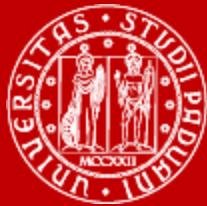




**RIFORMA DEL PUBBLICO IMPIEGO**  
**Novità introdotte dalla c.d. riforma Madia**  
**[d.lgs. 74/2017 e d.lgs. 75/2017]**

*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**

1. In servizio con «contratti a TD» presso stessa PA al 28/08/2015
2. «Reclutato» a TD anche presso altre PA
3. Tre anni non continuativi (su 8) presso stessa PA al 31/12/2017

} TUTTI

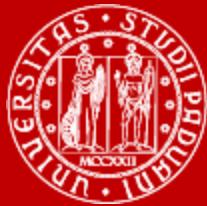
NB: Priorità al personale in servizio il 22 giugno 2017

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

1. Contratto di «lavoro flessibile» presso stessa PA al 28/08/2015
2. Tre anni di *contratto* (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!)

## DISABILITÀ' (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)

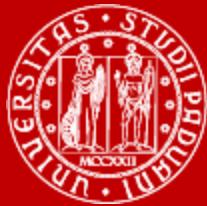
1. In generale: «rapporto di lavoro» e le relazioni sindacali *[(quasi) come prima]*

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 INDEPENDENZA 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 vincolante» 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)