventuali atti successivi attuativi; verifica della congruità dei termini previsti per la loro adozione.*

L'intervento normativo comporta l'adozione di successivi atti attuativi tra i quali si segnalano, in particolare, i seguenti:

- decreto ministeriale (Ministro competente) per il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con l'organizzazione degli uffici, con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, per la definizione delle linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento ai fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali;
- definizione, da parte del Ministero dell'economia e delle finanze del tesoro, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, delle modalità di acquisizione di un modello di rilevazione della consistenza del personale, in servizio e in quiescenza, e delle relative spese, ivi compresi gli oneri previdenziali e le entrate derivanti dalle contribuzioni

- elaborazione, da parte del Ministero dell'economia e delle finanze, di un conto annuale che evidenzia anche il rapporto tra contribuzioni e prestazioni previdenziali relative al personale delle amministrazioni statali;
- comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica, da parte di ciascuna amministrazione pubblica, delle informazioni (e relativi aggiornamenti annuali) in materia di fabbisogni di personale. L'assolvimento degli obblighi di comunicazione è condizione necessaria per l'avvio delle procedure di reclutamento, a pena di nullità delle stesse.
- 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, per la definizione dei parametri di virtuosità, per le regioni a statuto ordinario e le città metropolitane;
- 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, diretti al graduale superamento degli attuali vincoli assunzionali, in favore di un meccanismo basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa per personale, previa individuazione di specifici meccanismi che consentano l'effettiva assenza di nuovi o maggiori oneri carico della finanza pubblica;
- 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, quale atto di indirizzo per la stipula delle convenzioni tra l'INPS e i medici di medicina fiscale;
- decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, diretto ad individuare le fasce orarie di reperibilità per le visite di controllo nonché le modalità per lo svolgimento delle visite medesime, al fine di armonizzare la disciplina dei settori pubblico e privato.

8) *Verifica della piena utilizzazione e dell'aggiornamento di dati e di riferimenti statistici attinenti alla materia oggetto del provvedimento, ovvero indicazione della necessità di commissionare all'Istituto nazionale di statistica apposite elaborazioni statistiche con correlata indicazione nella relazione tecnica della sostenibilità dei relativi costi.*

Per la predisposizione dell'intervento normativo sono stati utilizzati i dati già disponibili presso le amministrazioni e gli enti interessati.

ANALISI DI IMPATTO DELLA REGOLAMENTAZIONE (A.I.R.)

(Dir. P.C.M. 16 GENNAIO 2013 – G.U. 12 APRILE 2013, N. 86)

Titolo: 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.

Referente: PCM - Ufficio legislativo del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione.

SEZIONE 1 - Contesto e obiettivi dell'intervento di regolamentazione

A) Rappresentazione del problema da risolvere e delle criticità constatate, anche con riferimento al contesto internazionale ed europeo, nonché delle esigenze sociali ed economiche considerate.

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". 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 principi e criteri direttivi contenuti nei sopra citati articoli 16, comma 1, lett. a) e 2, lett. b), c), d) ed e), e 17, tra i quali si segnalano:

- 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'INPS 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, finalizzata a garantire, tra le altre cose, un'efficace integrazione in ambiente di lavoro di persone con disabilità, mediante la nomina, da parte delle amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti, di un responsabile dei processi di inserimento.

L'intervento normativo si inserisce all'interno del più ampio programma di modernizzazione e razionalizzazione della pubblica amministrazione, ai fini del potenziamento del livello di efficienza degli uffici pubblici e dei singoli dipendenti.

Il decreto apporta alcune rilevanti modifiche alla disciplina del pubblico impiego, intervenendo su alcune debolezze emerse in sede di attuazione, nel corso del tempo.

In considerazione di quanto sopra esposto e fermi restando gli obiettivi generali, tra le principali criticità che il provvedimento mira a superare vi sono:

- eccessivo ricorso a contratti flessibili/precari nelle pubbliche amministrazioni;
- scarsa conoscenza delle lingue straniere da parte dei dipendenti pubblici;
- scarsa alfabetizzazione digitale dei dipendenti pubblici;
- scarsa valorizzazione del titolo di dottore di ricerca per chi lavora presso pubbliche amministrazioni;
- necessità del superamento del concetto della pianta organica;
- programmazione delle assunzioni alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni sulla base dei reali fabbisogni professionali rilevati;
- necessità di superare il dualismo esistente in materia di visite fiscali (INPS/ASL);
- scarsa inclusione e valorizzazione dei lavoratori diversamente abili nelle pubbliche amministrazioni;
- eccessiva rigidità del rapporto di lavoro presso le pubbliche amministrazioni a causa

dell'inderogabilità delle previsioni di legge in materia;

- eccessivo ricorso all'assunzione di idonei non vincitori di concorso;
- elevato numero di procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti appartenenti al settore scolastico gestiti dagli ambiti territoriali.

B) Indicazione degli obiettivi (di breve, medio o lungo periodo) perseguiti con l'intervento normativo.

Gli obiettivi di breve periodo o specifici dell'intervento normativo sono:

- valorizzazione del titolo di dottore di ricerca nei concorsi pubblici;
- valorizzazione della contrattazione collettiva per la disciplina del rapporto di lavoro alle dipendenze di pubbliche amministrazioni, anche con riferimento alla definizione delle procedure di mobilità;
- inserimento più efficace dei disabili nel mondo del lavoro pubblico;
- coinvolgimento dei sindacati attraverso una previa informazione per un'organizzazione migliore degli uffici;
- richiamo espresso al principio di pari opportunità per assicurare anche una più efficiente organizzazione degli uffici e una più congrua determinazione delle dotazioni organiche complessive;
- limitazione delle assunzioni di idonei non vincitori di concorso;
- adottare linee guida sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli;
- creazione di un polo unico della medicina fiscale.

Gli obiettivi di medio/lungo periodo sono:

- superamento del precariato presso le pubbliche amministrazioni;
- ricorso da parte delle amministrazioni pubbliche a contratti flessibili come *extrema ratio*, percorribile solo laddove non sia possibile far fronte alle ordinarie esigenze di servizio mediante il personale di ruolo;
- ringiovanimento del personale alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni;
- maggiore qualificazione dei futuri dipendenti pubblici;
- creazione di una funzione pubblica di *standing* europeo capace di dialogare ed eventualmente anche lavorare direttamente presso istituzioni straniere;
- svincolare le assunzioni presso le pubbliche amministrazioni dall'astratto limite delle piante organiche, tarandole piuttosto sulle esigenze effettive;
- adozione di un piano triennale dei fabbisogni di personale coerente non solo con le apposite linee di indirizzo ma anche con l'organizzazione degli uffici e con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance per una programmatica copertura del fabbisogno di personale nei limiti delle risorse finanziarie disponibili;
- possibilità di rimodulare le dotazioni organiche in base ai fabbisogni programmati e alle assunzioni da effettuare svincolata dal riferimento alla distribuzione del personale tra i livelli di inquadramento;

- previsione espressa dell'implementazione dei modelli relativi alla rilevazione dei dati del personale per acquisire informazioni sempre aggiornate sulle competenze professionali e i fabbisogni;
- previsione dell'adozione di misure correttive a seguito del monitoraggio su eventuali incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali per non compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica;
- garantire il superamento del precariato anche mediante l'assunzione a tempo indeterminato del personale non dirigenziale che abbia prestato servizio con contratti a tempo determinato;
- garantire il superamento del precariato anche mediante l'assunzione a tempo indeterminato del personale non dirigenziale che abbia prestato servizio con contratti di lavoro flessibile;
- assicurare l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità attraverso l'istituzione di una Consulta Nazionale.

C) Descrizione degli indicatori che consentiranno di verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi indicati e di monitorare l'attuazione dell'intervento nell'ambito della VIR.

Trattandosi di un decreto legislativo che contiene diversi interventi di semplificazione e di razionalizzazione, il grado di raggiungimento degli obiettivi è legato alle soluzioni attuative delle previsioni e alla loro realizzazione pratica o implementazione.

In ogni caso, si ritiene che i principali indicatori saranno, tra gli altri:

- applicazione della nuova disciplina a livello territoriale;
- adozione di un piano triennale dei fabbisogni di personale;
- numero di declaratorie di nullità delle assunzioni di personale effettuate in difformità ai predetti piani triennali;
- emanazione dei decreti del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, contenenti le linee di indirizzo per l'adozione dei piani triennali dei fabbisogni (art. 6-ter);
- con riferimento alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, raggiungimento dell'intesa sui predetti decreti del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, contenenti le linee di indirizzo per l'adozione dei piani triennali dei fabbisogni;
- numero di comunicazioni, da parte di ciascuna amministrazione pubblica, del contenuto del Piano triennale dei fabbisogni e dei relativi aggiornamenti;
- emanazione di linee guida per lo svolgimento delle prove concorsuali e per la valutazione dei titoli (ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale) da parte del Dipartimento della funzione pubblica, anche avvalendosi del Formez PA e della Commissione RIPAM;
- raggiungimento dell'intesa in sede di Conferenza unificata sulle predette linee guida per lo svolgimento delle prove concorsuali e per la valutazione dei titoli;
- numero di concorsi pubblici nei quali il titolo di dottore di ricerca è considerato rilevante;
- numero di contratti di lavoro flessibile stipulati dalle pubbliche amministrazioni;

- numero di contratti a tempo indeterminato stipulati con personale non dirigenziale che abbia prestato servizio con contratti di lavoro a tempo determinato;
- numero di contratti a tempo indeterminato stipulati con personale non dirigenziale che abbia prestato servizio con contratti di lavoro flessibile;
- piani, programmi e linee di indirizzo adottati dalla Consulta Nazionale;
- interventi straordinari deliberati dalla Consulta Nazionale per l'adozione degli accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro.

D) Indicazione delle categorie dei soggetti, pubblici e privati, destinatari dei principali effetti dell'intervento regolatorio.

Soggetti pubblici: amministrazioni statali, regionali, locali;

Soggetti privati: cittadini e imprese;

Destinatari indiretti: la collettività nel suo insieme.

SEZIONE 2 - Procedure di consultazione precedenti l'intervento

La riforma nel suo complesso è stata preceduta da una consultazione pubblica sulle linee guida da seguire, che ha visto circa 40.000 *e-mail* di commenti e proposte da parte dei cittadini all'indirizzo *e-mail* rivoluzione@governo.it.

SEZIONE 3 - Valutazione dell'opzione di non intervento di regolamentazione (opzione zero)

L'opzione zero è stata valutata come non percorribile in quanto il "non intervento" non sarebbe in grado di fornire una risposta valida al raggiungimento degli obiettivi.

Infatti, il mancato intervento non consentirebbe di risolvere l'annoso problema del precariato nelle pubbliche amministrazioni e, di conseguenza, il perpetuarsi del ricorso a forme di lavoro flessibile e/o a tempo determinato per far fronte ad ordinarie esigenze di servizio delle amministrazioni.

Inoltre, il mancato intervento in materia di visite fiscali non consentirebbe la correzione del disallineamento della disciplina inerente delle stesse tra pubblico e privato.

Pertanto, il mancato inserimento degli articoli 39-bis, 39-ter e 39-quater non consentirebbe la piena attuazione delle disposizioni in materia di collocamento obbligatorio delle persone disabili e quindi un loro corretto inserimento nella vita sociale e lavorativa del Paese.

SEZIONE 4 - Opzioni alternative all'intervento regolatorio

Non sono state considerate e valutate opzioni alternative.

SEZIONE 5 - Giustificazione dell'opzione regolatoria proposta e valutazione degli oneri amministrativi e dell'impatto sulle PMI

A) *Svantaggi e vantaggi dell'opzione prescelta, per i destinatari diretti e indiretti, a breve e a medio-lungo termine, adeguatamente misurati e quantificati, anche con riferimento alla possibile incidenza sulla organizzazione e sulle attività delle pubbliche amministrazioni, evidenziando i relativi vantaggi collettivi netti e le relative fonti di informazione.*

In linea generale, l'adozione di un piano triennale dei fabbisogni di personale coerente non solo con le apposite linee di indirizzo ma anche con l'organizzazione degli uffici e con la pianificazione pluriennale delle attività e della *performance* consentirà una programmatica copertura del fabbisogno di personale nel rispetto dei vincoli finanziari derivanti dalla legislazione vigente. Attraverso la prevista possibilità di rimodulare le dotazioni organiche in base ai fabbisogni e in modo svincolato dalla distribuzione del personale tra i livelli di inquadramento sarà possibile realizzare l'obiettivo di un'organizzazione degli uffici migliore e più snella. Peraltro, l'implementazione dei modelli relativi alla rilevazione dei dati del personale consentirà di acquisire informazioni sempre aggiornate sulle competenze professionali e i fabbisogni.

Tra gli altri vantaggi derivanti dall'opzione prescelta si segnalano i seguenti:

- creazione di un Polo unico della medicina fiscale e omogeneizzazione della disciplina delle visite fiscali tra lavoratori pubblici e privati;
- superamento dell'attuale situazione di incertezza degli organici delle PA;
- utilizzo adeguato delle risorse umane già utilizzate con forme contrattuali flessibili;
- valorizzazione dell'apporto lavorativo da parte dei soggetti disabili;
- razionalizzazione delle procedure sui fabbisogni di personale;
- razionalizzazione e semplificazione delle forme e dei termini del procedimento disciplinare;
- maggiore condivisione con le parti sociali del contenuto normativo della disciplina giuridica del lavoro pubblico grazie al maggiore spazio lasciato alla contrattazione collettiva.

Il presente intervento non presenta svantaggi. Richiederà, tuttavia, una maggiore responsabilizzazione dell'Amministrazione e un attento svolgimento delle procedure previste. Inoltre, le Amministrazioni dovranno adottare o perfezionare adeguati sistemi atti a rilevare comportamenti disciplinarmente rilevanti. Nel lungo periodo, l'amministrazione potrà godere di maggiore credibilità presso la collettività. Peraltro, il coinvolgimento di diversi attori istituzionali nell'attuazione della riforma, imposto dalla sentenza n. 251 del 2016 della Corte costituzionale, potrebbe comportare un progressivo adeguamento, con allungamento dei tempi, per il raggiungimento degli obiettivi generali come confermati dalla presente relazione AIR.

B) *Individuazione e stima degli effetti dell'opzione prescelta sulle micro, piccole e medie imprese:*

I principali impatti derivanti dall'entrata in vigore del provvedimento saranno indiretti, in quanto le imprese si rapporteranno con un'amministrazione più produttiva ed efficiente.

C) *Indicazione e stima degli oneri informativi e dei relativi costi amministrativi, introdotti o eliminati a carico di cittadini e imprese.*

Poiché il provvedimento contiene principalmente norme di natura ordinamentale, queste non hanno una ricaduta diretta su cittadini o imprese. Il provvedimento, pertanto, non prevede nuovi oneri informativi.

D) Condizioni e fattori incidenti sui prevedibili effetti dell'intervento regolatorio.

L'intervento, introducendo il meccanismo delle intese, potrebbe produrre incertezze temporali, in relazione ai tempi di raggiungimento delle intese stesse, nonché incertezze sui contenuti che, frutto di mediazioni interistituzionali, potrebbero essere non pienamente in linea con obiettivi e aspettative della riforma, la cui attuazione rischierebbe di non essere del tutto omogenea sul territorio nazionale.

Si pensi, con riferimento alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, al raggiungimento dell'intesa sui decreti del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, contenenti le linee di indirizzo per l'adozione dei piani triennali dei fabbisogni (art. 6-ter).

Lo stesso dicasi per le linee guida per lo svolgimento delle prove concorsuali e per la valutazione dei titoli (ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale) che saranno emanate dal Dipartimento della funzione pubblica previa intesa in sede di Conferenza unificata (art. 35).

<i>SEZIONE 6 – Incidenza sul corretto funzionamento concorrenziale del mercato e sulla competitività del Paese</i>
--

L'opzione prescelta è coerente e compatibile con il corretto funzionamento concorrenziale dei mercati.

L'intervento regolatorio, in quanto mirato alla maggiore efficienza dei servizi al cittadino, ha un generale effetto positivo sul corretto funzionamento e sulla competitività del Paese.

<i>SEZIONE 7 - Modalità attuative dell'intervento di regolamentazione</i>

A) Soggetti responsabili dell'attuazione dell'intervento regolatorio:

Responsabili dell'intervento regolatorio sono la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, nonché tutte le amministrazioni pubbliche alle quali è diretto l'intervento, comprese le amministrazioni territoriali (regioni, province ed enti di area vasta, comuni).

B) Azioni per la pubblicità e per l'informazione dell'intervento:

Il provvedimento sarà pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana. Inoltre, le modifiche introdotte saranno adeguatamente illustrate ai destinatari delle stesse; ciascun Ministero,

per la parte di propria competenza, provvederà a darne ampia diffusione mediante pubblicazione nel proprio sito *web*. Le modifiche introdotte, inoltre, saranno diffuse anche mediante i sistemi di comunicazione di massa (Internet, radio, televisione).

C) Strumenti e modalità per il controllo e il monitoraggio dell'intervento regolatorio:

Il monitoraggio e la verifica dell'attuazione dell'intervento regolatorio sarà curato dal Dipartimento della funzione pubblica, sulla base del monitoraggio realizzato dalle altre Amministrazioni responsabili della regolare attuazione dell'intervento, che opereranno con strutture e secondo procedure già in essere.

Inoltre, il nuovo articolo 6-*ter* prevede che ciascuna amministrazione pubblica comunica le informazioni relative al Piano triennale dei fabbisogni e i relativi aggiornamenti al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione. L'assolvimento degli obblighi di comunicazione è condizione necessaria per l'avvio delle procedure di reclutamento, a pena di nullità delle stesse.

L'articolo 39-*quater*, poi, reca disposizioni volte al monitoraggio sull'applicazione della legge 68 del 1999 in materia di collocamento obbligatorio delle persone disabili. In particolare, si prevede che le amministrazioni pubbliche devono comunicare, entro il 31 dicembre di ogni anno, al DFP, 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.

Si ricorda, infine, che nel decreto legislativo correttivo al decreto legislativo n. 116 del 2016 sul "licenziamento disciplinare" è prevista la modifica dell'articolo 55-*quater* del decreto legislativo n. 165 del 2001, in base al quale l'Ispettorato della funzione pubblica potrà monitorare costantemente i dati relativi alla verifica della fattispecie di illecito disciplinare introdotta con lo stesso decreto n. 116. Tale meccanismo di controllo e monitoraggio viene citato in quanto l'intero istituto del procedimento disciplinare è stato oggetto di modifica.

D) Meccanismi eventualmente previsti per la revisione dell'intervento regolatorio:

L'articolo 16, comma 7, della legge n. 124 del 2015 prevede che, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il Governo possa adottare, nel rispetto degli stessi principi e criteri direttivi e della stessa procedura, uno o più decreti legislativi recanti disposizioni integrative e correttive.

E) Aspetti prioritari da monitorare in fase di attuazione dell'intervento regolatorio e considerare ai fini della VIR.

A cura del Dipartimento della funzione pubblica, con la collaborazione delle altre amministrazioni coinvolte, verrà elaborata la prescritta VIR, nella quale sarà verificato il grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati utilizzando gli indicatori di cui alla Sezione 1, lettera C.

