

# **FORMA COMUNE**





## **Gestione del personale**

### **Riforma Madia-analisi modifiche d.lgs 165/2001**

16 ottobre 2017  
Angelina FATONE

## **Gestione del personale**

### **Riforma Madia-analisi modifiche d.lgs 165/2001**

-  -Nuovo rapporto tra legge e contratto
-  -Reclutamento
-  -Fondo salario accessorio
-  -Responsabilità disciplinare

### **La programmazione del fabbisogno di personale**

-  -I vincoli alle assunzioni-capacità assunzionali - turn-over



# **Gestione del personale**

**Riforma Madia**

**D.lgs 74/2017 e 75/2017**



# RIFORMA MADIA

## Premessa

Sulla Gazzetta Ufficiale n.ro 130 del 7/6/2017 sono stati pubblicati :

-il decreto legislativo avente ad oggetto “Modifiche e integrazioni al “Testo unico del pubblico impiego”, di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 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), r), s) e z) della legge 7 agosto 2015, n.124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”.

-il decreto legislativo avente ad oggetto “Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in attuazione dell’articolo 17, comma 1, lettera r), della legge n. 124 del 2015”, in materia di valutazione della performance dei dipendenti pubblici.

I decreti, costituiscono l’asse portante della c.d. Riforma Madia .

Entrata in vigore il 22 giugno 2017



# RIFORMA MADIA

## Le principali novità dei due decreti

**D.Lgs 74/2017**

- **La valutazione della performance ha valore per l'erogazione di premi, ma anche per il riconoscimento delle progressioni economiche e per l'attribuzione degli incarichi di responsabilità al personale dirigenziale.**
- **La valutazione negativa rileva anche ai fini disciplinari.**
- **L'aggiornamento annuale, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, del Sistema di misurazione e valutazione della performance.**
- **Ruolo attivo dei cittadini nella valutazione della performance organizzativa, attraverso la rilevazione della soddisfazione degli utenti.**
- **Per i dirigenti, nella misurazione della performance individuale, prevalenza ai risultati conseguiti nell'ambito organizzativo di cui ha la diretta responsabilità**



# RIFORMA MADIA

## Le principali novità dei due decreti

### D.lgs 74/2017

- Scompaiono le tre fasce differenziate previste dalla riforma Brunetta peraltro mai diventate operative.
- Sono introdotti nuovi meccanismi di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance, affidati al contratto collettivo nazionale, che stabilirà:
  - la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale.
  - i criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.



# RIFORMA MADIA

## Le principali novità dei due decreti

### D.Lgs 74/2017

**L'art 18 del decreto dispone che le Regioni e gli Enti Locali sono tenuti ad adeguare i propri ordinamenti** secondo quanto previsto dagli artt. 16 e 31 del D.Lgs. n. 150/2009, come modificati dallo stesso D.Lgs. n.74/2017, **entro sei mesi dall'entrata in vigore di quest'ultimo** (ovvero entro il 22/12/2017)

Decorso il termine del 22/12/2017, si applicano invece le disposizioni introdotte dal D.Lgs. n. 74/2017, fino alla nuova disciplina regionale e locale.



# RIFORMA MADIA

## Le principali novità dei due decreti

**D.lgs 75/2017**

**Il provvedimento si compone di 9 Capi suddivisi in 25 articoli e la gran parte delle disposizioni recano modifiche al decreto legislativo n.165 del 2001.**

**In particolare :**

- **L'ampliamento degli spazi riservati alla contrattazione collettiva.**
- **Il progressivo superamento della dotazione organica.**
- **La previsione di nuove procedure per le assunzioni, ivi comprese quelle a tempo determinato.**
- **L'attribuzione di competenze più ampie agli uffici per i procedimenti disciplinari e l'ampliamento di nuove fattispecie per le quali è previsto il licenziamento .**
- **Polo unico per le visite fiscali**





## **RIFORMA MADIA**

# **Le principali novità dei due decreti**

**D.lgs 75/2017** oltre alle modifiche del nuovo testo del D.lgs. n. 165/2001

**Il decreto ha inserito ulteriori disposizioni:**

- **Superamento del precariato**
- **Il nuovo tetto dettato al fondo per le risorse decentrate**
- **Sanatoria della contrattazione decentrata illegittima**



# RIFORMA MADIA

## Le principali novità dei due decreti

### RINNOVO DEI CONTRATTI

*Il 6 luglio è stata inviata ufficialmente all'Aran la direttiva Madia per il rinnovo dei contratti che recepiranno i principi fissati dal D.lgs 75 , con il conseguente ampliamento dei margini riservati alla contrattazione collettiva di lavoro.*

### Contenuti direttiva:

#### **- Risorse finanziarie per i rinnovi contrattuali**

(incrementi derivanti dai rinnovi contrattuali sono stati fissati per le amministrazioni non statali dal Dpcm 27 Febbraio nella misura dei seguenti incrementi rispetto al monte salari del 2015:

**0,36%** per l'anno 2016, **1,09%** per l'anno 2017 e **1,45%** per l'anno 2018.

Tali voci vanno calcolate *“al netto della spesa per l'indennità di vacanza contrattuale nei valori vigenti a decorrere dall'anno 2010”*.



# RIFORMA MADIA

## Le principali novità dei due decreti

### RINNOVO DEI CONTRATTI

#### Relazioni sindacali

Le forme di relazione sindacale per la gestione del rapporto di lavoro e organizzazione che dovranno essere disciplinate sono la informazione e la consultazione.

#### Procedimento disciplinare

Per gli aspetti disciplinari dovranno essere coordinate le disposizioni dettate dai contratti con le scelte legislative, in particolare con le riforme introdotte negli ultimi anni. Si stabilisce che i contratti dovranno disciplinare le sanzioni da irrogare per le “*ripetute ed ingiustificate assenze dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale*”, nonché quelle “*nei periodi nei quali è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza*”.



# RIFORMA MADIA

## Le principali novità dei due decreti

### RINNOVO DEI CONTRATTI

#### Costituzione ed utilizzo dei fondi per il salario accessorio .

Semplificazione , quota collegata alla performance organizzativa e a quella individuale , significativa differenziazione dei giudizi valutativi e conseguente diversificazione dei trattamenti economici correlati . Disciplina bonus eccellenza .

**Cessione di ferie e riposi a titolo gratuito** Una delle indicazioni contenute nell'atto di indirizzo del Governo per la contrattazione collettiva, fa riferimento alla cessione di ferie e riposi a titolo gratuito ( art 24 d.lgs 151/2015).

- **Somministrazione di lavoro a tempo determinato** (in sostituzione del lavoro interinale) adeguamento all' art 31 comma 4 e 38 comma 4 del d.lgs 81/2015 e individuazione percentuale.
- **Part time adeguamento** al d.lgs 81/2015



# RIFORMA MADIA

## Le principali novità dei due decreti

### Rinnovo dei contratti

E infine :

**-Welfare contrattuale**

- **Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro**
- **Previdenza complementare**
- **Rapporti di lavoro a tempo determinato**
- **Permessi, assenze, malattia ( permessi in ore e terapie salvavita )**



# **RIFORMA MADIA**

## **Le principali novità dei due decreti**

**I rinnovi contrattuali dovranno attuare il ridisegno dei comparti che si ricorda essere scesi da 11 a 4 definite dal CCNQ 16/7/2016 :**

**Comparto delle Funzioni centrali**

**Comparto delle Funzioni locali**

**Comparto dell'Istruzione e della ricerca**

**Comparto della Sanità**



# **Gestione del personale**

## **Riforma Madia**

### **Nuovo rapporto tra legge e contratto**



## RIFORMA MADIA

### Nuovo rapporto tra legge e contratto

In controtendenza rispetto al D.lgs 150/2009 il d.lgs 75 ha attribuito nuovi poteri alla contrattazione collettiva in materia di rapporto di lavoro. Infatti

- **D.Lgs. n. 150/2009**      **la contrattazione collettiva nazionale di lavoro poteva, nelle materie ad essa rimesse, modificare il dettato legislativo solamente laddove la norma lo prevedesse in modo esplicito.**
  
- **Riforma**      **i contratti nazionali possano derogare il dettato legislativo, sempre che le singole disposizioni di legge non lo vietino espressamente.**





## RIFORMA MADIA

# Nuovo rapporto tra legge e contratto

In particolare l'art. 2, comma 2 del d.lgs.165/2001:

- derogabilità a disposizioni di legge, regolamento o statuto, **che introducono o già abbiano introdotto** una disciplina del **rapporto di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche**. (Quindi, viene esplicitamente affermato che l'effetto derogatorio delle previsioni contrattuali rispetto a quelle delle fonti legislative **non riguarderà solo le nuove leggi introdotte dopo l'entrata in vigore del decreto di riforma, ma anche quelle precedenti.**)
- derogabilità affidata esclusivamente a **contratti o gli accordi collettivi nazionali**
- derogabilità esclusivamente nelle materie affidate alla contrattazione collettiva (specificate all'art. 40, comma 1, d.lgs. 165/2001) e nei limiti dei "principi" stabiliti dal Testo Unico



## **RIFORMA MADIA**

### **Nuovo rapporto tra legge e contratto**

Art. 40, comma 1, d.lgs. 165/2001 (Contratti collettivi nazionali e integrativi) 1. La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità previste dal presente decreto. 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.



# RIFORMA MADIA

## Nuovo rapporto tra legge e contratto

**Quali sono le materie rimesse alla contrattazione ?**

**Nuovo Comma 1 dell'art 40 D.Lgs 165/2001**

La contrattazione collettiva **disciplina**

**-il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali** e si svolge con le modalità previste dal presente decreto.

**-sanzioni disciplinari, valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, mobilità sia pure nell'ambito dei principi dettati dal legislatore.**

In coerenza con il settore privato la contrattazione la disciplina **il trattamento economico e la costituzione e ripartizione delle relative risorse, a partire dal fondo per la contrattazione decentrata.**



# **RIFORMA MADIA**

## **Nuovo rapporto tra legge e contratto**

**Sono escluse** dalla contrattazione collettiva le materie :

- **relative all'organizzazione degli uffici e alla gestione dei rapporti di lavoro**
- **che attengono alle prerogative dirigenziali.**
- **oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9 d.lgs.**
- **relative al conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali.**

**e infine le materie ex art. 2, comma 1, lettera c) della legge 421/1992 da sempre assoggettate a principi e regole pubblicistiche perché attinenti ai profili di macro – organizzazione.**



# **RIFORMA MADIA**

## **Nuovo rapporto tra legge e contratto**

Forme di partecipazione sindacale .

Art 5 – Potere di organizzazione

Ampliamento forme di partecipazione sindacale sia in materia di gestione dei rapporti di lavoro sia in materia di organizzazione che sono escluse dalla contrattazione ma per le quale è ammissibile una forma di coinvolgimento delle organizzazioni sindacali oltre a quella della semplice informazione.

Quindi sarà compito della contrattazione nazionale individuare altri ambiti di consultazioni contrattuali .



# **RIFORMA MADIA**

## **Nuovo rapporto tra legge e contratto**

### **Contrattazione**

### **ARTICOLO DI RIFERIMENTO**

**Art 40 d.lgs. 165/2001 (Contratti collettivi nazionali e integrativi)**

**comma 3 bis ,**

**comma 3 ter,**

**comma 4 bis**

**comma 4 ter**



# RIFORMA MADIA

## Nuovo rapporto tra legge e contratto

3-bis. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance **destinandovi, per l'ottimale conseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti accessori comunque denominati. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento.** La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.



# RIFORMA MADIA

## Nuovo rapporto tra legge e contratto

**Atti unilaterali in luogo della contrattazione comma 3 ter art 40**

Viene confermata la possibilità per le amministrazioni di provvedere in via provvisoria , sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione dell'accordo , ma con un obbligo di motivazione più penetrante **(quando il protrarsi delle trattative determina un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa)**

**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.**





# RIFORMA MADIA

## Nuovo rapporto tra legge e contratto

**Atti unilaterali in luogo della contrattazione comma 3 ter art 40**

Introdotta presso l'Aran uno specifico **osservatorio nazionale** a composizione paritaria con potere di controllo sull'istituto e per l'esame dell'adeguata motivazione .

Agli atti unilaterali si applicano comunque le procedure di controllo di compatibilità economica-finanziarie



# RIFORMA MADIA

## Nuovo rapporto tra legge e contratto

### Nuovo comma 4 bis art 40

I contratti collettivi nazionali di lavoro devono prevedere apposite clausole **che impediscono incrementi della consistenza complessiva delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori**, nei casi in cui i dati **sulle assenze**, a livello di amministrazione o di sede di contrattazione integrativa, rilevati a consuntivo, evidenzino, 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, **significativi scostamenti rispetto a dati medi annuali nazionali o di settore.**



# RIFORMA MADIA

## Nuovo rapporto tra legge e contratto

Comma 4 ter art 40

Al fine di semplificare la gestione amministrativa dei fondi destinati alla contrattazione integrativa e di consentirne un utilizzo più funzionale ad obiettivi di valorizzazione degli apporti del personale, nonché di miglioramento della produttività e della qualità dei servizi, la contrattazione collettiva nazionale provvede al riordino, **alla razionalizzazione ed alla semplificazione delle discipline in materia di dotazione ed utilizzo dei fondi destinati alla contrattazione integrativa.**”



# RIFORMA MADIA

## Nuovo rapporto tra legge e contratto

Spariscono le fasce previste dalla riforma Brunetta.

La riforma interviene in modo netto per quel che riguarda il sistema di valutazione e di distribuzione delle risorse di performance che vengono affidati alla contrattazione nazionale cancellando le fasce differenziate previste dalla riforma Brunetta.

La contrattazione nazionale stabilirà la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente:

- la performance organizzativa
- la performance individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa **differenziazione dei giudizi corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati** (art 19 comma 1 d,lgs 150/2009)



# **Gestione del personale**

## **Riforma Madia**

### **Reclutamento**



# RIFORMA MADIA

## Reclutamento

**Nuovo modello di reclutamento basato sui fabbisogni e non più sulle piante organiche ( nuovo art 6 d.lgs 165/2001)**

Superamento della dotazione organica, che viene sostituita dalla somma del **personale in servizio e di quelli di cui viene programmata l'assunzione.**

**Piano triennale dei fabbisogni di personale coerente con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance :**

Il piano deve indicare le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione:

**Spesa per il personale in servizio + quelle connesse alle facoltà assunzionali.**

## Linee guida art 6 ter

La programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale (che prende il nome di piano triennale dei fabbisogni) dovrà essere disposta dalle singole amministrazioni tenendo conto di specifiche **linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica per i programmi del fabbisogno del personale.**

Le linee guida saranno adottate per regioni, enti locali previa intesa in sede di Conferenza Unificata e sulla base delle informazioni fornite (intergrazione conto annuale).

Il divieto di cui all'art 6 comma 6 si applica a decorrere dal 30/3/2018 e comunque solo decorso il termine di 60 giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo.

Invio piani entro 30 giorni dall'adozione Funzione Pubblica



# RIFORMA MADIA Reclutamento

## Art 35 comma 3 inserite lett e-bis) e e-ter

Limitazione del numero massimo degli idonei nei concorsi al **20% dei posti** messi a concorso, con arrotondamento alla unità superiore, così da avere almeno una unità. ( **Facoltà** )

-tra i requisiti di accesso il possesso **del titolo di dottore di ricerca** ( **Facoltà** )

Il titolo di dottorato deve comunque essere valutato, ove pertinente, tra i titoli rilevanti ai fini del concorso ( **Obbligo** )

Il generico possesso di una lingua straniera viene sostituito dalla previsione per cui occorre di norma essere in possesso di una buona conoscenza della lingua inglese. (**Nuovo art 37**)





# RIFORMA MADIA Reclutamento

## **RIPAM Art 35 comma 5 inserite lett e-bis) e e-ter**

per lo svolgimento delle proprie procedure selettive, ci si può avvalere della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (**RIPAM**), fatte comunque salve le competenze delle Commissioni esaminatrici

**linee guida di indirizzo amministrativo sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, vigente in materia( Dipartimento Funzione pubblica )**



## RIFORMA MADIA

### Reclutamento- Progressioni interne

E' stata prevista al comma 15 dell'art 22 la possibilità per il triennio 2018-2020 di attivare **procedure selettive riservate al personale di ruolo nel limite di posti non superiore al 20 per cento** di quelli previsti nei piani di fabbisogno come nuove assunzioni per la relativa area o categoria, fermo restando **il possesso di titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno**.

Tale possibilità, tuttavia, determina la corrispondente **riduzione della percentuale di riserva dei posti destinati al personale interno per la progressione tra le aree**.

La **valutazione positiva** conseguita dal lavoratore per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti oltre che l'eventuale **superamento di precedenti procedure selettive** costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore



## RIFORMA MADIA Reclutamento

Art. 22, comma 15 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (Disposizioni di coordinamento e transitorie)

. Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, **procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno**. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il **20 per cento** di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.

## **Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile ( art 36)**

Le Amministrazioni possono stipulare (**solo per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35**) :

- contratti di lavoro subordinato a tempo determinato.
- contratti di formazione e lavoro ,
- contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato,
- altre forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, **esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche.**



## RIFORMA MADIA Reclutamento

### **Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile ( art 36)**

I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto.



## RIFORMA MADIA Reclutamento

### **Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile ( art 36 modificato)**

I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro.”

Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali.



## RIFORMA MADIA Reclutamento

### Divieto di stipula contratti di collaborazione (Art 7 modificato)

**L'articolo 5 della riforma** interviene sui rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e sul conferimento di incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo, modificando **l'articolo 7 del decreto legislativo n. 165 del 2001**.

**NO** a prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi ai luoghi di lavoro.

**NO** applicazione art 2 comma 2 D.lgs 81 /2015

(A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione)



# RIFORMA MADIA

## Reclutamento

### Divieto di stipula contratti di collaborazione (Art 7 modificato)

**SI** contratti di lavoro autonomo ad esperti di particolare e comprovata specializzazione purchè:

- impossibilità oggettiva di utilizzare risorse interne.
- l'oggetto deve corrispondere alle competenze proprie dell' ente agli obiettivi e a progetti specifici e coerenti
- prestazione temporanea e altamente qualificata
- preventiva definizione durata oggetto e compenso

**NO** ricorso a contratti li lavoro autonomo per lo svolgimento di funzioni ordinarie

**No** utilizzo di lavoratori autonomi come lavoratori sudordinati





## **RIFORMA MADIA Reclutamento**

La regolamentazione del lavoro flessibile, dunque, risulta costituita dal combinato disposto dell'art. 36 del d. lgs. n. 165 del 2001 e delle disposizioni del d.lgs. n. 81 del 2015. Questa formulazione, come rilevato anche dal Consiglio di Stato nel parere sullo schema di decreto reso nell'Adunanza della Commissione speciale dell'11 aprile 2017, espone la normativa ai consueti e rilevanti problemi di ricostruzione sistematica della disciplina del pubblico impiego flessibile.



## **RIFORMA MADIA Reclutamento**

**Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile  
( art 36)**

**Riproposto il “Monitoraggio del lavoro flessibile”;**

l'ultimo prospetto informativo che è stato possibile inviare telematicamente alla Funzione Pubblica è stato quello del 2012, per mancanza di aggiornamento dell'apposita applicazione informatica per la piena attuazione dell'adempimento occorrerà in ogni caso attendere apposite istruzioni, che verranno fornite con una direttiva del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione.



## RIFORMA MADIA Reclutamento-Stabilizzazione

**L' art 20 DELLA RIFORMA disciplina la**

**Stabilizzazione dei lavoratori precari**, per i quali viene prevista una assai ampia possibilità di assunzione a tempo indeterminato sia attraverso una specifica procedura di stabilizzazione, sia attraverso la previsione di bandi per specifici concorsi riservati. .



## **RIFORMA MADIA**

### **Reclutamento- Stabilizzazione**

**Le assunzioni a tempo indeterminato per il personale a tempo determinato secondo l'art. 20 comma 1 e comma 12.**

Nell' triennio 2018/2020 sarà possibile assumere a tempo indeterminato (**NO dirigenti - NO art 90 ) personale a tempo determinato :**

- **in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge delega ( 28 agosto 2015) presso l'amministrazione che procede all'assunzione.**
- **reclutato per le medesime attività tramite procedure concorsuali anche presso amministrazioni pubbliche diverse da quelle che procedono all'assunzione**
- **maturato 3 anni di servizio anche non continuativi negli ultimi 8 anni entro il 31/12/2017 presso l'amministrazione che procede all'assunzione**
- **Il comma 12 stabilisce inoltre che “ai fini delle assunzioni di cui al comma 1, ha priorità il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente decreto.**



## **RIFORMA MADIA Reclutamento-Stabilizzazione**

**Le procedure concorsuali riservate sul 50% dei posti disponibili per i titolari di contratti di lavoro flessibili secondo l'art.20 comma 2.**

**Nel triennio 2018/2020 le P.A. possono bandire concorsi riservati fino al 50% dei posti disponibili al personale in possesso dei requisiti:**

- in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge delega ( 28 agosto 2015) presso l'amministrazione che bandisce il concorso.**
- maturato 3 anni di servizio anche non continuativi negli ultimi 8 anni entro il 31/12/2017 presso l'amministrazione che bandisce il concorso .**



## **RIFORMA MADIA**

### **Reclutamento-Stabilizzazione**

**Assunzioni a tempo indeterminato di cui al c.1 e c.2 , con aumento dei limiti ordinari finanziari e con risorse derivanti dai contratti di lavoro flessibile: l'art.20 c.3 e c.5**

Possibilità di incrementare la capacità di spesa a tempo indeterminato utilizzando quella per i contratti di lavoro flessibile ricalcolata sulla base della media del triennio 2015/2017.

Il travaso delle risorse dal lavoro flessibile a quello stabile avrà effetti permanenti e, quindi, il fondo di cui all'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010, sarà ridotto definitivamente.



## **RIFORMA MADIA**

### **Reclutamento-Stabilizzazione**

**Divieto di assumere per chi stabilizza fino alla conclusione delle stabilizzazioni:** *le amministrazioni che si avvarranno della facoltà di stabilizzare non potranno assumere personale con contratti flessibili per le professionalità oggetto delle stabilizzazioni stesse.*

**No stabilizzazione per i comuni che per il quinquennio 2012-2016 non hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica**



# RIFORMA MADIA

## Reclutamento

(da 39-bis e 39- quater al D.lgs. 165/2001).

**L'articolo 10** introduce apposite misure a sostegno della disabilità, attraverso, tra l'altro:

- **l'istituzione della Consulta Nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità**
- **l'individuazione del responsabile dei relativi processi di inserimento delle persone con disabilità, nominato dalle amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti.**



## **Il responsabile:**

- **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, se necessario, le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro;**
- **verifica l'attuazione del processo di inserimento.**

Previsto apposito monitoraggio per la verifica della corretta applicazione della normativa vigente in materia di inserimento lavorativo dei disabili e di collocamento obbligatorio



# **Gestione del personale**

## **Riforma Madia**

### **Il fondo salario accessorio**



# RIFORMA MADIA

## Il fondo salario accessorio

**L'art 23 della riforma (Salario accessorio e sperimentazione): .**

**Dal 1° gennaio 2017**, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

**Dall'1 gennaio 2017** l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è **abrogato**

**No** riduzione del fondo in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.



# **RIFORMA MADIA**

## **Il fondo salario accessorio**

### **L'art 23 della riforma (Salario accessorio e sperimentazione)**

**Solo per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016** risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.



# RIFORMA MADIA

## Il fondo salario accessorio

### L'art 23 della riforma (Salario accessorio e sperimentazione)

Fermo restando il limite delle risorse complessive, le Regioni e gli enti locali, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, **possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, 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.**



# RIFORMA MADIA

## Il fondo salario accessorio

L'art 23 della riforma (Salario accessorio e sperimentazione)

**Sperimentazione dal 1/1/2018 al 31/12/2020**

Le Regioni a statuto ordinario e le città Metropolitane **possono incrementare**, l'ammontare della componente variabile dei fondi per la contrattazione integrativa 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**, previo accordo in sede di Conferenza unificata ( 90 gg)



# RIFORMA MADIA

## Il fondo salario accessorio

### L'art 23 della riforma (Salario accessorio e sperimentazione)

Il decreto individua i requisiti per partecipare alla sperimentazione tenendo dei seguenti parametri :

- **il rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti considerate al netto di quelle a destinazione vincolata**
- **del pareggio di bilancio**
- **il rispetto del termine di pagamento dei debiti di natura commerciale**

Sulla base degli esiti della sperimentazione potrà essere disposta l' eventuale **estensione** di tale possibilità anche ad altre amministrazioni .



## RIFORMA MADIA Il fondo salario accessorio

**La sanatoria della contrattazione decentrata illegittima (art 40 comma 3 quinquies )**

Viene affrontato, ma con modifiche che sono assai ridotte di rilievo, la cd sanatoria della contrattazione collettiva decentrata integrativa illegittima, materia che è attualmente disciplinata dall'articolo **4 del d.l. n. 16/2014** per il comparto regioni ed autonomie locali

Possono essere considerate essenzialmente **3 le novità** dettate dal **decreto**;





# RIFORMA MADIA

## Il fondo salario accessorio

**La sanatoria della contrattazione decentrata illegittima (art 40 comma 3 quinquies )**

### **Primo elemento**

**Tutte le pubbliche amministrazioni** cui sia contestato il superamento del tetto del fondo da parte delle sezioni di controllo della Corte dei Conti o della Ragioneria dello Stato o della Funzione Pubblica, (ma si deve ritenere anche nel caso in cui ciò avvenga sulla base di una verifica effettuata direttamente dall'ente,) **devono disporre il recupero di tali somme nella prima sessione negoziale successiva.**

Il recupero deve essere completato entro un numero di anni non superiore a quello in cui la illegittimità ha prodotto i suoi effetti.



# RIFORMA MADIA

## Il fondo salario accessorio

**La sanatoria della contrattazione decentrata illegittima (art 40 comma 3 quinquies modificato )**

**Il secondo elemento**, presenta un carattere sostanzialmente inedito: la previsione in base alla quale le somme destinabili al recupero di tali somme **non devono superare il 25%** del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Nel caso in cui, a seguito dell'apposizione di questo tetto, non si possa completare il recupero entro il numero massimo di anni dettato dalla normativa, **previa certificazione dei servizi di controllo interno, si può superare questo termine.**



# RIFORMA MADIA

## Il fondo salario accessorio

**La sanatoria della contrattazione decentrata illegittima (art 40 comma 3 quinquies modificato )**

### **Terzo elemento**

Le regioni e gli enti locali possono, in alternativa al punto precedente rispettando comunque il limite del 25% del fondo, allungare il periodo per una durata non superiore ad ulteriori 5 anni a condizione :

- vengano adottate o che siano state adottate le misure di contenimento della spesa di cui all'art. 4, comma 1, del D.L. n. 16/2014( **Enti locali riduzione delle dotazioni organiche entro i parametri definiti dal decreto di cui all'art. 263, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000**);
- venga dimostrato l'effettivo conseguimento delle riduzioni di spesa previste dalle predette misure, nonché il conseguimento di ulteriori riduzioni di spesa derivanti dall'adozione di misure di razionalizzazione relative ad altri settori anche con riferimento a processi di soppressione e fusione di società, enti o agenzie strumentali;
- la dimostrazione di cui ai punti precedenti venga effettuata con apposita relazione, corredata del parere dell'organo di revisione economico-finanziaria, allegata al conto consuntivo di ciascun anno in cui è effettuato il recupero.



# RIFORMA MADIA

## Il fondo salario accessorio

**La sanatoria della contrattazione decentrata illegittima (art 40 comma 3 quinquies modificato )**

- dimostrino l'effettivo conseguimento delle riduzioni di spesa previste nelle suddette misure
- risparmi ulteriori, che possono derivare anche dalla razionalizzazione delle proprie partecipazioni societarie.

I risparmi devono essere documentati dai revisori nei conti consuntivi per tutti gli anni in cui si applica il recupero delle somme illegittimamente inserite nel fondo per la contrattazione decentrata.



## RIFORMA MADIA Il fondo salario accessorio

**La sanatoria della contrattazione decentrata illegittima (art 40 comma 3 quinquies )**

E' importante sottolineare che le nuove disposizioni non possono che trovare **applicazione a decorrere di contratti sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 75/2017**, come si evince dalla lettura dell'ultimo periodo dell'art. 40, comma 3- quinquies; nel frattempo si applicano le vigenti regole di cui all'art. 4 del D.L. n. 16/2014.



# **Gestione del personale**

## **Riforma Madia**

### **La responsabilità disciplinare**



# La responsabilità disciplinare

Con il II D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 , è stata innovata la materia dei procedimenti disciplinari nel Pubblico.

Le nuove disposizioni come ha disposto (con l'art. 22, comma 13) il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, si applicheranno agli illeciti disciplinari commessi successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, ovvero a partire dal 22 giugno 2017.

È entrato in vigore lo scorso 5 agosto il D.Lgs. n. 118 del 2017 che ha modificato comma quater 55 quater .

La denuncia da parte dell'amministrazione al Pubblico Ministero e alla Corte dei Conti per il danno di immagine avviene entro venti giorni dall'avvio del procedimento disciplinare.

L'azione da parte della Procura della Corte dei Conti avviene entro centocinquanta giorni dal ricevimento della denuncia.



# La responsabilità disciplinare

## Art 55 bis - Forme e termini del procedimento disciplinare

L'art 13 del D. Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 si occupa, in particolare, di riscrivere l'impianto fondamentale del **procedimento disciplinare** alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, già contenuto nell'art. 55 bis della precedente stesura.

### **Cambia sostanzialmente la procedura del procedimento disciplinare**

Comma 1- Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare è di competenza del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.

Quindi:

**Rimprovero verbale- competenza responsabile di struttura – disciplina contratto di lavoro**

**Sanzioni superiori al rimprovero verbale – competenza Ufficio procedimenti disciplinari**





# La responsabilità disciplinare

## Art 55 bis - Forme e termini del procedimento disciplinare

Comma 2. 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 3. Le amministrazioni, previa convenzione, possono prevedere la **gestione unificata delle funzioni dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari**, senza maggiori oneri per la finanza pubblica.



# La responsabilità disciplinare

## Art 55 bis Forme e termini del procedimento disciplinare

Il comma 4 conferma:

- l'obbligo da parte del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente di segnalare i fatti di cui abbia avuto conoscenza, ritenuti di rilevanza disciplinare e per i quali è prevista una sanzione superiore al rimprovero verbale, all'ufficio procedimenti disciplinari immediatamente e comunque non oltre **i 10 giorni**
- l'obbligo per l'ufficio procedimenti disciplinari di provvedere alla contestazione scritta dell'addebito entro un termine non superiore a **30 giorni ( non 40 giorni )** dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare (**Termine perentorio** )



# La responsabilità disciplinare

## Art 55 bis Forme e termini del procedimento disciplinare

- - convoca dell'interessato, con un preavviso di almeno **20 giorni** , per l'audizione in contraddittorio a sua difesa. Il lavoratore può chiedere una sola volta il rinvio della data prevista per la convocazione a sua difesa per grave e oggettivo impedimento
- obbligo di concludere il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, **entro 120 giorni dalla contestazione dell'addebito ( termine perentorio )**.



# La responsabilità disciplinare

## Art 55 bis Forme e termini del procedimento disciplinare

Sempre il comma 4 :

-**conferma** che il dipendente può **farsi assistere da un procuratore** ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dipendente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente. Salvo quanto previsto dall'articolo 54-bis, comma 4, il dipendente ha **diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento**.

-**introduce l'obbligo di comunicazione per via telematica, all'Ispettorato per la funzione pubblica**, entro venti giorni dalla loro adozione, degli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente .



# La responsabilità disciplinare

## Art 55 bis Forme e termini del procedimento disciplinare

Il comma 8 dettaglia **il procedimento in caso di trasferimento** del dipendente presso altra PA:

- **il procedimento disciplinare è avviato o concluso presso la nuova amministrazione**
- l'ufficio per i procedimenti disciplinari che abbia in carico gli atti provvede alla loro **tempestiva trasmissione al** competente ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito.
- il procedimento disciplinare è **interrotto** e dalla data di ricezione degli atti da parte dell'ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito **decorrono nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento**



# La responsabilità disciplinare

## Art 55 bis Forme e termini del procedimento disciplinare

Nel caso in cui l'amministrazione di provenienza **venga a conoscenza dell'illecito disciplinare successivamente al trasferimento del dipendente**, la stessa Amministrazione provvede a segnalare immediatamente e comunque **entro venti giorni** i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare all'Ufficio per i procedimenti disciplinari dell'amministrazione presso cui il dipendente è stato trasferito e dalla data di ricezione della predetta segnalazione decorrono i termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento.

**Gli esiti del procedimento disciplinare vengono in ogni caso comunicati anche all'amministrazione di provenienza del dipendente**



# La responsabilità disciplinare

## Art 55 bis Forme e termini del procedimento disciplinare

Il comma 9 prevede che : **La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.”**

9-bis. Sono nulle le disposizioni di regolamento, le clausole contrattuali o le disposizioni interne, comunque qualificate, che prevedano per l'irrogazione di sanzioni disciplinari requisiti formali o procedurali ulteriori rispetto a quelli indicati nel presente articolo o che comunque aggravino il procedimento disciplinare.



# La responsabilità disciplinare

## Art 55 bis Forme e termini del procedimento disciplinare

9-ter. **La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-quater, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività.**

Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, **sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.( 30 giorni e 120 giorni)**





# La responsabilità disciplinare

Articolo 55-ter Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale

Regola generale



**Il procedimento disciplinare è proseguito e concluso anche in pendenza di procedimento penale**

Eccezione



sospensione fino alla termine di quello penale per le infrazioni per le quali è applicabile una **sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni,** **nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione,** ( Motivazione provvedimento di sospensione .



# La responsabilità disciplinare

## Articolo 55-ter Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale

Riavvio procedimento  
sospeso in qualsiasi  
momento



il procedimento disciplinare sospeso può essere **riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente.**



# La responsabilità disciplinare

## Articolo 55-ter Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale

**Sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso,**

**Se il procedimento disciplinare, si è concluso con l'irrogazione di una sanzione , l'ufficio per i procedimenti disciplinari, ad istanza di parte** da proporsi entro il termine di decadenza di 6 mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, **riapre** il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.



# La responsabilità disciplinare

## Articolo 55-ter Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale

Sentenza penale irrevocabile di condanna

**Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione** l'ufficio per i procedimenti disciplinari **riapre** il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, **se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.**



# La responsabilità disciplinare

## Articolo 55-ter Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale

**Ai fini delle determinazioni conclusive, l'ufficio procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 e 1-bis, del codice di procedura penale.”.**

Norma =Articolo 653

Efficacia della sentenza penale nel giudizio disciplinare

1. La sentenza penale irrevocabile di assoluzione [pronunciata in seguito a dibattimento] ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o che l'imputato non lo ha commesso.
2. 1-bis. La sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso.



# La responsabilità disciplinare

## Articolo 55-ter Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale

Al fine di comminare al pubblico dipendente una sanzione disciplinare non occorre che sul procedimento penale pendente per i medesimi fatti a lui imputati si sia formato il giudicato di condanna, essendo vero il contrario, e cioè che, ai sensi dell'art. 653 c.p.p., per escludere la veridicità dei fatti assunti a fondamento del procedimento disciplinare occorre un giudicato assolutorio circa l'insussistenza del fatto o la mancata commissione dello stesso da parte del dipendente pubblico, mentre nelle rimanenti ipotesi di conclusione del giudizio, per le quali non si giunga ad una condanna, **in conseguenza dell'intervento di cause di prescrizione o di altre cause di estinzione del reato**, non si ha un giudicato sulla commissione dei fatti di carattere assolutorio, e l'Amministrazione può legittimamente utilizzare a fini istruttori gli accertamenti effettuati nella sede penale senza doverli ripetere, salva la possibilità del dipendente di addurre elementi ed argomenti che, qualora dotati di oggettivo spessore e valenza, devono essere adeguatamente ponderati. (Annulla TarCampania, Salerno, sez. I, n. 1 del 2013).

Consiglio di Stato sez. III 02 luglio 2014 n. 3324



# La responsabilità disciplinare

## Articolo 55-ter Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale

Premesso che, a norma dell'art. 653, comma 1- bis, c.p.p., la sentenza penale irrevocabile di condanna esplica efficacia di giudicato nel giudizio disciplinare quanto all'accertamento della sussistenza del fatto e della sua illiceità penale ed all'affermazione che l'imputato lo ha commesso, con conseguente preclusione di ogni correlativo potere di differente valutazione della rilevanza penale del fatto in questione in sede disciplinare, la valutazione in ordine alla gravità dei fatti addebitati in relazione all'applicazione di una sanzione disciplinare e, dunque, in ordine al rapporto tra l'infrazione e il fatto, costituisce espressione di larga discrezionalità amministrativa, non sindacabile dal giudice della legittimità, se non sub specie di eccesso di potere nelle sue varie forme sintomatiche, quali la manifesta illogicità, la manifesta irragionevolezza, l'evidente sproporzionalità e il travisamento. Conferma Trga , Bolzano, n. 250/2013.

Consiglio di Stato sez. VI 08 agosto 2014 n. 4237



# La responsabilità disciplinare

## Articolo 55-quater Licenziamento disciplinare

Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

- a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia ( **licenziamento senza preavviso** );





# La responsabilità disciplinare

## Articolo 55-quater Licenziamento disciplinare

- a) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
- d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera (**licenziamento senza preavviso**) ;



## La responsabilità disciplinare

### Articolo 55-quater Licenziamento disciplinare

- e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui ( **licenziamento senza preavviso** );
- f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro( **licenziamento senza preavviso**)
- f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'articolo 54, comma 3;( nuova fattispecie )
- f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3;( nuova fattispecie )



# La responsabilità disciplinare

## Articolo 55-quater Licenziamento disciplinare

- f-quater) la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio; ;( nuova fattispecie )
- f-quinquies) 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 costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009.  
( nuova fattispecie )



# La responsabilità disciplinare

## Articolo 55-quater Licenziamento disciplinare

In tutti i **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.”.**

Quindi: **immediata sospensione dal servizio entro massimo 48 ore  
contestuale contestazione per iscritto dell'addebito -15 giorni  
per la convoca conclusione entro 30 giorni**

**La violazione dei termini non comporta la decadenza purchè non si sia superato il termine della conclusione del procedimento di 120 gg**



# La responsabilità disciplinare

## Articolo 55-quinquies False attestazioni o certificazioni

3-bis. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-quater, comma 1, lettere a) e b), **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.**



## La responsabilità disciplinare

Articolo 55-sexies Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare

La violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la **condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno**, comporta comunque, nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione 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, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare.



# La responsabilità disciplinare

**Articolo 55-sexies Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare**

**Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare**, dovuti **all'omissione o al ritardo**, = sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-ter), comma 3-quinquies.

Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità di cui all'articolo 21 del presente decreto.

**Ogni amministrazione individua preventivamente il titolare dell'azione disciplinare per le infrazioni di cui al presente comma commesse da soggetti responsabili dell'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4.”.**



# **Gestione del personale**

## **La programmazione del fabbisogno di personale**





# CAPACITÀ ASSUNZIONALI - TURN-OVER PERSONALE POLIZIA LOCALE

Il decreto-legge 20 febbraio 2017, n. 14, convertito in legge 18 aprile 2017, n. 48 il cosiddetto decreto Sicurezza, ha introdotto con l'art 7 comma 2 bis una percentuale di turn over, differenziata e di maggior favore, per acquisire personale di polizia locale.

**Nel 2017 si può utilizzare lo 80% della spesa relativa personale p.m cessati nel 2016.**

**Nel 2018 si può utilizzare il 100% della spesa relativa personale pm cessati nel 2017**

L'articolo si applica a tutti gli enti, indipendentemente dalla classe demografica di appartenenza purché siano rispettati :

- gli obiettivi del pareggio di bilancio nell'anno precedente,
- gli obblighi di contenimento delle spese di personale, di cui all art. 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.



# CAPACITÀ ASSUNZIONALI - TURN-OVER RESTANTE PERSONALE

**Dopo il D.lgs 50/2017 convertito con la legge 96/1917**

**Per i comuni sopra i 1.000 abitanti**, cioè gli enti che erano soggetti al patto di stabilità, le capacità assunzionali a tempo indeterminato sono così fissate dal legislatore per gli anni 2017 e 2018:

Nell'anno 2017:

- a) i comuni che non rispettano il parametro dipendenti/popolazione di cui al DM 10 aprile 2017: **25% della spesa delle cessazioni dell'anno precedente**;
- b) i comuni che rispettano il parametro dipendenti/popolazione di cui al DM 10 aprile 2017: **75% della spesa delle cessazioni dell'anno precedente**.



# CAPACITÀ ASSUNZIONALI - TURN-OVER RESTANTE PERSONALE

Nell'anno 2018:

a) i comuni che non rispettano il parametro dipendenti/popolazione di cui al DM 10 aprile 2017: **25% della spesa delle cessazioni dell'anno precedente**;

b) i comuni che rispettano sia il parametro dipendenti/popolazione di cui al DM 10 aprile 2017 e sia i presupposti di cui all'art. 1, comma 479, lett.d) della legge 232/2016 (cioè lasciare spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% delle entrate):  
**90% della spesa delle cessazioni dell'anno precedente**;

c) i comuni che rispettano il parametro dipendenti/popolazione di cui al DM 10 aprile 2017, ma non quello di lasciare spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% delle entrate: **75% della spesa delle cessazioni dell'anno precedente**.



# CAPACITÀ ASSUNZIONALI - TURN-OVER RESTANTE PERSONALE

**Per i comuni con popolazione inferiore a 1000 abitanti**, che non erano soggetti al patto di stabilità il tetto alle assunzioni è numerico e non di spesa dei cessati: il turnover 1 a 1

**Per i comuni con popolazione compresa fra i 1000 e i 3000 abitanti** con spesa del personale inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio (per il 2017, il triennio 2014-2016; per il 2018, il triennio 2015-2017; per il 2019, il triennio 2016-2018.) 100% spesa cessati anno precedente

Per le Unioni dei comuni e gli enti che sono nati a seguito di fusioni si può dare corso ad assunzioni nel 100% della spesa dei cessati anno precedente ovvero nel rispetto del tetto di spesa dei cessati con possibilità per i Comune di cedere, anche parzialmente le proprie capacità assunzionali all'Unione di cui fanno parte



## CAPACITÀ ASSUNZIONALI - TURN-OVER

A decorrere dall'anno 2014 è consentito:

il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile;

l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente.



# CAPACITÀ ASSUNZIONALI I VINCOLI ALLE ASSUNZIONI

## Adempimenti

### **RISPETTO TETTO DI SPESA DEL PERSONALE.**

A) Per i comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti (enti già soggetti al patto di stabilità) tale tetto è fissato nella spesa media del triennio 2011/2013, calcolata ai sensi dell'articolo 1, comma 557 della legge n. 296/2006;

B) Per i comuni fino a 1.000 abitanti, le unioni dei comuni e le comunità montane (enti che non erano soggetti al patto) tale tetto è fissato nella spesa del 2008 (articolo 1, comma 562, della legge n. 296/2006);



# CAPACITÀ ASSUNZIONALI I VINCOLI ALLE ASSUNZIONI

## Adempimenti

**PROGRAMMAZIONE ANNUALE E  
TRIENNALE DEL FABBISOGNO  
DI PERSONALE (art.6 del D.L.gs  
n.165/2001 e art.91 del TUEL**

A seguito della cd armonizzazione  
dei sistemi contabili deve essere  
contenuto nel DUP



# CAPACITÀ ASSUNZIONALI I VINCOLI ALLE ASSUNZIONI

## Adempimenti

**RICOGNIZIONE ECCEDENZE DI PERSONALE**  
(art.33, comma 1 e 2 , del D.Lgs. n. 165/2001);

Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere

**ADOZIONE PIANO TRIENNALE DELLE  
AZIONI POSITIVE E/O DELLE PARI  
OPPORTUNITÀ** (art.48, comma 1, del D.L.gs  
n.198/2006 e art. 6, comma 6, del D.Lgs. n.  
165/2001);

L'ente deve avere approvato il piano triennale delle azioni positive e/o delle pari opportunità





# CAPACITÀ ASSUNZIONALI I VINCOLI ALLE ASSUNZIONI

## Adempimenti

Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno del piano triennale della performance ”

La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto “di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati”(art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).

# **CAPACITÀ ASSUNZIONALI I VINCOLI ALLE ASSUNZIONI**

## **Adempimenti**

**ATTIVAZIONE DELLA PIATTAFORMA  
TELEMATICA PER LA CERTIFICAZIONE  
DEI CREDITI (art. 27, del D.L. n.  
66/2014);**

L'ente deve avere attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti

**RISPETTO PAREGGIO DI BILANCIO  
(Art.1 c.723, legge 208/2015)  
comunicato alla Ragioneria Generale  
dello Stato il rispetto di tale vincolo  
entro il 31 marzo (legge n. 232/2016)**

In caso di mancato rispetto del pareggio di bilancio l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione



# CAPACITÀ ASSUNZIONALI I VINCOLI ALLE ASSUNZIONI

## APPROVAZIONE DOCUMENTI DI BILANCIO

(Art.9 c. 1-quinques d.l.113/2016)

*L'adozione in modo tardivo di tali documenti e/o l'invio in ritardo non precludono le assunzioni nell'anno a condizione che il vincolo sia stato rispettato*

Approvazione del bilancio di previsione, ordinariamente fissato al 31 dicembre di ogni anno o entro i termini previsti in caso di autorizzazione all'esercizio provvisorio

---

Approvazione del rendiconto, fissato al 30 aprile dell'esercizio successivo a quello di riferimento

---

Approvazione del bilancio consolidato, fissato al 30 settembre di ogni anno. invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrati



# **CAPACITÀ ASSUNZIONALI**

## **Mobilità e part time**

### **Mobilità e part time**

Non vi sono elementi di novità sulle mobilità volontarie, per cui esse continuano ad essere neutre ai fini sia della determinazione delle capacità assunzionali tanto per il trasferimento in uscita che per quello in entrata, se provengono e/o sono dirette da/ad amministrazioni pubbliche che hanno vincoli alle assunzioni di personale.

Gli oneri per la trasformazione a tempo pieno di posti per i quali i dipendenti sono stati assunti in part time sono da comprendere nel tetto di spesa per le nuove assunzioni. Questo vincolo non si applica al rientro a tempo pieno di dipendenti assunti con un tale rapporto e che si sono visti trasformare a richiesta il rapporto in tempo parziale.



## **CAPACITÀ ASSUNZIONALI**

### **La spesa per le assunzioni flessibili**

Agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni non si applicano le limitazioni previste dall'art. 9 c. 28 del D.L.78/2010 in ogni caso la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.



## **CAPACITÀ ASSUNZIONALI**

### **La spesa per le assunzioni flessibili**

Nel tetto di spesa per le assunzioni flessibili di cui all'articolo 9, comma 28, del DL n. 78/2010 devono essere inclusi gli oneri sostenuti per i seguenti istituti:

**tempo determinato,**

**contratti di somministrazioni,**

**lavoro accessorio (fino a che è stato utilizzabile),**

**contratti di formazione e lavoro,**

**collaborazioni coordinate e continuative,**

**tirocini ,**

**gli oneri per le integrazioni salariali ai lavoratori socialmente utili**



# CAPACITÀ ASSUNZIONALI

## La spesa per le assunzioni flessibili

**Dal tetto delle spese per le assunzioni flessibili sono da escludere :**

- gli oneri per il personale in convenzione
- Gli oneri per i dipendenti in comando
- Gli oneri finanziati integralmente dalla Unione Europea e/o da privati.

Vanno inoltre esclusi gli oneri per il ricorso all'articolo 110 del D.Lgs. n. 267/2000, con riferimento esclusivamente al ricorso al comma 1.

**Grazie per l'attenzione**

**Angelina Fatone**

e-mail (*angelina.fatone@gmail.com*)

**I materiali saranno disponibili su:**  
**[www.fondazioneifel.it/formazione](http://www.fondazioneifel.it/formazione)**



@FondazioneIFEL



Facebook



Youtube