



RIFORMA DEL PUBBLICO IMPIEGO
Novità introdotte dalla c.d. riforma Madia
[d.lgs. 74/2017 e d.lgs. 75/2017]

Aggiornato al 16 giugno 2017 (a cura di G. Valandro)



Legge delega 124/2015 → 2 decreti attuativi → 3 TESTI NORMATIVI

d.lgs. 75/2017: {
1. TU pubblico impiego: d.lgs. 165/2001
2. Stabilizzazioni e Fondo accessorio: artt. 20 e 23 d.lgs. 75/2017
d.lgs. 74/2017: → 3. Valutazione: d.lgs. 150/2009 (c.d. riforma Brunetta)

ENTRATA IN VIGORE: 22 giugno 2017

AMBITI DI INTERVENTO:

- a) **Assunzioni** (lavoro flessibile, concorsi e stabilizzazioni)
- b) **Contrattazione** (nazionale e integrativa)
- c) **Sistema di valutazione** (ciclo performance e valutazione premiale)
- d) **Procedimenti disciplinari**



STABILIZZAZIONI (2018-2020: assumere): art. 20, co. 1, d.lgs. 75/2017

- | | | |
|---|---|--------------|
| <ol style="list-style-type: none">1. In servizio con «contratti a TD» presso stessa PA al 28/08/20152. «Reclutato» a TD anche presso altre PA3. Tre anni non continuativi (su 8) presso stessa PA al 31/12/2017 | } | TUTTI |
|---|---|--------------|

NB: Priorità al personale in servizio il 22 giugno 2017

CONCORSI RISERVATI 50% (2018-2020: bandire): art. 20, co. 2 d.lgs. 75/2017

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Contratto di «<i>lavoro flessibile</i>» presso stessa PA al 28/08/20152. Tre anni di <i>contratto</i> (su 8) presso stessa PA al 31/12/2017 |
|---|

- **Prorogabilità** contratti di «lavoro flessibile» dei partecipanti alle procedure
- **NON applicabili:** a) ricercatori TD (diritto pubblico); b) somministrazione;
c) diretti collaboratori organi politici; d) dirigenti

UTILIZZABILI RISORSE LAVORO FLESSIBILE → divieto nuovi TD per = attività



Divieto CO.CO.CO. dal 31/1/2018 [nuovo art.7, comma 5-bis, d.lgs. 165/2001]
responsabilità erariale e dirigenziale - NO stabilizzazione

Contratti di lavoro autonomo (art. 7, comma 6, d.lgs. 165/2001)

Eliminate le parole:

- ✓ «di natura occasionale o coordinata e continuativa»
- ✓ «luogo» (della prestazione)

Aggiunte le parole:

- ✓ «specifiche» esigenze
- ✓ «esclusivamente»

«Lavoro flessibile» [art. 36, d.lgs. 165/2001] → disciplina d.lgs. 81/2015 (Jobs Act)

- lavoro subordinato a tempo determinato
- Formazione e lavoro
- somministrazione di lavoro a tempo determinato
- altre forme cod. civ. e leggi sui rapporti lavoro nell'impresa



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI*

[nuovo art.6, d.lgs.165/2001]

Superamento del concetto di «*dotazione organica*», fermi i limiti spesa:

FABBISOGNO PERSONALE → DOTAZIONE ORGANICA (non viceversa)

- obiettivi di contenimento assunzioni differenziati in base agli effettivi fabbisogni
- rilevazione delle competenze dei lavoratori pubblici
- sistema informativo nazionale per orientare la programmazione delle assunzioni
- Acquisto servizi sul mercato → congelamento posti + riduzione fondo accessorio (art. 6-bis, co. 2, d.lgs. 165/2001)

INADEMPIMENTO → DIVIETO ASSUNZIONI DAL 30/03/2018

*Sono fatte salve le procedure di reclutamento dei docenti



MOBILITA' VERTICALI (art.22, co.15, d.gs.75/2017)

Fino al **20% del piano assunzioni**

[2018-2020]



selezioni riservate a «personale di ruolo»

Titoli rilevanti: 3 valutazioni positive; incarichi; superamento precedenti selezioni

CONCORSI PUBBLICI [art. 35, d.lgs. 165/2001]

- sulla base del piano triennale dei fabbisogni ex art. 6, co. 4
- facoltà di limitare gli idonei al 20%
- rilevanza titolo di dottore di ricerca (per ammissione o valutazione)
- Prevalenza lingua inglese (art. 37, d.lgs. 165/2001)



CONTRATTAZIONE (art. 23 d.lgs. 75/2017 e modifiche al d.lgs. 165/2001)

- Rinvio a contrattazione collettiva nazionale
- Definizione delle materie escluse dalla contrattazione integrativa
- Effettiva diversificazione incentivi (performance individuale e organizzativa)

VALUTAZIONE (d.lgs. 74/2017 → modifiche al d.lgs. 150/2009)

- abrogazione delle fasce di merito
- integrazione con documenti di programmazione contabile (tempistiche!)

DISABILITA' (nuovi artt. 39-bis e 39-ter del d.lgs. 165/2001)

- Consulta nazionale per l'integrazione nell'ambiente di lavoro
- **Responsabile dei processi di inserimento** (PA con più di 200 dipendenti):
 - a) predispone accorgimenti organizzativi;
 - b) propone soluzioni tecnologiche;
 - c) verifica attuazione processo di inserimento.



CCNL POSSONO DEROGARE ALLA LEGGE (art. 2, co. 2, d.lgs. 165/2001):

- Anche se NON previsto espressamente dalla legge
- Nel rispetto dei «principi» del d.lgs. 165/2001 (principi o «norme imperative»?)
- Nelle **MATERIE AFFIDATE A CONTRATTAZIONE COLLETTIVA** (art. 40, co. 1)

1. In generale: «rapporto di lavoro» e le relazioni sindacali *[(quasi) come prima]*

2. Nei limiti previsti dalla legge:

- ☐ mobilità e sanzioni disciplinari *[come prima]*
- ☐ valutazione premiale e progressioni ec. → **valutazioni differenziate ↔ premi**
[nuovo art. 19, co. 1, d.lgs. 150/2009]

ESCLUSI DA CONTRATTAZIONE *[come prima]*

1. Organizzazione degli uffici
2. Prerogative dirigenziali
3. Materie oggetto di partecipazione (art. 9, d.lgs. 165/2001)



CONTRATTAZIONE: QUOTA PREVALENTE (art. 40, co. 3-bis)

[delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati]



PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E (non solo) INDIVIDUALE

[CCNL stabilisce distribuzione risorse tra organizzativa/individuale (art. 19, co. 1)]

ACCESSORIO AL 2016 (art. 23 d.lgs. 75/2017)

Dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale delle PA (tra cui le università), non può superare il corrispondente **importo determinato per l'anno 2016**.

ATTO UNILATERALE → OBBLIGO MOTIVAZIONE [«pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa» (art. 40, co. 3-ter)]



VALUTAZIONE PREMIALE

Titolo II del d.lgs. 150/2009 come **limite alla contrattazione** (nuovo art. 3, co. 2)]:

- «Condizione necessaria» per erogazione (nuovo art. 3, co. 5, d.lgs. 150/2009):
 - a) premi
 - b) «componenti del trattamento retributivo legati alla performance»
- «Rileva» per (nuovo art. 3, comma 5, d.lgs. 150/2009):
 - a) progressioni economiche;
 - b) incarichi responsabilità;
 - c) incarichi dirigenziali
- Differenziazione valutazioni (v. nuovo art. 19, co. 2, d.lgs. 150/2009):
 - ✓ **Abolizione fasce di merito**
 - ✓ Rinvio a contrattazione nazionale e integrativa
- Procedure conciliazione e garanzia in Sistema di valutazione (ar

VALUTAZIONE NEGATIVA (nuovo co. 5-bis, art. 3, d.lgs. 150/2009)

1. responsabilità dirigenziale
2. licenziamento disciplinare, se «resa a tali fini specifici» (art. 55-quater, co. 1)



CICLO GESTIONE DELLA PERFORMANCE (d.lgs. 150/2009)

1. Obiettivi generali (nuovo co. 01, art. 5, d.lgs. 150/2009): priorità strategiche delle PA in relazione a servizi erogati e comparto di contrattazione (Linee guida triennali)*

2. Obiettivi specifici PA: tenendo conto anche dei **risultati conseguiti nell'anno precedente** (validati nella relazione annuale: art. 4, co. 2, d.lgs. 150/2009)

- Monitoraggio e variazioni obiettivi → **relazione sulla performance** (art. 6, co. 1, d.lgs. 150/2009)
- **raccordo con programmazione bilancio;**

***AUTONOMIA E INDIPENDENZA ANVUR** (nuovo art. 13, co. 12, d.lgs. 150/2009): **indirizzo e coordinamento** del sistema di valutazione delle attività amministrative delle università, **nel rispetto dei principi d.lgs. 150/2009**



PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E CUSTOMER

- Prevalenza indicatori ambito organizzativo per dirigenti e PO (art. 9, co. 1, lett. a)
- **Misurazione performance organizzativa** (soddisfazione utenti interni/esterni):
«Gli utenti interni partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative in relazione ai servizi strumentali e di supporto secondo le modalità individuate dal NdV (nuovo art. 19-bis, d.lgs. 150/2009)



RAFFORZAMENTO NDV (no dipendenti? v. nuovo art. 14, co. 8, d.lgs. 150/2009)

1. «accede alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione» dell'AC (art. 6, co. 1, d.lgs. 150/2009)
2. «Parere preventivo e vincolato» sul Sistema di misurazione e valutazione della performance («annualmente»: art. 7, co. 1, d.lgs. 150/2009);
3. Verifica «chiarezza relazione» performance e differenziazione valutazioni
4. obbligo rendicontazione anche a «organi di *controllo interni*» (art. 4, co. 2) + responsabilità amministrativa del CdA per mancata adozione



NOVITA' PROCEDURALI (art. 55 e ss. del d.lgs. 165/2001)

- Rimprovero verbale → **Responsabile della struttura** (art. 55-bis, co. 1)
- Superiore rimprovero verbale → **Ufficio procedimenti disciplinari** (no dirigenti)
- **Perentorietà termini** avvio e conclusione procedimenti (art. 55-bis, co. 9-ter)

NUOVE IPOTESI DI LICENZIAMENTO (art. 55-quater, co. 1)

1. violazione in modo grave e reiterato dei codici di comportamento (lett. f-bis)
2. colpa grave → **omissione o decadenza procedura disciplinare** (lett. f-ter)
3. costanti **valutazioni negative** per almeno 3 anni (lett. f-quater)

POLO UNICO INPS dal 01/09/2017 (art. 55-septies, co. 2-bis, d.lgs. 165/2001)

- Dal 1° settembre INPS polo unico per controlli e visite fiscali (co. 2-bis)
- Controllo su validità certificati in capo alle amministrazioni interessate (co. 2)