Senato della Repubblica

Camera dei deputati

Modifiche e integrazioni al testo unico del pubblico impiego, di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Atto del Governo n. 393

Articoli 16, commi 1, lettera a), 2, lettere b), c), d) ed e), e 4, 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

Schede di lettura

DOSSIER - XVII LEGISLATURA

marzo 2017

SERVIZIO STUDI
Ufficio ricerche su questioni istituzionali, giustizia e cultura
TEL. 06 6706-2451 - studi1@senato.it - @SR_Studi
Dossier n. 463

SERVIZIO STUDI
Dipartimento Lavoro
Tel. 06 6760-4884 - st_lavoro@camera.it - @CD_lavoro
Progetti di legge n. 395

La documentazione dei Servizi e degli Uffici del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati è destinata alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. Si declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge. I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.

I N D I C E

SCHEDE DI LETTURA

Articolo 1 *(Fonti del rapporto di pubblico impiego)*.....5
Articolo 2 *(Potere di organizzazione)*.....8
Articolo 3 *(Passaggio diretto di personale tra amministrazioni)*.....9
Articolo 4 *(Fabbisogni di personale)*.....11
Articolo 5 *(Contratti di collaborazione ed incarichi con contratto di lavoro autonomo)*.....21
Articolo 6 *(Reclutamento del personale)*.....24
Articolo 7 *(Conoscenza della lingua inglese nei concorsi pubblici)*.....27
Articolo 8 *(Comunicazioni relative al conferimento di incarichi)*.....28
Articolo 9 *(Lavoro flessibile nella P.A.)*.....30
Articolo 10 *(Misure a sostegno della disabilità)*.....36
Articolo 11 *(Contrattazione)*.....40
Articoli 12-17 *(Responsabilità disciplinare)*.....46
Articolo 18 *(Polo unico per le visite fiscali)*.....54
Articolo 19 *(Costo del lavoro pubblico)*.....58
Articolo 20 *(Stabilizzazione del personale precario)*.....59
Articolo 21 *(Conseguenze del licenziamento illegittimo)*.....67
Articolo 22 *(Coordinamento legislativo e disposizioni transitorie)*.....71
Articolo 23 *(Salario accessorio)*.....74
Articoli 24 e 25 *(Clausola di invarianza finanziaria e abrogazioni)*.....78

TESTO A FRONTE.....83

Schede di lettura

Lo schema di decreto legislativo in esame (atto del Governo n.393) è adottato **in attuazione dell'articolo 16, commi 1, lettera *a)*, 2, lettere b), c), d) ed e), e 4, e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), p), q), s) e z), della legge n.124/2015**, con cui il Governo è stato delegato al riordino della disciplina del "**lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e connessi profili di organizzazione amministrativa**".

Per quanto concerne le **modalità di esercizio della delega**, gli articoli 16 e 17 della legge n.124/2015 prevedono che i decreti legislativi vengano adottati:

- entro 18 mesi (dalla data di entrata in vigore delle legge n. 124/2015[1]);
- sentite le **organizzazioni sindacali** maggiormente rappresentative[2];
- previo **parere** della **Conferenza unificata**, del **Consiglio di Stato** e delle **Commissioni parlamentari** competenti per materia.

Si segnala che lo schema di decreto, attesa l'imminente scadenza della delega, è stato trasmesso al Parlamento privo dei pareri della Conferenza unificata e del Consiglio di Stato, che il Governo si è riservato di trasmettere non appena verranno espressi.

I pareri **parlamentari** devono essere espressi **entro 60 giorni** dalla data di trasmissione (ossia entro il **29 aprile 2017**).

Nel caso in cui il Governo non intenda conformarsi ai pareri parlamentari, **trasmette nuovamente i testi alle Camere** con le sue osservazioni e con eventuali modificazioni, corredate dei necessari elementi integrativi di informazione e motivazione; successivamente, **le Commissioni competenti per materia possono esprimersi sulle osservazioni del Governo** entro il termine di dieci giorni dalla data della nuova trasmissione.

---

1 I 18 mesi previsti per l'esercizio della delega scadevano il 28 febbraio 2017, giorno di trasmissione dello schema di decreto legislativo alle Camere. Al fine di consentire l'espressione del parere parlamentare, tuttavia, l'articolo 16, comma 4, terzo periodo, della legge-delega n.124 del 2015, prevede che il termine sia automaticamente prorogato di 90 giorni (la delega deve quindi essere esercitata entro il 27 maggio 2017)

2 Lo schema di decreto legislativo riporta, in allegato, il verbale della riunione con le organizzazioni sindacali svoltasi il 15 febbraio 2017.

Il provvedimento si compone **9 Capi** suddivisi in **25 articoli**.

La gran parte delle disposizioni contenute nello schema di decreto legislativo recano **modifiche al decreto legislativo n.165 del 2001** (Testo unico del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche). Al fine di agevolare la lettura, nel presente dossier una apposita sezione è dedicata al **testo a fronte** tra il testo vigente del decreto legislativo n.165 del 2001 e il testo che risulterebbe dalle modifiche proposte con il presente provvedimento

Articolo 1
(Fonti del rapporto di pubblico impiego)

L'**articolo 1** interviene sulle **fonti normative del rapporto di pubblico impiego**, modificando l'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Le modifiche sono volte a:

- far salva la possibilità per i contratti collettivi di derogare a disposizioni di legge, regolamento o statuto, che già abbiano introdotto una disciplina del rapporto di lavoro (**lettera *a)***);
- delimitare il perimetro della derogabilità, riferendolo (esclusivamente) alle materia affidate alla contrattazione collettiva[3] (**lettera *b)***);
- sempre in tema di derogabilità, sancire che essa debba muovere nel rispetto dei "princìpi" posti dal decreto legislativo n. 165 del 2001 (**lettera *b)***);
- prevedere che i contratti o accordi collettivi abilitati a derogare siano esclusivamente quelli nazionali (**lettera *c)***);
- eliminare la previsione in base alla quale la derogabilità è ammessa solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge (**lettera *d)***).

Ai fini della valutazione di conformità di tale disposizione ai criteri della delega, si osserva che la disciplina della contrattazione collettiva nel pubblico impiego e dei rapporti tra questa e la legge, non figura tra le materie di cui all'articolo 17 della legge-delega n.124 del 2015; si valuti,

---

[3] La novella qui richiama l'articolo 40 (*Contratti collettivi nazionali e integrativi), comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001, che definisce l'ambito materiale della contrattazione collettiva. Tale comma, così richiamato, è modificato dall'articolo 11 del medesimo schema qui in esame. La nuova formulazione recita:* "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 l, lettera *c)*, della legge 23 ottobre 1992, n. 421". Si rinvia *infra* alla scheda relativa all'articolo 11 del presente schema.

pertanto, se l'introduzione di modifiche a tale disciplina[4] *sia riconducibile alle finalità di cui alle lettere b) e c) dell'articolo 16, della legge-delega n.124/2015*[5].

Le succinte previsioni di questo articolo del provvedimento involgono questioni di ampia portata, relative di fondo all'inquadramento teorico-sistematico del contratto collettivo nel sistema formale delle fonti di diritto oggettivo, posta la sua 'bivalenza' (il corpo del contratto e l'anima della legge, secondo una celebre definizione che fu resa da Carnelutti) di fonte-atto nell'ordinamento sindacale ed al contempo (a voler seguire siffatta raffigurazione teorica, e stante la non attuazione ricevuta dall'articolo 39, quarto comma della Costituzione circa i contratti collettivi con efficacia *erga omnes*) di fonte-fatto (ma di diritto scritto) nell'ordinamento statuale. Questo, in ossequio al principio di libertà di organizzazione sindacale sancito dall'articolo 39, primo comma della Costituzione, nel quale è insita una autonomia collettiva quale potere di produzione di norme finalizzate all'auto-tutela di interessi collettivi economici e professionali.
Tale problematica (ed in essa, il rapporto tra il contratto collettivo e la legge) ha assunto densità e pregnanza, per quanto riguarda il pubblico impiego, a seguito della privatizzazione o contrattualizzazione del rapporto di lavoro pubblico, prodottasi - sulla scorta di un orientamento legislativo di 'deregolazione controllata' già emerso negli anni Ottanta - in una duplice fase, nei primi anni Novanta (decreto legislativo n. 29 del 1993, conseguente la legge n. 421 del 1992) e secondi anni Novanta (decreti legislativi n. 396 del 1997, n. 80 e n. 387 del 1998, conseguenti la legge n. 59 del 1997, articolo 11, comma 4, e la legge n. 127 di quello stesso anno).
Quell'insieme di norme (e le loro correzioni e integrazioni) confluirono nel decreto legislativo n. 165 del 2001, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", detto correntemente Testo unico del pubblico impiego, proprio per la confluenza in esso di un novero di molteplici norme, susseguitesi in rapido volger di tempo.
Un'opera di riforma del pubblico impiego fu intrapresa dal legislatore nel 2009 (decreto legislativo n. 150, a seguito della legge n. 15). Essa si esercitò anche sull'articolo 2 del decreto legislativo n. 165 del 2001, concernente le fonti della

[4] Si segnala che disposizioni che intervengono sulla disciplina della contrattazione collettiva nel pubblico impiego sono contenute anche agli articoli 3 e 11 del provvedimento; analoghe considerazioni, pertanto, valgono anche per tali disposizioni.

[5] L'articolo 16, comma 1, della legge-delega n.124 del 2015 prevede che nell'esercizio della delega il Governo si attenga ai seguenti principi e criteri direttivi generali: b) 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; c) risoluzione delle antinomie in base ai princìpi dell'ordinamento e alle discipline generali regolatrici della materia.

disciplina del rapporto di lavoro pubblico. Ed intervenne riguardo al profilo della derogabilità della legge da parte del contratto collettivo.
La disposizione quale presente nell'originario dettato del decreto legislativo n. 165 del 2001 prevedeva che eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducessero discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità fosse limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche o a categorie di essi, potessero essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi; e la parte derogata rimanesse non ulteriormente applicabile, salvo che la legge disponesse espressamente in senso contrario.
Il legislatore del 2009 calibrò in modo rovesciato tale dettato, statuendo che la parte derogata rimanga non ulteriormente applicabile, solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge.
Inoltre il legislatore del 2009 volle scandire che disposizioni del decreto legislativo n. 165 del 2001 siano da intendersi come *disposizioni a carattere imperativo*.
Nell'opzione tra imperatività *versus* dispositività, la scelta ricadeva dunque su una formulazione che, mediante il richiamo del carattere imperativo, ridesse vigore alla inderogabilità (riferita alle disposizioni del decreto legislativo n. 165).
In tale vicenda normativa viene ora a porsi lo schema di decreto legislativo in esame.
Si è ricordato innanzi come esso sopprima il dettato: "solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge", riferito alla inapplicabilità delle disposizioni di legge, regolamento o statuto da parte del contratto o accordo collettivo. Per questo riguardo, la nuova formulazione segna un *revirement* rispetto alla scelta legislativa del 2009.
Inoltre, la delimitazione della derogabilità entro le materie affidate alla contrattazione collettiva - che viene ora esplicitata dalla novella, che insieme richiama l'articolo 40, comma 1 del decreto legislativo n. 165 - è accompagnata dalla previsione che la derogabilità altresì debba muovere entro "*i princìpi*" del medesimo decreto legislativo n. 165.
Rispetto all'affermazione del carattere imperativo delle disposizioni di quest'ultimo (previsione introdotta nel 2009, ed invero mantenuta dallo schema in esame), siffatto riferimento ai "princìpi" parrebbe voler valorizzare un nesso di coordinazione ed integrazione funzionale (più che di gerarchia) se non sussidiarietà, nel rapporto tra fonte statale ed atto sindacale (senza doversi qui approfondire quanto la tradizionale nozione di deroga valga a catturare la configurazione di tale rapporto).

Articolo 2
(Potere di organizzazione)

L'**articolo 2** interviene sul **potere di organizzazione delle amministrazioni pubbliche**, modificando l'articolo 5, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

L'**articolo 5, comma 2, del decreto legislativo n.165/2001** (nel testo attualmente vigente) prevede che nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi delle amministrazioni, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro siano assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatti salvi la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici ovvero, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, l'esame congiunto, ove previsti nei contratti collettivi nazionali. Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici.

In particolare:

- si prevede che nelle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e nelle misure inerenti la gestione dei rapporti di lavoro, si rispetti il **principio di pari opportunità**;
- con riferimento alle determinazioni organizzative, con particolare riguardo alla direzione e all'organizzazione del lavoro, si sopprime l'espresso richiamo alla **esame congiunto con le organizzazioni sindacali**, facendo comunque salve (oltre all'informazione sindacale) le ulteriori forme di partecipazione eventualmente previste nei contratti collettivi nazionali;
- viene soppressa la disposizione in base alla quale rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali, le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici.

Articolo 3
(Passaggio diretto di personale tra amministrazioni)

L'**articolo 3** interviene sul rapporto tra legge e contrattazione collettiva nella disciplina del **passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse**, attraverso la modifica dell'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

In particolare, si prevede che, ferma restando la nullità di accordi o clausole contrattuali in contrasto con la disciplina legislativa, **i contratti collettivi nazionali possano integrare le procedure e i criteri generali** per l'attuazione della disciplina legislativa medesima.

L'**articolo 30, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001** prevede che le amministrazioni possano ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza.
Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale (per un periodo pari almeno a trenta giorni) un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere.
In via sperimentale e fino all'introduzione di nuove procedure per la determinazione dei fabbisogni standard di personale delle amministrazioni pubbliche, per il trasferimento tra le sedi centrali di differenti ministeri, agenzie ed enti pubblici non economici nazionali non è richiesto l'assenso dell'amministrazione di appartenenza, la quale dispone il trasferimento entro due mesi dalla richiesta dell'amministrazione di destinazione, fatti salvi i termini per il preavviso e a condizione che l'amministrazione di destinazione abbia una percentuale di posti vacanti superiore all'amministrazione di appartenenza.
Per agevolare le procedure di mobilità la Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della funzione pubblica istituisce un portale finalizzato all'incontro tra la domanda e l'offerta di mobilità.
Il **comma 2** statuisce che i dipendenti possono essere trasferiti all'interno della stessa amministrazione o, previo accordo tra le amministrazioni interessate, in altra amministrazione, in sedi collocate nel territorio dello stesso comune ovvero a distanza non superiore a cinquanta chilometri dalla sede cui sono adibiti.
Con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (previa consultazione con le confederazioni sindacali rappresentative e previa intesa, ove necessario, in sede di Conferenza unificata) possono essere fissati criteri per realizzare anche passaggi diretti di personale tra amministrazioni senza preventivo accordo, per garantire l'esercizio delle funzioni istituzionali da parte delle amministrazioni che presentano carenze di organico.

Le disposizioni si applicano con il consenso dei dipendenti alla prestazione della propria attività lavorativa in un'altra sede, se essi abbiano figli di età inferiore a tre anni, che hanno diritto al congedo parentale od ai giorni di permesso mensile per assistere familiari disabili in situazione di gravità.
L'**articolo 30, comma 2.2**, stabilisce la nullità degli accordi, degli atti e delle clausole dei contratti collettivi in contrasto con le disposizioni di cui ai commi 1 e 2.

Articolo 4
(Fabbisogni di personale)

L'**articolo 4** modifica la disciplina relativa all'organizzazione e alla disciplina degli uffici delle Pubbliche Amministrazioni, di cui all'articolo 6 del D.Lgs. 165/2001, in particolare collegando **l'organizzazione e la disciplina degli uffici** nonché dei **rapporti di lavoro** non più alla dotazione organica ma ad uno specifico **piano triennale dei fabbisogni di personale** (di seguito Piano). A tal fine, si modifica anche la rubrica dell'articolo in oggetto, che diviene, ai sensi del **comma 1, lettera *a)***, "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale".

In sostanza, il nuovo dettato dell'articolo 6 è volta a operare una sorta di inversione per quanto concerne le necessità organizzative delle amministrazioni pubbliche: non sarebbe più, quindi, la dotazione organica a definire il fabbisogno di personale, ma sarebbe quest'ultimo a determinare la dotazione organica.

L'articolo in esame attua il criterio direttivo di cui all'articolo 17, comma 1, lettera *q)*, della legge delega 124/2015, che prevede il progressivo superamento della dotazione organica come limite e parametro di riferimento per le assunzioni, anche al fine di facilitare i processi di mobilità, e del criterio direttivo di cui all'articolo 17, comma 1, lettera *m)*, della legge delega 124/2015, che prevede la definizione di obiettivi di contenimento delle assunzioni, differenziati in base agli effettivi fabbisogni.

L'**articolo 6 del D.Lgs. 165/2001** attualmente prevede che nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche[6] sono determinate in funzione delle finalità proprie del D.Lgs. 165/2001 (efficienza delle amministrazioni, riduzione del costo del lavoro pubblico, migliore utilizzazione delle risorse umane), previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa informazione delle organizzazioni sindacali rappresentative (se prevista nei contratti). Specifiche procedure sono previste in caso di individuazione di esuberi o di avvio di processi di mobilità. Nell'individuazione delle dotazioni organiche, le amministrazioni non possono determinare, in presenza di vacanze di organico, situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale. Ai fini della mobilità collettiva le amministrazioni effettuano

[6] Si ricorda che la dotazione organica di una specifica amministrazione è costituita dal complesso delle risorse umane stabili, quale somma delle diverse dotazioni organiche costituite (a loro volta) dalle articolazioni professionali coerenti con i diversi livelli di professionalità e responsabilità presenti nell'organizzazione stessa.

annualmente rilevazioni delle eccedenze di personale su base territoriale per categoria o area, qualifica e profilo professionale. Le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale (comma 1).

La distribuzione del personale dei diversi livelli o qualifiche previsti dalla dotazione organica può essere modificata con specifico D.P.C.M., ove comporti riduzioni di spesa o comunque non incrementi la spesa complessiva riferita al personale effettivamente in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente (comma 2).

La ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche viene effettuata periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni. Ogni amministrazione procede adottando gli atti previsti dal proprio ordinamento (comma 3).

Le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale (di cui all'articolo 39 della L. 449/1997), e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale. Per le amministrazioni dello Stato, la programmazione triennale del fabbisogno di personale è deliberata dal Consiglio dei ministri e le variazioni delle dotazioni organiche sono determinate con specifici D.P.R. (comma 4).

Il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale in precedenza richiamato (nonché i suoi aggiornamenti) è elaborato su proposta dei competenti dirigenti, che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (comma 4-bis).

Per la Presidenza del Consiglio dei ministri, per il Ministero degli affari esteri, nonché per le amministrazioni che esercitano competenze istituzionali in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalle normative di settore (comma 5). Inoltre, per il personale appartenente alle Forze di polizia ad ordinamento civile trovano applicazione i limiti di età per il pensionamento contenuti nei rispettivi ordinamenti e non si applica l’istituto del trattenimento in servizio (istituto comunque abrogato dall’articolo 1, comma 1, del D.L. 90/2014). Sono infine fatte salve alcune disposizioni di settore (scuola, università, ricerca scientifica e tecnologica).

Infine, è previsto il divieto, nel caso in cui le amministrazioni pubbliche non provvedano agli adempimenti evidenziati in precedenza, ad assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette (comma 6).

Il **comma 1** reca molteplici modifiche all’articolo 6 del D.Lgs. 165/2001 (sostituendo i commi da 1 a 4 e 6, abrogando il comma 4-*bis* e inserendo il nuovo comma 6-*bis*), mentre il **comma 2** introduce il nuovo articolo 6-*ter*, recante le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale.

Più specificamente:

- si prevede (nuovo comma 1 dell'articolo 6) che le amministrazioni pubbliche definiscano l'organizzazione degli uffici (sempre per le finalità generali attualmente previste) **in conformità al Piano triennale dei fabbisogni** (e non più in riferimento alla dotazione organica), adottando gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti previa informazione sindacale (ove prevista nei contratti collettivi nazionali) (**comma 1**, **lettera *b)***)[7];
- è disposto (nuovo comma 2 dell'articolo 6) l'**obbligo di adozione**, da parte delle amministrazioni pubbliche, del **Piano triennale dei fabbisogni di personale**, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della *performance*, nonché con le linee di indirizzo (al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e di perseguire obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini). Nel caso in cui siano individuate eccedenze di personale, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 33 dello stesso D.Lgs. 165/2001[8]. Nell'ambito del Piano, le amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di assicurare l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso l'attuazione coordinata dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle assunzioni obbligatorie delle categorie protette. 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, nonché di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente (**comma 1,lettera *b)***);
- in sede di definizione del richiamato Piano, ciascuna amministrazione ha l'**obbligo** (nuovo comma 3 dell'articolo 6) di indicare la **consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione** in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui al nuovo articolo 6-*ter* (vedi *infra*), nell'ambito del

---

[7] Il nuovo testo non riproduce il divieto per le pubbliche amministrazioni, nell'individuazione delle dotazioni organiche, le amministrazioni, di determinare, in presenza di vacanze di organico, situazioni di soprannumerarietà di personale (anche temporanea) nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e dei livelli dirigenziali.

[8] Cioè la ricollocazione nell'ambito della medesima amministrazione, anche mediante forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o contratti di solidarietà, ovvero presso altre amministrazioni; in caso di impossibilità di tale ricollocazione, messa in disponibilità, con sospensione di tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro ed indennità per il lavoratore pari all'80% dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, per la durata massima di 24 mesi, con riconoscimento ai fini pensionistici.

potenziale limite finanziario massimo (si presuppone della medesima dotazione organica) e di quanto previsto per gli uffici di livello dirigenziale[9], garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. In ogni caso, la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente (**comma 1, lettera *b)***)[10];

- vengono definite specifiche **procedure per l'adozione del Piano** (nuovo comma 4 dell'articolo 6), disponendo la sua approvazione tramite specifico **D.P.C.M. nelle amministrazioni statali**, e secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti per le altre amministrazioni pubbliche. E' comunque assicurata la **preventiva informazione sindacale**, ove prevista nei contratti collettivi nazionali (**comma 1, lettera *b)***);
- viene **abrogata** la disposizione secondo la quale il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale (ed i suoi aggiornamenti) sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti, che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (**comma 1, lettera *c)***);
- si dispone che il **divieto** di assumere personale per le amministrazioni pubbliche che non adempiano alle disposizioni dell'articolo 6 del D.Lgs. 165/2001 non opera (nuovo comma 6 dell'articolo 6), diversamente da quanto previsto attualmente, nei confronti del personale delle **categorie protette** (**comma 1, lettera *d)***);
- infine, si stabilisce la salvaguardia delle procedure di reclutamento del personale docente, educativo e ATA delle **istituzioni scolastiche ed**

[9] Ai sensi dell'articolo 2, comma 10-bis, del D.L. 95/2012, per le pubbliche amministrazioni dello Stato, il numero degli uffici di livello dirigenziale generale e non generale non può essere incrementato se non con disposizione legislativa di rango primario. Al riguardo, la "legificazione" dell'attribuzione di incarichi dirigenziali (disposta senza prevedere un coordinamento con l'articolo 19 del D.Lgs. 165/2001) sembra operare solo in un senso, cioè quello dell'aumento, mentre non sembrano escluse riduzioni ulteriori, ad opera di diversa fonte, rispetto a quelle prescritte dalla normativa vigente.

[10] Per quanto concerne il potenziale limite finanziario massimo, di cui - in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale - ciascuna amministrazione deve tenere conto nell'indicazione della consistenza della dotazione organica e della sua eventuale rimodulazione, si ricorda che con circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 1 del 2015 sono state dettate linee guida, tra l'altro, per la riduzione della dotazione organica delle Province e delle Città metropolitane (articolo 1, comma 421, della L. 190/2014), indicando criteri di calcolo della spesa del personale di ruolo (cioè la spesa complessiva riferita a tutto il personale appartenente al ruolo di ciascun ente di area vasta). In particolare, per definire la base di computo, viene data indicazione di considerare i costi individuali dei dirigenti e delle singole posizioni economiche di ogni categoria. Il costo individuale viene determinato considerando il trattamento economico fondamentale e quello accessorio, compresi gli oneri riflessi a carico del datore di lavoro.

educative statali, delle istituzioni di **alta formazione artistica**, musicale e coreutica e delle **istituzioni universitarie**, nonché degli **enti pubblici di ricerca** individuati dal D.Lgs. 218/2016 (nuovo comma 6-bis dell'articolo 6). Sono altresì fatte salve le particolari disposizioni dettate dalla normativa di settore per gli **enti del S.S.N**., nonché alcune specifiche procedure di reclutamento del **Ministero della Giustizia** già autorizzate da specifiche norme di legge (**comma 1, lettera *e)***).

Il successivo **comma 2 introduce il nuovo articolo 6-*ter*** al D.Lgs. 165/2001, recante le **linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale**

Tali linee di indirizzo sono definite (comma 1 dell'articolo 6-*ter*) con specifici decreti del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze (e con il Ministro della salute, se si abbia riguardo alle aziende e agli enti del S.S.N., ai sensi del comma 3 dell'articolo 6-*ter*), al fine di orientare, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi Piani, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

Le richiamate linee di indirizzo sono definite (comma 2 dell'articolo 6-ter) anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.

È richiesta l'**intesa preliminare** in sede di Conferenza unificata nel caso in cui le linee di indirizzo si rivolgano alle Regioni, agli enti regionali, al S.S.N. ed agli enti locali (comma 3 dell'articolo 6-*ter*).

Le modalità di acquisizione dei dati del personale del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato sono a tale scopo implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché dei dati correlati ai fabbisogni (comma 4 dell'articolo 6-*ter*). Tali informazioni (e relativi aggiornamenti annuali) inoltre devono essere rese tempestivamente disponibili da ciascuna amministrazione pubblica (secondo le modalità relative al controllo del costo del lavoro di cui all'articolo 60 del D.Lgs. 165/2001) al Dipartimento della funzione pubblica **entro 30 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 (comma 5 dell'articolo 6-*ter*).

Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze, di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica (attraverso il sistema informativo richiamato in precedenza), si rilevino - con riferimento alle amministrazioni dello Stato - incrementi di

spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, con specifico decreto interministeriale sono adottate le necessarie misure correttive delle richiamate linee di indirizzo (comma 5 dell'articolo 6-*ter*).

Si segnala, infine, che il successivo **articolo 25, comma 1, lettera *a)***, del provvedimento in esame **abroga l'articolo 6-*bis*** del D.Lgs. 165/2001, che reca misure in materia di organizzazione e razionalizzazione della spesa per il funzionamento delle pubbliche amministrazioni, autorizzando le stesse, nel rispetto dei princìpi di concorrenza e di trasparenza, ad acquistare sul mercato i servizi, originariamente prodotti al proprio interno, a condizione di ottenere conseguenti economie di gestione e di adottare le necessarie misure in materia di personale e di dotazione organica

Le facoltà assunzionali delle pubbliche amministrazioni

La normativa sulle facoltà assunzionali delle pubbliche amministrazioni è stata caratterizzata negli ultimi anni da numerosi interventi.

Si ricorda, innanzitutto che, per quanto riguarda il personale dipendente dalle **amministrazioni statali** in regime di diritto pubblico, per il triennio 2016-2018, gli oneri posti a carico del bilancio statale sono stati quantificati, complessivamente, in **300 milioni di euro a decorrere dall'anno 2016** (articolo 1, comma 466, della L. 208/2015). Per il personale dipendente da **amministrazioni, istituzioni ed enti pubblici diversi dall'amministrazione statale**, gli oneri per i rinnovi contrattuali per il triennio 2016-2018, determinati secondo i criteri fissati con D.P.C.M. 18 aprile 2016, sono posti a carico dei rispettivi bilanci (articolo 1, comma 469, della L. 208/2015).

L'articolo 1, comma 365, della L. 232/2016 ha istituito nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze il **Fondo per il pubblico impiego**, la cui dotazione - originariamente stabilita in 1.480 milioni di euro per l'anno 2017 e di 1.930 milioni di euro a decorrere dall'anno 2018 - è stata da ultimo rivista a seguito delle disposizioni introdotte con il D.L. 8/2017 (articolo 19, comma 2).

Il Fondo è stato istituito con le seguenti finalità: 1) determinazione, per l'anno 2017 e a decorrere dal 2018, degli oneri aggiuntivi, rispetto a quelli di cui all'articolo 1, comma 466, l. 20815, e pari a 300 milioni di euro annui, posti a carico del bilancio dello Stato per la contrattazione collettiva relativa al triennio 2016-2018; 2) definizione, per l'anno 2017 e a decorrere dall'anno 2018, del finanziamento da destinare ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, in aggiunta alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, nell'ambito delle amministrazioni dello Stato (ivi compresi i Corpi di polizia ed il Corpo nazionale dei vigili del fuoco); 3) definizione, dall'anno 2017, dell'incremento del finanziamento previsto a legislazione vigente per garantire la piena attuazione degli interventi normativi previsti in materia di reclutamento, stato giuridico e progressione in carriera del personale delle forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché di riordino dei ruoli del personale delle forze di polizia e delle forze armate, ovvero il finanziamento della proroga, per l'anno 2017, del contributo straordinario di 960 euro su base annua, già previsto per il 2016, in favore del personale appartenente ai Corpi

di polizia, al Corpo nazionale dei vigili del fuoco e alle forze armate non destinatario di un trattamento retributivo dirigenziale.

Il legislatore, nell'ottica del contenimento delle assunzioni e delle spese di personale, ha provveduto ad introdurre **limitazioni alle facoltà assunzionali** delle pubbliche amministrazioni, intervenendo su diversi profili, e cioè:.

- la **riduzione delle dotazioni organiche**. In particolare, con la **L. 190/2014**: 1) ai fini della riduzione delle spese del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, è stata soppressa la disposizione che autorizzava un'integrazione della dotazione organica pari a 250 unità di personale ispettivo e a procedere progressivamente alle conseguenti assunzioni (articolo 1, comma 300); 2) è stata disposta la riduzione del 50% e del 30% della dotazione organica, rispettivamente, di province e città metropolitane, con la contestuale definizione di un procedimento volto a favorire la mobilità del personale eccedentario verso regioni, comuni e altre pubbliche amministrazioni, a valere sulle facoltà assunzionali degli enti di destinazione (articolo 1, comma 421, e ss.). Successivamente, la **L. 208/2015** ha disposto: 1) a decorrere dal 2016, una riduzione della spesa complessiva per il personale impiegato negli uffici di diretta collaborazione dei Ministri, in misura pari al 10 per cento rispetto alla spesa sostenuta nel 2015; sono esonerate le amministrazioni che abbiano già disposto riduzioni corrispondenti successivamente al 31 dicembre 2010 (comma 243); 2) la ricognizione delle dotazioni organiche dirigenziali delle amministrazioni dello Stato (art. 1, comma 220) e delle regioni e degli enti locali, nell'ottica del riordino e dell'eliminazione delle duplicazioni (art. 1, comma 221).
- le **limitazioni assunzionali connesse ai procedimenti di mobilità**. Per quanto riguarda i procedimenti di mobilità connessi al processo di **riordino delle Province**, si ricorda, innanzitutto, che L. 290/2014 ha, tra l'altro, vietato alle Province delle Regioni a statuto ordinario, a decorrere dal 1° gennaio 2015, di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, anche nell'ambito di procedure di mobilità, nonché di attivare rapporti di lavoro ai sensi degli articoli 90 (nell'ambito degli uffici di supporto agli organi di direzione politica) e 110 (incarichi a contratto) del TUEL (D.Lgs. 267/2000) (articolo 1, comma 420). Il successivo comma 424 (come modificato dal D.L. 78/5012), ha, tra l'altro previsto che le regioni e gli enti locali, per gli anni 2015 e 2016, destinino le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate alla data di entrata in vigore della medesima legge n. 190/14 e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità. Successivamente, l'articolo 1, comma 5, del **D.L. 192/2014**, ha disposto l'utilizzo delle risorse destinate alle assunzioni nelle pubbliche amministrazioni ai fini della realizzazione di percorsi di mobilità del personale degli enti di area vasta in ragione del riordino delle funzioni di

cui alla l. 56/2014; restano comunque salvaguardate le assunzioni in favore dei vincitori di concorso[11] (nonché del personale in regime di diritto pubblico e di quello non amministrativo degli enti di ricerca). Infine, l'articolo 1, comma 234, della **L.- 208/2015** ha previsto che per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della L. 190/2014 - vale a dire le regioni e gli enti locali ai sensi del comma 424 e le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, le università e gli enti pubblici non economici, con esclusione del personale non amministrativo dei comparti sicurezza, difesa e Corpo nazionale dei vigili del fuoco, del comparto scuola, AFAM ed enti di ricerca, ai sensi del comma 425 - le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente siano ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità.

La limitazione del turn over

- per quanto riguarda le **Amministrazioni dello Stato**, la disciplina della limitazione del *turn over* è stata caratterizzata dalla fissazione di percentuali massime di reintegrazione dei cessati e dal ripetuto prolungamento del periodo di applicazione delle limitazioni. Per quanto riguarda le modalità di calcolo delle cessazioni, un'importante novità è stata introdotta dal **D.L. 90/2014**, che ha eliminato (dal 2014) il vincolo alle assunzioni relativo alle percentuali di unità lavorative cessate nell'anno precedente (cd. limite capitario), mantenendo il solo criterio basato sui risparmi di spesa legati alla cessazioni di personale (peraltro con riferimento al solo personale di ruolo) avvenute nell'anno precedente. Per quanto attiene al **triennio 2016/2018**, la **L.. 208/2015** ha previsto che le **Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici**, possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25% quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente (articolo 1, comma 227;
- per quanto concerne gli enti territoriali, si ricorda che l'articolo 3, comma 5, del D.L. 90/2014, con l'abrogazione dell'art. 76, comma 7, del D.L. 112/2008, ha determinato l'incremento delle facoltà assunzionali degli enti locali, prevedendo il graduale aumento delle percentuali di copertura del

[11] Le limitazioni introdotte negli ultimi anni all'assunzione di personale da parte delle pubbliche amministrazioni hanno fatto emergere il problema di quanti, pur vincitori di concorsi per l'accesso al pubblico impiego con contratto a tempo indeterminato, non siano stati successivamente assunti dalle pubbliche amministrazioni che li hanno banditi. Il legislatore è ripetutamente intervenuto sul tema con la proroga delle graduatorie concorsuali.

turn over; è stato, infatti previsto che le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno possano procedere, per gli anni 2014 e 2015, "ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente"; per gli anni 2016 e 2017, la predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% e, a decorrere dall'anno 2018, nella misura del 100%. Resta fermo, ai sensi dell'articolo 16, comma 9, del D.L. 95/2012, che, nelle more dell'attuazione delle disposizioni di riduzione e razionalizzazione delle Province, è fatto divieto alle stesse di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato. Restano, altresì, ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-*bis* e 557-*ter*, della L. 296/2006, che prevedono che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurino la riduzione delle spese di personale, pena, in caso di mancato adempimento, l'applicazione del divieto di assunzione di cui all'art. 76, comma 4 della stessa L. 296[12].

- la **L. 190/2014**, introducendo disposizioni in materia di personale connesse al riordino delle funzioni delle Province, ha fissato nuove limitazioni, al fine di dare priorità al ricollocamento del personale soprannumerario delle Province;
- ulteriori modificazioni sono state introdotte con la **L. 208/2015**, ai sensi della quale **le regioni e gli enti locali** possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente (articolo 1, comma 228). **I comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione nonché le unioni di comuni** possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente (articolo 1, comma 229).
- l'articolo 1, comma 479, lettera *d)*, della **L. 232/2016** ha, da ultimo, disposto che per i comuni che rispettano il saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali (articolo 1, comma 466), lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1 per cento degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il

[12] "In caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata 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" (art. 76, comma 4).

	medesimo saldo, nell'anno successivo la percentuale stabilita dal primo periodo del comma 228 dell'articolo 1 della L. 208/2015, è innalzata al 75% qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica;

Articolo 5
(Contratti di collaborazione ed incarichi con contratto di lavoro autonomo)

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

L'**articolo 7, comma 6, del decreto legislativo n. 165/2001** attualmente prevede che per esigenze cui non possano far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possano conferire **incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo**, **di natura occasionale o coordinata e continuativa**, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei seguenti presupposti di legittimità:

a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente;

b) l'amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;

c) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata; non è ammesso il rinnovo; l'eventuale proroga dell'incarico originario è consentita, in via eccezionale, al solo fine di completare il progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore, ferma restando la misura del compenso pattuito in sede di affidamento dell'incarico;

d) devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.

Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria, in caso di stipulazione di contratti di collaborazione di natura occasionale o coordinata e continuativa per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo, dei mestieri artigianali o dell'attività informatica nonché a supporto dell'attività didattica e di ricerca, per i servizi di orientamento, compreso il collocamento, e di certificazione dei contratti di lavoro, purché senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore.

Il ricorso a contratti di "collaborazione coordinata e continuativa" per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei collaboratori come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che ha stipulato i contratti.

In particolare:

- si introduce il **divieto per le amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione** che si concretino in

prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, con modalità di esecuzione organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;

- si ribadisce che **non trova applicazione**, per le pubbliche amministrazioni, la disposizione (di cui all'articolo 2 del decreto legislativo n.81/2015) che prevede l'applicazione della **disciplina del lavoro subordinato** in caso di collaborazioni che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, con modalità di esecuzione organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro (si veda, sul punto, anche l'**articolo 22, commi 8 e 9**, del presente provvedimento[13]).

L'**articolo 2 del decreto legislativo n.81/2015** (attuativo del cd. Jobs act) ha previsto che i rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, con modalità di esecuzione organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, a decorrere dal 1° gennaio 2016 siano inquadrati come rapporti di lavoro dipendente fatte salve alcune fattispecie (di cui al comma 2 dello stesso articolo 2 del decreto legislativo n. 81) e fatti salvi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa con pubbliche amministrazioni, fino al completo riordino della disciplina dell'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile da parte di queste ultime.

Il comma 4 del medesimo articolo 2 del decreto legislativo n. 81/2015 ha previsto che, in ogni caso, dal 1° gennaio 2018, le pubbliche amministrazioni non possano stipulare contratti di collaborazione che rientrino nella definizione ricordata. Siffatto divieto è, con la novella in esame, trasposto entro il corpo del decreto legislativo n. 165 del 2001, al contempo escludendo che ne consegua la trasformazione della collaborazione, se con pubbliche amministrazioni, in rapporto a tempo indeterminato.

[13] L'articolo 22, comma 8, del presente provvedimento prevede che il divieto per le pubbliche amministrazioni di stipulare contratti di collaborazione che si concretizzano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente (di cui al nuovo comma 5-bis dell'articolo 7 del D.Lgs. 165/2001, introdotto dall'articolo 5 in esame) si applica a decorrere dal 1° gennaio 2018; ai suddetti contratti di collaborazione stipulati dalle pubbliche amministrazioni non viene applicata la disciplina del rapporto di lavoro a tempo indeterminato (comma 9, lettera a)). Si segnala, al riguardo, che l'articolo 1, comma 8, del D.L. 244/2016 ha prorogato al 1° gennaio 2018 il termine di decorrenza del divieto per le pubbliche amministrazioni di stipulare contratti di collaborazione le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente; tale disposizione è comunque abrogata dal successivo comma 9, lettera b), dell'articolo 22 del provvedimento in esame.

- viene meno l'obbligo di determinare il **luogo della collaborazione**, in caso di conferimento di incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo;
- si puntualizza che le esigenze che giustificano il ricorso a incarichi individuali, alle quali le amministrazioni non possono far fronte con il personale in servizio, devono essere **esigenze "specifiche"**;
- viene fatta salva la disciplina speciale posta dal decreto legislativo n. 218 del 2016 per gli **enti di ricerca**[14].

[14] In base all'articolo 14, comma 1, del decreto legislativo n. 218 del 2016 (richiamato nella disposizione in commento) non sono soggetti al controllo preventivo di legittimità della Corte dei conti gli atti e i contratti, di cui all'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (ossia gli atti di conferimenti di incarichi individuali, anche in forma di collaborazione occasionale o coordinata e continuativa) stipulati dagli enti pubblici di ricerca . Il controllo preventivo di legittimità della Corte dei conti su tali atti e contratti è previsto in via generale dall'articolo 3, comma 1, lettera f-bis) della legge 14 gennaio 1994, n. 20.

Articolo 6
(Reclutamento del personale)

L'**articolo 6** interviene sulla disciplina vigente in materia di **reclutamento del personale**, attraverso modifiche all'articolo 35 del D.Lgs. 165/2001.

L'articolo in esame dà attuazione ai criterio direttivo di cui all'art. 17, comma 1, lett. *c)* ed *f)*, della legge delega 124/2015 che delegano il Governo "a valorizzare il titolo di dottore di ricerca", nonché allo "svolgimento dei concorsi, per tutte le amministrazioni pubbliche, in forma centralizzata o aggregata, con effettuazione delle prove in ambiti territoriali sufficientemente ampi da garantire adeguate partecipazione ed economicità dello svolgimento della procedura concorsuale, e con applicazione di criteri di valutazione uniformi, per assicurare omogeneità qualitativa e professionale in tutto il territorio nazionale per funzioni equivalenti" e alla "definizione di limiti assoluti e percentuali, in relazione al numero dei posti banditi, per gli idonei non vincitori".

In particolare:

- amplia il novero di princìpi cui debbono conformarsi le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni, con l'introduzione (**lett. *a)***):
  - della facoltà per ciascuna amministrazione di limitare nel bando il numero di eventuali **idonei in misura non superiore al 20 per cento** dei posti messi a concorso, ferma restando la previsione (art. 400, c. 15, del D.Lgs. 297/1994) secondo cui la graduatoria di merito per il personale docente ed educativo sia composta da un numero di soggetti pari al massimo ai posti messi a concorso, maggiorati del 10 per cento
  - della possibilità di richiedere, tra i requisiti previsti per specifici profili o livelli di inquadramento, il possesso del **titolo di dottore di ricerca**, che deve essere comunque valutato (ove pertinente) tra i titoli eventualmente rilevanti ai fini del concorso.
- dispone che le determinazioni relative all'**avvio di procedure di reclutamento** sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base non più della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata dal Consiglio dei ministri (ai sensi dell'art. 39 della L. 449/1997), ma del **piano triennale dei fabbisogni** adottato annualmente dall'organo di vertice e approvato con decreto del Presidente del consiglio dei ministri (su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e

delle finanze) (di cui all'art. 6, c. 4, del D.Lgs. 165/2001, come sostituito dal provvedimento in esame - cfr scheda di lettura sull'articolo 4) (**lett. *b)***);

- fatta salva, per le amministrazioni dello Stato (anche ad ordinamento autonomo), le agenzie e gli enti pubblici non economici, la previsione secondo cui, dal 1° gennaio 2014, il reclutamento dei dirigenti e delle figure professionali comuni si svolge mediante concorsi pubblici unici[15], prevede che le restanti amministrazioni, per lo svolgimento delle proprie procedure selettive, possono rivolgersi al Dipartimento della funzione pubblica e avvalersi della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM) (fatte salve le competenze delle Commissioni esaminatrici) che, per tale finalità, avvale di personale messo a disposizione dall' Associazione Formez PA (**lett. *c)***). In tale ipotesi, il bando di concorso può fissare un contributo di ammissione per ciascun candidato in misura non superiore a 10 euro[16] (**lett. *d)***);

Si segnala che il rinvio alle "restanti amministrazioni" non consente, alla luce della nuova formulazione dell'articolo 35, comma 4, di individuare con esattezza la platea delle amministrazioni cui si intende fare riferimento. Si evidenzia, pertanto, a fini di chiarezza normativa, l'opportunità di indicarle espressamente, provvedendo, contestualmente, alla modifica anche dell'articolo 4, comma 3, quinquies, del D.L. n.101 del 2013.

- prevede che il Dipartimento della funzione pubblica, previa intesa in sede di Conferenza Unificata (anche avvalendosi dell'Associazione Formez PA e della Commissione RIPAM), elabora 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) (**lett. *d)***).

[15] L'art. 4, c. 3-*quinquies*, del D.Lgs. 101/2013

[16] Previsto, dall'art. 4, c. 3-*septies*, D.L. 101/2013, per i concorsi pubblici unici banditi per il reclutamento dei dirigenti e delle figure professionali comuni a tutte le amministrazioni pubbliche.

Reclutamento del personale

L'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro:

- tramite procedure selettive;
- mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo (facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità);
- per le assunzioni obbligatorie, mediante chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa (previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere).

Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni - secondo il vigente articolo 35, del D.Lgs. n. 165 del 2001 – si conformano ai seguenti principi:

a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;

b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;

c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;

d) decentramento delle procedure di reclutamento;

e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base della programmazione triennale del deliberata dal Consiglio dei ministri (ai sensi dell’art. 39 della L. 449/1997). L'avvio delle procedure concorsuali e le relative assunzioni del personale delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle agenzie e degli enti pubblici non economici, sono autorizzati con decreto del Presidente del consiglio dei ministri.

Inoltre, in linea generale, i concorsi pubblici per le assunzioni nelle amministrazioni dello Stato e nelle aziende autonome si svolgono a livello regionale; eventuali deroghe, per ragioni tecnico-amministrative o di economicità, sono autorizzate dal Presidente del Consiglio dei ministri. Per gli uffici aventi sede regionale, compartimentale o provinciale possono essere banditi concorsi unici circoscrizionali per l'accesso alle varie professionalità.

Articolo 7
(Conoscenza della lingua inglese nei concorsi pubblici)

L'**articolo 7** rende obbligatoria la conoscenza della **lingua inglese** per l'accesso alla pubblica amministrazione.
In particolare, attraverso la modifica dell'articolo 37, comma 1 del decreto legislativo n. 165 del 2001, si prevede che i bandi di concorso per l'accesso alle pubbliche amministrazioni prevedano, comunque, l'**accertamento della conoscenza lingua inglese** (e non, dunque, come attualmente previsto, di una lingua straniera a scelta dell'amministrazione), oltre che di altre lingue straniere ove opportuno in relazione al profilo professionale richiesto.

La disposizione è volta a dare attuazione al criterio di delega di cui all'articolo 17, comma 1, lettera *e)* della legge n. 124 del 2015, il quale prevede "l'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".

L'**articolo 37 comma 1 del decreto legislativo n. 165 del 2001** attualmente stabilisce che i bandi di concorso per l'accesso alle pubbliche amministrazioni devono prevedere l'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e di **almeno una lingua straniera**.

Articolo 8
(Comunicazioni relative al conferimento di incarichi)

L'**articolo 8** interviene sulle **comunicazioni** che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad effettuare al Dipartimento della funzione pubblica in relazione agli **incarichi conferiti**, modificando l'articolo 53 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

In particolare si prevede:

- la **semplificazione della comunicazione** al Dipartimento della funzione pubblica che le amministrazioni sono tenute a effettuare all'atto del **conferimento di incarichi ai propri dipendenti** (in particolare, si sopprime la previsione che la comunicazione debba essere accompagnata da una relazione, nella quale siano indicate le norme in applicazione delle quali gli incarichi siano stati conferiti o autorizzati, le ragioni del conferimento o dell'autorizzazione, i criteri di scelta dei dipendenti cui gli incarichi siano stati conferiti o autorizzati e la rispondenza dei medesimi ai principi di buon andamento dell'amministrazione, nonché le misure che si intendano adottare per il contenimento della spesa; inoltre è soppressa la previsione che entro il 30 giugno di ciascun anno le amministrazioni le quali nell'anno precedente non abbiano conferito o autorizzato incarichi ai propri dipendenti, dichiarino di non aver conferito o autorizzato incarichi);
- che la comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica sui **compensi relativi ad incarichi conferiti ai propri dipendenti** debba essere fatta **tempestivamente** (e non entro il 30 giugno di ciascun anno, come attualmente previsto);
- con riferimento alla comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica dell'**elenco dei collaboratori e consulenti esterni,** si prevede che essa debba essere fatta tempestivamente (e non con cadenza semestrale, come attualmente previsto) e che debba contenere informazioni aggiuntive, per ciascun incarico, relative all'oggetto dell'incarico, al compenso lordo e all'effettuazione della verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse (si tratta di informazioni che la normativa vigente attualmente prevede che siano rese note, da ciascuna P.A., unicamente mediante inserimento nelle proprie banche dati, accessibili al pubblico);

- che le comunicazioni debbano essere fatte solo in via telematica (e non anche, in alternativa, come attualmente previsto, su supporto magnetico).

L'**articolo 14 del decreto legislativo n.165/2001**, attualmente prevede che entro il 31 dicembre di ciascun anno il Dipartimento della funzione pubblica trasmette alla Corte dei conti l'elenco delle amministrazioni che hanno omesso di effettuare la comunicazione, avente ad oggetto l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza. Entro il medesimo termine il Dipartimento della funzione pubblica riferisce al Parlamento sui dati raccolti, adotta le relative misure di pubblicità e trasparenza e formula proposte per il contenimento della spesa per gli incarichi e per la razionalizzazione dei criteri di attribuzione degli incarichi stessi. Le amministrazioni che omettono gli adempimenti di comunicazione non possono conferire nuovi incarichi fino a quando non adempiono.

Articolo 9
(Lavoro flessibile nella P.A.)

L'**articolo 9** interviene sulla disciplina in materia di **lavoro flessibile nella P.A.**, modificando l'art. 36 del D.Lgs. 165/2001.

L'articolo in esame dà attuazione al criterio direttivo di cui all'articolo 17, comma 1, lett. *o)*, della legge delega n. 124/2015, il quale prescrive 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".

La disposizione, in particolare, nel confermare che le pubbliche amministrazioni possono ricorrere a forme contrattuali flessibili soltanto per **comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale** (nel rispetto delle modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35 del D.Lgs. 165/2001[17]):

- specifica che le forme contrattuali flessibili a cui si può ricorrere sono quelle del **lavoro subordinato a tempo determinato** e della **somministrazione di lavoro a tempo determinato**, nonché quelle previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche[18] Si segnala, in particolare, che sembra restare ferma la possibilità per le P.A. di avvalersi di prestazioni di lavoro accessorio (cd. voucher), considerato che l'articolo 48, comma 4, del decreto legislativo n.81/2015 (di cui non si dispone l'abrogazione) la contempla . (lett. *b)*);

[17] L'art. 35 del D.Lgs. 165/2001 dispone, in via generale, che l'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro, nel rispetto di determinate procedure e modalità, mediante:

a) procedure selettive volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno;

b) avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità.

[18] Si fa presente che la disposizione innova rispetto alla normativa vigente, la quale rinvia ai contratti collettivi la disciplina dei contratti di lavoro a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della somministrazione di lavoro ed il lavoro accessorio.

Appare opportuno chiarire a quali altre forme contrattuali flessibili, oltre a quelle espressamente citate (contratto a termine e contratto di somministrazione), la disposizione intenda fare riferimento.

- per la **disciplina applicabile** ai contratti di lavoro subordinato a tempo determinato e di somministrazione di lavoro a tempo determinato rinvia a quella generale **dettata dal D.Lgs. 81/2015**, prevedendo però le seguenti **deroghe** (lett. *b)*):

  - nei contratti a tempo determinato il **diritto di precedenza**[19] si applica al solo personale reclutato mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo (ex art 35, c. 1, lett. b));

    Al riguardo si osserva che, diversamente da quanto indicato nel testo, la relazione illustrativa afferma che il diritto di precedenza in questione è riconosciuto al personale delle sole categorie protette; si segnala, pertanto, l'opportunità di un chiarimento sulla correttezza del rinvio normativo[20].

  - nei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato la disciplina richiamata si applica fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai **contratti collettivi nazionali di lavoro.**

[19] L'art. 24 del richiamato D.Lgs. 81/2015 contempla diverse ipotesi in cui al lavoratore è riconosciuto, a specifiche condizioni, un diritto di precedenza (che deve essere espressamente previsto nell'atto scritto con cui si stabilisce il termine al contratto) per le assunzioni a tempo indeterminato o determinato:

- salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore a tempo determinato che (nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda) ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate (comma 1);
- il congedo di maternità usufruito dalla lavoratrice nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il predetto diritto di precedenza. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al richiamato comma 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate (comma 2);
- il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali (comma 3).

[20] Per assicurare il diritto di precedenza alle categorie protette, infatti, il rinvio normativo dovrebbe essere fatto (non già al comma 1, bensì) al comma 2 dell'articolo 35 del decreto legislativo n.165/2001.

- dispone che il **rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate** (che deve essere redatto annualmente dalle amministrazioni sulla base di apposite istruzioni fornite con direttiva del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione) sia portato a conoscenza delle **organizzazioni sindacali** e che contenga l'indicazione dei dati identificativi dei titolari del rapporto (nel rispetto della normativa vigente in tema di protezione dei dati personali). Inoltre, il medesimo rapporto deve essere trasmesso ai nuclei di valutazione e agli organismi indipendenti di valutazione di cui alla normativa vigente[21] (lett. *d)*);
- inserisce delle disposizioni di coordinamento testuale stabilendo che i rinvii operati ai contratti collettivi dal D.Lgs. 81/2015 devono intendersi riferiti, per quanto riguarda le amministrazioni pubbliche, ai contratti collettivi nazionali stipulati dall' ARAN (lett. *c)*) e abrogando i commi 5-bis e 5-ter dell'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 che contengono riferimenti a disposizioni abrogate dal più volte richiamato D.Lgs. 81/2015 (lett. *e)*);
- dispone che quanto previsto in materia di lavoro flessibile nella P.A. dall'articolo 36 del D.Lgs. 165/2001 (ad eccezione della previsione secondo cui la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato) non si applica al personale docente e ATA a tempo determinato, mentre agli enti di ricerca pubblici si applica quanto previsto dal D.Lgs. 218/2016 (lett. *g)*);
- dispone la nullità dei contratti di lavoro (non più solo quelli a tempo determinato) posti in essere in violazione del nuovo articolo 36 del D.Lgs. 165/2001 (lett. *f)*)

Lavoro flessibile nella P.A.: normativa vigente

Fermo restando che la forma comune di lavoro utilizzabile dalle P.A. per far fronte alle esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario rimane quella del contratto subordinato a tempo indeterminato, l'articolo 36, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 dispone che esse, per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto

[21] L'art. 14 del D.Lgs. 150/2009 dispone che ogni amministrazione (senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica) si doti di un Organismo indipendente di valutazione della performance, che sostituisce i servizi di controllo interno e svolge, in piena autonomia, attività inerenti alla misurazione e alla valutazione della performance.

delle procedure di reclutamento vigenti. Ferma restando la competenza delle amministrazioni in ordine alla individuazione delle necessità organizzative, **i contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia** dei contratti di lavoro a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della somministrazione di lavoro (alla quale non è possibile ricorrere per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali) ed il lavoro accessorio.
Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato o delle graduatorie approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate (ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato).
La violazione da parte delle pubbliche amministrazioni di disposizioni riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori non comporta la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le stesse, ferma restando ogni responsabilità e sanzione.

Contratto a tempo determinato: normativa vigente
La disciplina del contratto a tempo determinato è dettata dagli articoli da 19 a 29 del D.Lgs. 81/2015 (attuativo della legge delega in materia di lavoro n. 183/2014, cd. Jobs act).

Durata
Per quanto concerne la durata, al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine (risultante da atto scritto) di durata non superiore a trentasei mesi. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi (e con l'eccezione delle attività stagionali individuate con apposito DM), la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi. Nel caso di superamento del suddetto limite, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento. È comunque consentita la stipulazione, fra gli stessi soggetti, di un ulteriore contratto a tempo determinato della durata massima di dodici mesi.

Proroghe e rinnovi
Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la sua durata iniziale sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti. Se il numero delle proroghe è superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.
Salvo diversa previsione dei contratti collettivi e a meno che non si tratti di lavoratore stagionale o di imprese start-up innovative, se il lavoratore viene riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi (venti giorni dalla data di scadenza di un

contratto di durata superiore a sei mesi), il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.
Inoltre, se il rapporto di lavoro prosegue oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi (oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi), il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Limiti quantitativi
Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi e a meno che non si rientri in uno dei casi specificamente individuati, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.
In caso di violazione del suddetto limite non si applica la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, ma si prevede, per ciascun lavoratore, una sanzione amministrativa di importo pari:
- al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
- al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato: normativa vigente
Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto (a tempo indeterminato o determinato) con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata del contratto, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.
La relativa disciplina è dettata dagli articoli da 30 a 40 del D.Lgs. 81/2015 (attuativo della legge delega in materia di lavoro n. 183/2014, cd. Jobs act).

Limitazioni
In generale, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore. Tali limiti non si applicano però relativamente ai lavoratori in mobilità, ai soggetti disoccupati che percepiscono trattamenti di disoccupazione non agricola da almeno sei mesi, ai soggetti percettori di ammortizzatori sociali da almeno sei mesi e ai lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati (di cui al regolamento CE n. 800/2008).
Si precisa che il contratto a tempo determinato tra somministratore e lavoratore è escluso dall'ambito di applicazione del limite generale di durata previsto per i contratti di lavoro a termine (pari a 36 mesi).

Divieti e sanzioni
Il ricorso alla somministrazione è vietato:
- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

- dopo licenziamenti collettivi avvenuti nei sei mesi precedenti o nelle unità produttive nelle quali sono operanti sospensioni o riduzioni di orario.
- da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Oltre le sanzioni amministrative pecuniarie previste in caso di violazione della normativa in materia di somministrazione, quando questa avviene in violazione delle disposizioni relative ai limiti quantitativi, ai divieti e alla forma del contratto, il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione. Tale ultima previsione non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni

Articolo 10
(Misure a sostegno della disabilità)

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 e l'individuazione del responsabile dei relativi processi di inserimento.

L'articolo in esame dà attuazione al criterio direttivo di cui all'articolo 17, comma 1, lett. *n*), della legge 124/2015 che delega il Governo alla costituzione della predetta Consulta, nonché a "prevedere interventi straordinari per l'adozione di accomodamenti ragionevoli per le persone con disabilità nei luoghi di lavoro" e a "monitorare e controllare l'obbligo di trasmissione" delle P.A. delle comunicazioni relative ai posti riservati.

Più nel dettaglio, attraverso l'introduzione degli articoli da 39-bis e 39-quater al D.Lgs. 165/2001, si dispone l'istituzione presso il Dipartimento della funzione pubblica, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, della **Consulta nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità**, i cui componenti[22] non ricevono alcun compenso o emolumento comunque denominato (eccezion fatta per il rimborso delle spese sostenute), alla quale sono attribuite le seguenti funzioni (nuovo articolo 39-*bis*):

- elabora piani, programmi e linee di indirizzo per ottemperare agli obblighi di cui alla legge 68/1999 sul diritto al lavoro dei disabili;
- effettua il monitoraggio sul rispetto degli obblighi di comunicazione (di cui al nuovo articolo 39-*quater* – vedi *infra*) che le amministrazioni pubbliche devono adempiere al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina in materia di collocamento obbligatorio;
- propone alle amministrazioni pubbliche misure innovative tese al miglioramento dei livelli occupazionali e alla valorizzazione dei lavoratori disabili;

[22] Un rappresentante del Dipartimento della funzione pubblica, un rappresentante del Dipartimento per le pari opportunità, un rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un rappresentante del Ministero della salute, un rappresentante dell'ANPAL (Agenzia nazionale politiche attive del lavoro, due rappresentanti designati dalla Conferenza unificata, due rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale e due rappresentanti delle associazioni del mondo della disabilità indicati dall'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità (istituito dall'art. 3 della L. 18/2009 allo scopo di promuovere la piena integrazione delle persone con disabilità)

- prevede interventi straordinari per l'adozione di accomodamenti ragionevoli (come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ex art. 3, c. 3-bis, del D.Lgs. 216/2003) nei luoghi di lavoro, a cui sono tenuti tutti i datori di lavoro al fine di garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori.

Viene inoltre introdotta (nuovo articolo 39-*ter*) la figura del **responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità**, nominato dalle amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti (senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente) che:

- 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

Infine, viene previsto (nuovo articolo 39-*quater*) un apposito **monitoraggio** per la verifica della **corretta applicazione della normativa** vigente in materia di inserimento lavorativo dei disabili e di collocamento obbligatorio.

A tal fine, le amministrazioni pubbliche tenute ad attuare le disposizioni sul collocamento obbligatorio:

- inviano, al Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Centro per l’impiego territorialmente competente, il prospetto informativo dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili;
- entro i successivi sessanta giorni, trasmettono, al Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, una comunicazione contenente tempi e modalità di copertura del1a quota di riserva, nonché l’indicazione di eventuali bandi di concorso per specifici profili professionali per i quali non è previsto il solo requisito della scuola dell' obbligo, riservati ai soggetti disabili di cui all’art. 8 della L. 68/1999 (ossia disoccupati che aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, iscritti nell'apposito elenco tenuto dai

servizi per il collocamento territorialmente competenti), o, in alternativa, delle convenzioni di cui all'art. 11 della legge 68/1999 (stipulate tra uffici competenti e datori di lavoro per la determinazione di un programma volto al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla medesima legge 68/1999)

Si specifica, infine, che le informazioni previste dal nuovo articolo 39-*quater* sono raccolte nell'ambito della banca dati politiche attive e passive[23] e che in caso di inosservanza di quanto disposto dal medesimo articolo (o dei tempi concordati) i **centri per l'impiego avviano numericamente i lavoratori disabili** attingendo alla graduatoria vigente con profilo professionale generico, dando comunicazione delle inadempienze al Dipartimento della funzione pubblica.

Collocamento obbligatorio dei lavoratori disabili: la normativa vigente

In base alla **L. 12 marzo 1999, n. 68** i lavoratori disabili, considerata la comprovata difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro, usufruiscono di uno speciale regime di collocamento obbligatorio, in base al quale ai datori di lavoro viene imposto di assumere un certo numero di lavoratori disabili, i quali devono tuttavia possedere una (anche solo minima) capacità lavorativa residua . Le condizioni di disabilità vengono accertate attraverso apposita visita medica effettuata da commissioni mediche istituite presso le ASL secondo i criteri indicati in apposito DPCM.

I datori di lavoro, pubblici e privati, hanno l'obbligo di impiegare lavoratori disabili nella misura seguente (cd. quote di riserva):

- il 7% della forza lavoro per i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti;
- almeno 2 disabili per i datori che occupano da 36 a 50 dipendenti;
- almeno un disabile per i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti;
- i datori di lavoro che occupano meno di 16 dipendenti sono invece esentati dal collocamento obbligatorio.

I lavoratori disabili disoccupati devono iscriversi negli speciali elenchi presso i centri per l'impiego, i quali provvedono a predisporre una graduatoria; per l'avviamento al lavoro i datori di lavoro inoltrano la relativa richiesta ai suddetti centri per l'impiego, oppure procedono alla stipula di una convenzione avente ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli

[23] L'art. 8 del D.L. 76/2013 ha istituito, nell'ambito delle strutture del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, la Banca dati delle politiche attive e passive, al fine di razionalizzare gli interventi di politica attiva di tutti gli organismi centrali e territoriali coinvolti, nonché di garantire l'attivazione del programma di Garanzia giovani. La Banca dati (che rappresenta una componente del Sistema informativo lavoro e della Borsa continua nazionale del lavoro) ha il compito di raccogliere le informazioni concernenti i soggetti da collocare nel mercato del lavoro, i servizi erogati per una loro migliore collocazione nel mercato stesso e le opportunità di impiego.

obiettivi occupazionali fissati dalla legge. Al lavoratore disabile si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi.

Le disposizioni della L. 68/1999 si applicano:
- agli invalidi civili: persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e portatori di handicap intellettivo, con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile; nonché persone con diritto all'assegno INPS di invalidità in ragione della ridotta capacità lavorativa a meno di un terzo e in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale ex art. 1, comma 1, L. 222/1984;
- agli invalidi del lavoro: persone invalide a causa di infortunio sul lavoro o malattia professionale con grado di invalidità superiore al 33%, accertata dall'INAIL;
- ai non vedenti: persone colpite da cecità assoluta o che hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo a entrambi gli occhi con eventuale correzione (L. 382/1970);
- ai sordomuti: persone colpite da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata (L. 381/1970);
- gli invalidi di guerra, gli invalidi civili di guerra e gli invalidi per servizio: persone ex militari o civili diventati invalidi per fatti di guerra o durante il servizio svolto alle dipendenze dello Stato o di Enti locali, con minorazioni ascrivibili dalla prima all'ottava categoria della tabella allegata al T.U. delle norme in materia di pensioni di guerra (D.P.R. 915/1978).

Articolo 11
(Contrattazione)

L'**articolo 11** interviene in materia di **contrattazione collettiva ed integrativa**.

L'articolo in esame è volto, per quanto concerne le norme che intervengono sulla contrattazione integrativa, a dare attuazione al criterio direttivo di cui all'articolo 17, comma 1, lett. h), della L. 124/2015, che delega il Governo ad adottare una serie di misure in materia di contrattazione integrativa[24]. Per quanto concerne le norme che intervengono sulla contrattazione collettiva nazionale si rinvia, invece, alle considerazioni svolte (v. corsivo) in relazione all'articolo 1 del presente provvedimento.

Di seguito le modifiche apportate alla disciplina vigente, dettata dall'articolo 40 del D.Lgs. 165/2001:

- viene definita la **competenza della contrattazione collettiva** sia specificandone l'ambito di applicazione, disponendo che questa disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali, sia eliminando la valutazione delle prestazioni ai fini delle progressioni economiche dalle materie in cui l'intervento della contrattazione collettiva è consentito nei limiti previsti da norme di legge;
- si stabilisce l'obbligo per i contratti collettivi nazionali di inserire al loro interno clausole che impediscono incrementi delle risorse destinate ai **trattamenti economici accessori** nei casi in cui i **dati sulle assenze**, rilevati a consuntivo, presentino **significativi scostamenti rispetto a dati medi annuali nazionali o di settore** (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**);
- viene abrogata la disposizione[25] che attribuisce alla contrattazione collettiva nazionale la definizione delle modalità di **ripartizione**

[24] Tra i criteri di delega vi sono: rafforzare la funzione di assistenza riconosciuta all'ARAN in materia; procedere ad una concentrazione delle sedi in cui si svolge la contrattazione medesima, ad una revisione del relativo sistema dei controlli e ad un potenziamento degli strumenti di monitoraggio; definizione dei termini e delle modalità di svolgimento della funzione di consulenza e 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).

[25] Comma 3-*quater* del richiamato articolo 40

delle risorse della contrattazione decentrata sulla base di graduatorie di performance delle amministrazioni pubbliche elaborate annualmente dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche[26];

- si attribuisce alla contrattazione collettiva il compito di provvedere al riordino, alla razionalizzazione e alla semplificazione delle discipline in materia di dotazione ed utilizzo dei **fondi destinati alla contrattazione integrativa**;
- si dispone che la **quota prevalente** delle risorse destinate al trattamento accessorio complessivo (comunque denominato) sia destinata dalla contrattazione integrativa al trattamento collegato alla **performance organizzativa** (e non più solamente individuale);
- nel confermare la possibilità per l'amministrazione interessata, in caso di **mancato accordo per la stipulazione di un contratto integrativo**, di provvedere sulle materie oggetto del mancato accordo in via provvisoria (fino alla successiva sottoscrizione), si dispone che tale potere sostitutivo è esercitabile (nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti) se il protrarsi delle trattative costituisca un pregiudizio per la funzionalità dell'azione amministrativa (non essendo sufficiente, come attualmente richiesto, la sola finalità di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica), che l'amministrazione prosegue le trattative al fine di pervenire velocemente alla conclusione dell'accordo;
- i contratti collettivi nazionali possono prevedere un **termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata**, al termine del quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo; le modalità con cui ciascuna amministrazione interessata provvede alle suddette materie è oggetto di monitoraggio da parte di un osservatorio a composizione paritetica[27] istituito (senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica) presso l'ARAN;
- si prevede che, in caso di accertata violazione di vincoli finanziari da parte della contrattazione integrativa, l'obbligo del recupero

[26] La Relazione illustrativa specifica che tale abrogazione è conseguente al fatto che la disposizione in oggetto è rimasta inapplicata

[27] Ai cui componenti non spetta alcun gettone di presenza o rimborso spese a qualunque titolo dovuti. Si fa presente che la disposizione non definisce alcun criterio per l'individuazione dei componenti dell'osservatorio.

delle risorse nell'ambito della successiva sessione negoziale avvenga con quote annuali, per un numero massimo dì annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento dei suddetti vincoli; la quota di recupero non può eccedere il 25% delle risorse destinate alla contrattazione integrativa (salvo che l'amministrazione non disponga la proroga dei piani di recupero ai sensi della legislazione vigente) e il numero delle predette annualità viene corrispondentemente aumentato, previa certificazione degli appositi organi di controllo (dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti).

La contrattazione collettiva nazionale e integrativa nel pubblico impiego.

L'**articolo 40 del D.Lgs. 165/2001** disciplina l'ambito di applicazione della contrattazione nazionale collettiva ed integrativa.

Contrattazione collettiva
La contrattazione collettiva (comma 1):

- determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro e le materie relative alle relazioni sindacali;
- è esclusa nelle materie:

  - attinenti all'organizzazione degli uffici;

  - oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9 del D.Lgs. 165, secondo cui i contratti collettivi nazionali disciplinano le modalità e gli istituti della partecipazione.

  - afferenti a specifiche prerogative dirigenziali relative ai poteri di organizzazione, nonché alle funzioni connesse agli uffici dirigenziali generali ed ai compiti e poteri propri nell'ambito delle responsabilità di indirizzo;

  - in materia di conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali;

  - concernenti l'affidamento delle controversie di lavoro riguardanti i pubblici dipendenti.
- è consentita solamente nei limiti previsti dalla legge nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, alla mobilità e alle progressioni economiche.

La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi. La durata viene stabilita in modo che vi sia coincidenza fra la vigenza della disciplina giuridica e di quella economica (comma 3).

Si dispone poi che, tramite appositi accordi tra l'ARAN e le Confederazioni rappresentative, sono definiti (senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica) fino ad un massimo di quattro comparti di contrattazione collettiva nazionale (nell'ambito dei quali possono essere costituite apposite sezioni contrattuali per specifiche professionalità), cui corrispondono non più di quattro separate aree per la dirigenza (un'apposita sezione contrattuale di un'area dirigenziale riguarda la dirigenza del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale[28] (comma 2).

Contrattazione integrativa

La contrattazione integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, con le procedure negoziali e nel rispetto del termine delle sessioni negoziali in sede decentrata ivi previsti. Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione (agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria).

Le P.A. attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa nel rispetto della disposizione secondo cui non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese, nonché dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale, assicurando adeguati livelli di efficienza e produttività e incentivando l'impegno e la qualità delle prestazioni. A tale fine, la contrattazione integrativa destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato (commi 3-bis e 3-ter).

[28] In attuazione di quanto previsto, il 13 luglio 2016 ARAN e OO.SS. hanno sottoscritto il CCNQ per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale, in base al quale i nuovi comparti sono:
funzioni centrali (nel quale confluiscono i comparti Ministeri, Agenzie fiscali, Enti pubblici non economici ed altri enti;
funzioni Locali (che corrisponde al comparto Regioni-autonomie locali);
istruzione e ricerca (nel quale sono compresi i comparti Scuola, Accademie e conservatori, Università, Enti pubblici di ricerca ed altri enti);
Sanità.
Le nuove aree dirigenziali sono:
area delle Funzioni centrali, comprendente i dirigenti delle amministrazioni che confluiscono nel comparto Funzione centrali, cui si aggiungono i professionisti e i medici degli enti pubblici non economici;
area delle Funzioni locali, nel quale trovano collocazione i dirigenti degli enti del comparto Funzioni locali; i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali degli enti ed aziende del comparto Sanità; i segretari comunali e provinciali;
area dell'istruzione e della ricerca, comprendente i dirigenti del comparto Istruzione e ricerca;
area della Sanità, all'interno del quale sono collocati i dirigenti degli enti ed aziende del comparto Sanità, ad eccezione dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali.

Utilizzo delle risorse per la contrattazione integrativa

La disciplina sull'utilizzo delle risorse per la contrattazione integrativa nel settore pubblico è contenuta nell'articolo 40, comma 3-*quinquies*, del D.Lgs. n. 165/2001, il quale dispone che la **contrattazione collettiva nazionale** stabilisca, per determinate amministrazioni pubbliche, le modalità di utilizzo di specifiche **risorse**, individuando altresì i **criteri e i limiti finanziari entro i quali si debba svolgere la contrattazione integrativa**. È data facoltà alle regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e agli enti locali, di 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 dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti per il contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa deve comunque essere 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 locali secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti contenuti nei contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale, ovvero che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. In particolare, **il quinto periodo del richiamato comma 3-*quinquies*** dispone la **nullità delle clausole contrattuali** definite in sede di contrattazione integrativa in violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, nonché la loro sostituzione automatica ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, c.c.. Il successivo **sesto periodo** dispone che in caso di accertato superamento di vincoli finanziari da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze, sia fatto altresì **obbligo di recupero** nell'ambito della sessione negoziale successiva. L'art. 4, comma 3, del D.L. 16/2014 ha disposto che la predetta nullità delle clausole contrattuali adottate in violazione dei vincoli finanziari non trovi applicazione, con riferimento ai soli atti di utilizzo dei fondi adottati anteriormente ai termini di adeguamento previsti dall'articolo 65 del D.Lgs. 150/2009[29], a condizione che le regioni e gli enti locali:

- abbiano rispettato il patto di stabilità interno;

[29] L'articolo 65 del D.Lgs. n. 150/2009 ha stabilito l'obbligo, entro il 31 dicembre 2010, per le parti, di adeguare i contratti collettivi integrativi vigenti al 15 novembre 2009 alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del medesimo D.Lgs. n. 150/2009. In caso di mancato adeguamento, i contratti collettivi integrativi vigenti al 15 novembre 2009 cessano la loro efficacia dal 1° gennaio 2011 e non sono ulteriormente applicabili. Relativamente al comparto regioni e autonomie locali, i termini richiamati sono stati fissati rispettivamente al 31 dicembre 2011 e al 31 dicembre 2012

- non abbiano superato i vincoli finanziari per la costituzione dei fondi (con conseguente assenza del riconoscimento giudiziale di responsabilità erariale);
- abbiano rispettato la vigente disciplina in materia di spese ed assunzione di personale;
- abbiano rispettato le disposizioni di cui all'articolo 9 del D.L. n. 78/2010 (che ha recato una serie di interventi volti al contenimento delle spese in materia di impiego pubblico).

Articoli 12-17
(Responsabilità disciplinare)

Gli **articoli da 12 a 17** intervengono in materia di **responsabilità disciplinare**, attraverso la modifica degli articoli da 55 a 55-sexies, del decreto legislativo n.165 del 2001.

Gli articoli da 12 a 17 sono volti a dare attuazione al criterio di delega di cui all'articolo 17, comma 1, lettera s), della legge delega n.124 del 2015, che richiede la "introduzione di norme in materia di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti finalizzate ad accelerare e rendere concreto e certo nei tempi di espletamento e di conclusione l'esercizio dell'azione disciplinare".

L'**articolo 12** integra l'articolo 55 del decreto legislativo n.165 del 2001, al fine di specificare 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** modifica in più parti l'articolo 55-bis del decreto legislativo numero 165 del 2001, relativo alle **forme e ai termini del procedimento disciplinare**.

Per quanto riguarda i **soggetti titolari del potere disciplinare**, per le **infrazioni di minore gravità**, per le quali è prevista la sanzione del rimprovero verbale, si prevede che la competenza spetti al **responsabile della struttura** presso cui il dipendente presta servizio e secondo le procedure stabilite dal contratto collettivo. Per le **restanti infrazioni**, punite con sanzioni diverse dal mero rimprovero verbale, la competenza spetta all'**ufficio per i procedimenti disciplinari**, che ciascuna amministrazione deve individuare secondo il proprio ordinamento, ferma restando la possibilità, previa convenzione, di provvedere alla gestione unificata delle funzioni dell'ufficio da parte di più amministrazioni.

Il **procedimento disciplinare**, di competenza dell'**ufficio per i procedimenti disciplinari**, si avvia (al di fuori dei casi di licenziamento senza preavviso, di cui all'articolo 55 quater, commi 3-bis e 3-ter) con la **segnalazione**, da parte del responsabile della struttura presso cui il dipendente presta servizio, da effettuare "immediatamente" e comunque entro 10 giorni[30], dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbiamo avuto conoscenza. L'ufficio per i procedimenti disciplinari provvede "con immediatezza" e comunque non oltre 30 giorni (decorrenti dalla

[30] Il termine è di 20 giorni nella normativa vigente.

segnalazione o dal momento in cui ha comunque avuto conoscenza dei fatti di rilevanza disciplinare), alla contestazione scritta dell'addebito e alla convocazione (con un preavviso di almeno 20 giorni[31]) dell'interessato per l'audizione in contraddittorio a sua difesa. Il procedimento disciplinare deve concludersi, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro 90 giorni dalla contestazione dell'addebito[32].

Vengono ridefinite (senza significative novità sostanziali) le modalità di svolgimento del procedimento disciplinare in caso di trasferimento del dipendente e le modalità di comunicazione tra amministrazione dipendente.

Di particolare rilievo sono le disposizioni volte a **garantire l'effettività del procedimento disciplinare** (nuovi commi 9-bis, 9-ter e 9-quater), significativamente **innovative rispetto alla normativa vigente**.

In particolare si prevede che i **vizi del procedimento disciplinare** (ossia la violazione dei **termini** e delle **disposizioni** che lo disciplinano), ferma l'eventuale responsabilità del dipendente cui essi siano imputabili, **non determinano la decadenza dell'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, siano comunque compatibili con il **principio di tempestività**.

Al riguardo si fa presente che la **normativa vigente** (articolo 55-bis, comma 4, ultimo periodo) prevede, invece, a garanzia della durata certa del procedimento disciplinare, che **"la violazione dei termini […] comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare** ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa".

Le modifiche proposte dal provvedimento in esame comporterebbero, quindi, la **trasformazione dei termini del procedimento disciplinare da perentori a (meramente) ordinatori.**

Appare opportuno valutare il carattere non perentorio del termine massimo di durata del procedimento disciplinare, nonché il suo prolungamento[33], alla luce del criterio di delega (di cui all'articolo 17, comma 1, lettera s), della legge delega n.124 del 2015) che richiede la

[31] Il termine è di almeno 10 giorni nella normativa vigente

[32] Il termine è di 60 giorni nella normativa vigente.

[33] Il provvedimento in esame prevede infatti l'estensione della durata massima del procedimento disciplinare da 60 giorni (previsti nella normativa vigente) a 90 giorni.

"introduzione di norme in materia di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti finalizzate ad ***accelerare***[34] *e rendere concreto e* ***certo nei tempi di espletamento e di conclusione l'esercizio dell'azione disciplinare****"*.

Quanto alla possibilità di "violare" le disposizioni del procedimento[35] *senza che ciò ne infici la validità degli atti, appare opportuno valutare se la discrezionalità dell'amministrazione non rischi di risultare eccessiva, trovando l'unico limite nella "irrimediabile compromissione del diritto di difesa" del dipendente.*

Altre disposizioni innovative rispetto alla normativa vigente dispongono:

- la nullità delle disposizioni di regolamento o interne (comunque qualificate), nonché delle clausole contrattuali, che prevedano per l'irrogazione di sanzioni disciplinari **requisiti formali o procedurali ulteriori** rispetto a quelli indicati per legge o che comunque aggravino il procedimento disciplinare;
- che nel caso in cui la sanzione disciplinare (incluso licenziamento) sia **annullata in sede giurisdizionale** per violazione del principio di proporzionalità, l'amministrazione può riaprire il procedimento disciplinare, rinnovando la contestazione degli addebiti entro 60 giorni dal passaggio in giudicato della sentenza.

Infine, si introduce una disciplina differenziata per il procedimento disciplinare nei confronti del **personale docente, educativo, amministrativo, tecnico ausiliario (ATA)**, stabilendo che 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 si svolge secondo le norme stabilite dal contratto collettivo. Nel caso in cui il responsabile della struttura non abbia qualifica dirigenziale o si proceda per infrazioni punite

[34] Quanto alla "accelerazione" del procedimento disciplinare, si fa altresì presente che il provvedimento in esame prevede l'estensione della durata massima del procedimento da 60 a 90 giorni.

[35] Si fa presente che tra le "disposizioni sul procedimento disciplinare di cui agli articoli da 55 a 55-quater" la cui violazione non determinerebbe l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, rientrano anche quelle che riconoscono diritti al dipendente per l'esercizio della difesa (es. contestazione dell'addebito che deve avvenire in forma scritta; diritto di assistenza da parte di un procuratore o di un rappresentante dell'associazione sindacale di appartenenza; diritto al differimento, per una sola volta, dell'audizione a difesa; diritto di accesso agli atti istruttori).

con sanzioni più gravi, si procede invece dinanzi all'ufficio per i procedimenti disciplinari.

L'**articolo 14** modifica l'articolo 55-ter del decreto legislativo numero 165 del 2001, relativo ai **rapporti fra procedimento disciplinare procedimento penale**. Oltre a disposizioni di mero coordinamento con quanto previsto all'articolo 13 (in relazione ai soggetti titolari del potere disciplinare), si prevede in primo luogo che il procedimento disciplinare sospeso possa essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi sufficienti per concludere il procedimento, anche sulla base di un provvedimento giurisdizionale non definitivo; inoltre, per quanto riguarda i tempi del procedimento disciplinare ripreso o riaperto successivamente alla sentenza del giudice penale, si dispone l'applicazione dei termini generali, che decorrono nuovamente ed integralmente[36].

L'**articolo 15** modifica l'articolo 55-quater del decreto legislativo n.165 del 2001, relativo ai **licenziamenti disciplinari**.

Al riguardo si ricorda, in via preliminare, che il **decreto legislativo n.116 del 2016**, in attuazione della medesima legge delega n. 124/2015, ha già modificato l'**articolo 55-quater del decreto legislativo n.165/2001**, introducendovi cinque ulteriori commi (commi 1-*bis*, 3-*bis*, 3-*ter*, 3-*quater* e 3-quinquies), con l'obiettivo di contrastare con più efficacia il fenomeno delle **false attestazioni in servizio.**

Il **comma 1-bis** ha specificato ed ampliato la portata della fattispecie disciplinare prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lettera *a)*, del decreto legislativo n.165/2001 ("falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente"), al fine di **far valere anche la responsabilità di coloro che abbiano agevolato, con la propria condotta attiva od omissiva, la condotta fraudolenta**. In particolare, si prevede che costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione circa il rispetto dell'orario di lavoro.

Il **comma 3-*bis*** ha introdotto la **sospensione cautelare, senza stipendio**, del dipendente pubblico in caso di **falsa attestazione della presenza in servizio accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze**. In particolare, la sospensione è disposta, con provvedimento motivato, dal responsabile della struttura di appartenenza del soggetto (o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio per i procedimenti disciplinari), in via immediata o comunque **entro 48 ore** dal

[36] La normativa vigente (articolo 55-ter, comma 4, secondo periodo) prevede, invece, un termine (più ampio) di 180 giorni dalla ripresa o dalla riapertura del procedimento.

momento in cui ne sia venuto a conoscenza. La violazione del termine non determina comunque la decadenza dell'azione disciplinare o l'inefficacia della sospensione cautelare.

Il **comma 3-*ter*** ha introdotto un **procedimento disciplinare accelerato** che, in relazione alla falsa attestazione della presenza in servizio accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, deve concludersi **entro 30 giorni** innanzi all'ufficio per i procedimenti disciplinari. A tal fine, si prevede che il responsabile della struttura di appartenenza del dipendente, contestualmente al provvedimento di sospensione cautelare (adottato ai sensi del comma 3-bis) trasmetta gli atti all'ufficio per i procedimenti disciplinari, che è tenuto ad avviare immediatamente il procedimento disciplinare.

Il **comma 3-*quater*** ha introdotto l'**azione di responsabilità per danni di immagine della P.A.** nei confronti del dipendente sottoposto ad azione disciplinare per falsa attestazione della presenza in servizio. In particolare, si prevede che:

- la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla Corte dei conti debbano avvenire entro 15 giorni dall'avvio del procedimento disciplinare;
- la Procura della Corte dei conti, qualora ne ricorrano i presupposti, emetta invito a dedurre per danno di immagine della P.A. entro 3 mesi dalla conclusione del procedimento disciplinare;
- l'azione di responsabilità sia esercitata entro i 120 giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga, secondo le modalità e i termini previsti dalla normativa vigente sul giudizio di responsabilità amministrativa presso la Corte dei Conti;
- l'ammontare del danno risarcibile sia rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla **rilevanza del fatto per i mezzi di informazione** e, comunque, non possa essere inferiore a **sei mesi dell'ultimo stipendio in godimento**.

Il **comma 3-*quinquies***, sempre in relazione ai casi di falsa attestazione della presenza in servizio accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, ha **ampliato la responsabilità, disciplinare e penale, dei dirigenti** o, negli enti privi di qualifica dirigenziale, dei responsabili di servizio competenti. In particolare, si prevede che le condotte omissive (omessa comunicazione all'ufficio per i procedimenti disciplinari; omessa attivazione del procedimento disciplinare; omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare) costituiscono **illeciti disciplinari punibili con il licenziamento** (fatte salve eventuali responsabilità penali).

La disposizione, in primo luogo, integra l’elenco dei casi nei quali si applica, comunque, la **sanzione del licenziamento disciplinare**, includendovi:

- le ipotesi di **gravi e reiterate violazioni dei codici di comportamento**[37];
- il **mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare** dovuta all'omissione, con dolo o colpa grave, degli atti del procedimento disciplinare (di cui all'articolo 55-sexies, comma 3);
- lo **scarso rendimento** del dipendente nei cui confronti sia già stata irrogata, allo stesso titolo, una sanzione disciplinare conservativa nell'arco dei due anni precedenti, nonché la **reiterata valutazione negativa** della performance del dipendente nell'arco dell'ultimo triennio, rilevata ai sensi del decreto legislativo n.150 del 2009[38].

Inoltre, si prevede che le disposizioni di cui ai commi da 3-bis a 3-quinquies (ossia sospensione cautelare e senza stipendio; procedimento disciplinare accelerato; azione di responsabilità per danni di immagine della P.A.; responsabilità dirigenziale) che in base alla normativa vigente si applicano solo nei casi di "falsa attestazione in servizio della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente", trovino applicazione, nei casi in cui siano **accertate in flagranza**, per tutte le condotte punibili con il solo licenziamento**.**

Si osserva che l'ipotesi di accertamento in flagranza non pare agevolmente riferibile, in concreto, a tutte le condotte cui la disposizione rinvia, ossia punibili con il licenziamento ai sensi dell'articolo 55-quater, comma 1 (ad esempio alle "falsità documentali o dichiarative", per l'accertamento delle quali appare necessario, in ogni caso, lo svolgimento di una qualche attività istruttoria; o "all'ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per esigenze di servizio").

[37] Non si tratta, in realtà, di una ipotesi nuova, in quanto l'articolo 54, comma 3, del decreto legislativo n.165 del 2001 (che la disposizione richiama per finalità di coordinamento interno del testo) già prevede che "Violazioni gravi o reiterate del codice di comportamento comportano l'applicazione della sanzione di cui all'articolo 55-quater, comma 1".

[38] Tale ipotesi costituisce, in realtà, una sistematizzazione dell'ipotesi già prevista all'articolo 55-quater, comma 2, di cui si prevede, conseguentemente, l'abrogazione (il quale prevede che "Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54").

L'**articolo 16** modifica l'articolo 55-quinquies del decreto legislativo n.165 del 2001, relativo alle **false attestazioni o certificazioni**.

La disposizione prevede, in particolare, che (ferma restando la possibilità che la condotta rientri tra quelle punite con il licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55-quater) 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 di riposo settimanale**, nonché con riferimento ai casi di ingiustificate **assenze collettive in determinati periodi** nei quali è necessario assicurare continuità dell'erogazione dei servizi all'utenza.

L'**articolo 17** modifica l'articolo 55-sexies del decreto legislativo n.165 del 2001, al fine di prevedere che **il dipendente è comunque sospeso dal servizio** (con privazione della retribuzione per un periodo da tre giorni a tre mesi) nel caso in cui dalla violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa **derivi la condanna della P.A. al risarcimento del danno**[39].

Inoltre, si prevede che il **mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare**, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i **soggetti responsabili** (quindi anche non dirigenti) la sospensione dal servizio fino a un massimo di 3 mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento nel caso in cui questa sia prevista[40].

Si fa presente che la normativa vigente sul punto è differente, in quanto distingue tra soggetti responsabili in base alla qualifica posseduta (dirigenziale o non dirigenziale), prevedendo, per i soggetti privi di qualifica dirigenziale, che la sospensione dal servizio non operi automaticamente, ma solo "ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo").

[39] La disposizione non sembra innovare sostanzialmente rispetto alla normativa vigente, che viene semplicemente riformulata in termini più espliciti.

[40] Il licenziamento è previsto nel caso di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-ter, quando il soggetto agisce con dolo o colpa grave; o nel caso di cui all'articolo 55-quater, comma 3-quinquies, in relazione ai dirigenti che non attivano il procedimento disciplinare o la sospensione cautelare nelle ipotesi di cui all'articolo 55-quater, comma 2-bis, ossia di fronte a un caso di accertamento in flagranza della falsa attestazione della presenza in servizio.

Si fa presente che la disposizione rinvia erroneamente all'articolo 55-quater, comma 3-sexies (tale comma è inesistente), mentre il rinvio alla lettera h) dovrebbe intendersi riferito alla lettera f-ter).

Articolo 18
(Polo unico per le visite fiscali)

L'**articolo 18** modifica la disciplina vigente in materia di **accertamenti medico-legali sulle assenze dal lavoro per malattia**, prevedendo, tra l'altro, la devoluzione dei relativi compiti all'INPS.

L'articolo in esame dà attuazione al criterio di cui all'articolo 17, comma 1, lettere *l)* e *z)*, della L. 124/2015 che delegano il Governo, rispettivamente, alla riorganizzazione "delle funzioni in materia di accertamento medico-legale sulle assenze dal servizio per malattia dei dipendenti pubblici, al fine di garantire l'effettività del controllo, con attribuzione all'Istituto nazionale della previdenza sociale della relativa competenza e delle risorse attualmente impiegate dalle amministrazioni pubbliche per l'effettuazione degli accertamenti", e alla "nomina, da parte delle amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti, di un responsabile dei processi di inserimento".

Tra le novità più rilevanti introdotte dall'articolo in esame (attraverso modifiche all'articolo 55-*septies* del D.Lgs. 165/2001), vi è la creazione di un **polo unico in capo all'INPS per la gestione delle visite fiscali**, sia nel pubblico che nel privato, attraverso il trasferimento all'Istituto medesimo delle competenze e delle risorse sulle visite fiscali dei dipendenti pubblici oggi affidate anche alle ASL.

Più nel dettaglio, si dispone l'attribuzione, sul territorio nazionale, in via esclusiva all'INPS, del compito di effettuare gli accertamenti medico-legali sui dipendenti assenti dal servizio per malattia, effettuati d'ufficio o su richiesta con oneri a carico dello stesso Istituto, che provvede nei limiti delle risorse trasferite dalle amministrazioni interessate. A tal fine, il **rapporto tra l'INPS e i medici di medicina fiscale** verrà disciplinato da apposite **convenzioni stipulate dall'INPS con le organizzazioni sindacali di categoria** maggiormente rappresentative in campo nazionale, che garantiscono il prioritario ricorso ai medici iscritti nelle liste speciali ad esaurimento (di cui all'art. 4, c. 10-*bis*, del D.L. 101/2013: v.oltre), sulla base di un atto di indirizzo adottato con apposito decreto interministeriale (sentiti l'INPS e la Federazione nazionale degli ordini dei medici chirurghi e degli odontoiatri e le organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative) che stabilirà anche la durata delle predette convenzioni, demandando a queste la disciplina delle incompatibilità in relazione alle funzioni di certificazione delle malattie. Tale previsione si applica agli accertamenti nei confronti del personale delle istituzioni scolastiche ed educative statali a decorrere dall'anno scolastico 2017/2018 (v.art. 22, comma 2, del provvedimento in esame).

Altra novità introdotta dall'articolo in esame è rappresentata dall'armonizzazione della disciplina del settore pubblico e privato in tema di **fasce orarie di reperibilità**[41] in caso di malattia. A tal fine, viene demandata ad un apposito decreto interministeriale (per l'adozione del quale non viene fissato un termine) la definizione delle fasce orarie di reperibilità entro le quali devono essere effettuate le visite di controllo, nonché le modalità per lo svolgimento delle stesse visite e per l'**accertamento (anche con cadenza sistematica e ripetitiva)** delle assenze dal servizio per malattia. Viene altresì previsto in capo all'amministrazione che riceve la comunicazione preventiva circa il fatto che il dipendente debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato durante le fasce di reperibilità, l'obbligo di darne comunicazione all'INPS.

Viene, infine, disposto che i controlli sulla validità delle certificazioni mediche rilasciate da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale restano in capo alle singole amministrazioni pubbliche interessate e che l'INPS utilizza la certificazione medica inviatagli per via telematica (che riporta anche il codice nosologico) per lo svolgimento delle attività connesse all'accertamento medico-legale, anche mediante la trattazione dei dati riferiti alla diagnosi[42].

Si segnala, infine, che sulla materia incidono le **disposizioni di coordinamento** di cui all'articolo 22, comma 2 e comma 3, lettere a) e b) (alle cui schede di lettura si rinvia).

Visite fiscali: la normativa vigente

Fino all'entrata in vigore del decreto legge n. 112 del 2008, la disciplina concernente le visite di controllo era identica per il settore pubblico e quello privato.
Attualmente, in seguito ad interventi normativi successivi, la disciplina si è differenziata, fino a prevedere un doppio binario.
Per quanto concerne il **lavoro pubblico**, le pubbliche amministrazioni possono richiedere le visite di controllo alle aziende sanitarie locali o all'INPS, poiché, per

[41] Attualmente, le fasce orarie di reperibilità dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono fissate dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18 (ex DM 18 dicembre 2009, n. 206), mentre per i lavoratori del settore privato sono fissate dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19 (ex DM 15 luglio 1986). In entrambi i casi, l'obbligo di reperibilità sussiste anche nei giorni non lavorativi e festivi, salvi determinati casi (debitamente documentati) di esclusione dal suddetto obbligo.

[42] Si evidenzia che al nuovo comma 2 dell'articolo 55-septies il rinvio deve intendersi al comma 2-bis (e non già comma 3, come indicato nel provvedimento).

il settore pubblico, a differenza di quanto accade nel lavoro privato, non è prevista un'iniziativa d'ufficio da parte dell'INPS o delle aziende sanitarie.
Nel **settore privato**, l'INPS generalmente esegue dei controlli a campione. Inoltre, anche il datore di lavoro privato può richiedere una visita fiscale attraverso l'ASL o l'INPS (come nel pubblico impiego), ma in questo caso la visita ha un costo per il datore di lavoro richiedente.
Successivamente (nel settore pubblico e in quello privato), la certificazione medica (con inizio e durata presunta della malattia) deve essere trasmessa per via telematica, direttamente dal medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o dalla struttura sanitaria pubblica che la rilascia, all'INPS e da questo immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, ai datori di lavoro.
Attualmente, la competenza dell'INPS trova la sua fonte nell'articolo 5 della legge n.300 del 1970 (cd. Statuto dei lavoratori), il quale vieta che gli accertamenti sull'idoneità e sull'infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente siano compiuti dai datori di lavoro, incaricandone invece i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, su richiesta dell'imprenditore[43].
Per l'effettuazione delle visite mediche di controllo dei lavoratori, l'articolo 5, comma 12, del decreto legge n. 463 del 1983 , stabilisce che l'INPS, sentiti gli ordini dei medici, istituisca liste speciali formate da medici a rapporto di impiego con pubbliche amministrazioni e da medici liberi professionisti. La disciplina attuativa è stata poi definita da una serie di decreti del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali che, a partire dal decreto ministeriale 15 luglio 1986 , hanno disciplinato la materia nel dettaglio. A differenza dei medici incaricati dalle Aziende sanitarie locali, i medici inseriti nelle liste speciali INPS sono legati da rapporti di collaborazione di natura libero-professionale con un regime di incompatibilità che gli impedisce di svolgere ulteriori prestazioni professionali (articolo 6 del decreto 18 aprile 1996). Il comma 10-bis dell'articolo 4 del decreto legge n. 101 del 2013 , ha trasformato le liste speciali in liste ad esaurimento, nelle quali sono stati confermati i medici già inseriti alla data del 31 dicembre 2007, e ha vincolato l'INPS ad avvalersi, in via prioritaria, dei medici iscritti nelle liste speciali ad esaurimento.
Per quanto riguarda la competenza delle Aziende Sanitarie Locali, l'articolo 14, lettera q), della legge n. 833 del 1978 (istitutiva del Servizio Sanitario Nazionale), mette in capo alle ASL la responsabilità per gli accertamenti, le certificazioni e ogni altra prestazione medico-legale spettanti al SSN.
Successivamente l'articolo 8-bis del decreto legge n. 168 del 1981, ha stabilito che l'effettuazione dei controlli sullo stato di salute dei soggetti aventi titolo alle prestazioni economiche di malattia e di maternità, è disciplinata dall'INPS e dalle Aziende sanitarie locali attraverso convenzioni, sulla base di appositi schemi-tipo elaborati d'intesa tra l'INPS e le regioni ed approvati con decreto del Ministro della salute. In assenza della messa a punto delle convenzioni, l'articolo 5, comma 9, del decreto legge n. 463 del 1983 ha rinviato al Ministro della salute, di

[43] La funzione di garanzia dell'Istituto è sottolineata dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 78 del 1988.

concerto con il Ministro per il lavoro e le politiche sociali, la formulazione degli schemi-tipo di convenzione e il decreto ministeriale 25 febbraio 1984 ha stabilito che le Aziende sanitarie locali, su richiesta dell'INPS, devono assicurare il controllo medico-legale sullo stato di salute dei lavoratori, provvedendo ad effettuare le visite di controllo domiciliari, ambulatoriali e collegiali per accertamenti specifici. L'articolo 4 del decreto regolamenta nel dettaglio i compiti del medico di controllo.
Si ricorda infine che, nel 2014, la Commissione Affari Sociali ha svolto una Indagine conoscitiva sull'organizzazione dell'attività dei medici che svolgono gli accertamenti sanitari per verificare lo stato di salute del dipendente assente per malattia.

Per quanto concerne, specificamente, le **visite fiscali nel pubblico impiego**, l'**articolo 55-septies del D.Lgs. 165/2001** (che, per espressa previsione dell'art. 25 della L. 183/2010 si applica anche al settore privato), dispone che nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale. La suddetta certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'INPS che la inoltra, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata (l'inosservanza dei predetti obblighi di trasmissione configura un ipotesi di illecito disciplinare).
Le pubbliche amministrazioni dispongono il controllo sulle assenze per malattia dei dipendenti valutando la condotta complessiva del dipendente e gli oneri connessi all'effettuazione della visita, tenendo conto dell'esigenza di contrastare e prevenire l'assenteismo (il controllo è in ogni caso richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative).
Le **fasce orarie di reperibilità** sono stabilite dal DM 18 dicembre 2009 e sono fissate dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18, con obbligo di reperibilità anche nei giorni non lavorativi e festivi. Si precisa che sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i dipendenti per i quali l'assenza è riconducibile ad una delle seguenti circostanze:
a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
b) infortuni sul lavoro;
c) malattie per le quali è stata riconosciuta la causa di servizio;
d) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta.
Sono altresì esclusi i dipendenti nei confronti dei quali è stata già effettuata la visita fiscale per il periodo di prognosi indicato nel certificato.
Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici il permesso è giustificato attraverso un'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione o trasmessa da questi ultimi mediante posta elettronica.

Articolo 19
(Costo del lavoro pubblico)

L'**articolo 19** modifica in alcune parti l'articolo 58 del D.Lgs. 165/2001, relativo alle finalità del controllo della spesa pubblica. Per effetto delle modifiche, l'obiettivo del controllo della spesa delle amministrazioni pubbliche viene circoscritto al **costo del lavoro** (al fine di realizzarne un più efficace controllo). In tal senso, il Ministero dell'economia e delle finanze e il Dipartimento della Funzione Pubblica provvedono all'acquisizione delle informazioni relative al personale di tutte le amministrazioni pubbliche e al relativo costo. Per tali finalità, gli stessi organismi curano un 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 (conseguentemente viene **abrogata** la disposizione che prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di adeguate strumentazioni per permettere al Ministero dell'economia e delle finanze di operare su basi informative omogenee).

Gli **articoli da 58 a 62 del D.Lgs. 165/2001** (nel testo vigente) sono finalizzati a tenere sotto controllo il costo del lavoro pubblico, nonché a migliorare l'efficienza delle amministrazioni e la produttività del lavoro. In particolare, l'articolo 58 prevede che il Ministero dell'economia e delle finanze acquisisca e diffonda informazioni sui flussi finanziari delle pubbliche amministrazioni, elaborando nel contempo i dati per valutare l'evoluzione del costo del lavoro pubblico (comma 1). A tal fine, le pubbliche amministrazioni si devono dotare di adeguate strumentazioni per permettere al Ministero dell'economia e delle finanze di operare su basi informative omogenee (comma 2). A tal fine, il richiamato Ministero ed il Dipartimento della Funzione Pubblica integrano i sistemi informativi preposti alla rilevazione della spesa per il personale, facilitando la razionalizzazione delle modalità di pagamento delle retribuzioni (comma 3). Infine, si prevede che i dati acquisiti dalla Ragioneria Generale dello Stato vengano messi a disposizione della amministrazioni interessate.

Articolo 20
(Stabilizzazione del personale precario)

L'**articolo 20** reca disposizioni per la **stabilizzazione del personale precario** delle pubbliche amministrazioni, sia attraverso una specifica procedura di stabilizzazione, sia attraverso il bando di specifici concorsi riservati.

L'articolo 20 è volto a dare attuazione al criterio di delega di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), della legge delega n.124 del 2015, che richiede 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".

In particolare, si prevede, nel triennio 2018-2020, la facoltà, per le amministrazioni, di procedere alla **stabilizzazione** (in accordo con il nuovo piano triennale dei fabbisogni individuato dal precedente articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria) del personale non dirigenziale che **alla data di entrata in vigore del provvedimento in esame** possegga tutti i seguenti requisiti (**comma 1**):

- sia in servizio con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione (**lettera *a)***);
- sia stato già selezionato dalla stessa amministrazione con procedure concorsuali (**lettera *b)***);
- abbia maturato alle dipendenze dell'amministrazione che assume almeno 3 anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi 8 anni (**lettera *c)***).

Allo stesso tempo, le amministrazioni interessate possono bandire (nello stesso triennio 2018-2020) specifiche **procedure concorsuali** (nel rispetto del nuovo piano triennale dei fabbisogni individuato dal precedente articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria), riservati, in misura non superiore al 50% dei posti disponibili, per l'assunzione a tempo indeterminato di personale non dirigenziale che **alla data di entrata in vigore del provvedimento in esame** possegga tutti i seguenti requisiti (**comma 2**):

- sia in servizio con contratti di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso (**lettera *a)***);

- abbia maturato alle dipendenze dell'amministrazione che assume almeno 3 anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi 8 anni (**lettera *b)***).

Le precedenti procedure di stabilizzazione del personale precario della P.A.

In materia di **stabilizzazione dei precari della P.A**., si ricorda che l'**articolo 4, comma 6, del D.L. 101/2013**, al fine di favorire una maggiore e più ampia valorizzazione della professionalità acquisita dal personale con contratto di lavoro a tempo determinato e, al contempo, di ridurre il numero dei contratti a termine, ha già disposto la possibilità per le P.A., dal **1° settembre 2013 fino al 31 dicembre 2016** e nel limite massimo del 50% delle risorse disponibili per le assunzioni[44], di bandire **procedure concorsuali** (per titoli ed esami) per assunzioni a tempo indeterminato di personale non dirigenziale.

Le procedure concorsuali sono riservate esclusivamente ai soggetti in possesso dei requisiti di cui all'articolo 1, commi 519 e 558 della L. 296/2006 e all'articolo 3, comma 90, della L. 244/2007[45]**,** nonché ai soggetti che alla **data di pubblicazione della legge di conversione del medesimo D.L. 101/2013** (cioè il

[44] Ai sensi dell'articolo 35, comma 3-*bis*, del D.Lgs. 165/2001.

[45] Si tratta:

- del personale non dirigenziale in servizio a tempo determinato da almeno 3 anni, anche non continuativi, o che consegua tale requisito in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 29 settembre 2006 o che sia stato in servizio per almeno 3 anni, anche non continuativi, nel quinquennio anteriore alla data del 1° gennaio 2007, che ne faccia istanza, purché sia stato assunto mediante procedure selettive di natura concorsuale o previste da norme di legge (articolo 1, comma 519, della L. 296/2006);
- del personale non dirigenziale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 40% di quella relativa alle cessazioni avvenute nell'anno precedente, alla stabilizzazione del rapporto di lavoro del personale, in possesso dei requisiti di cui al precedente comma 519 (articolo 1, comma 526, della L. 296/2006);
- del personale degli enti territoriali (fermo restando il rispetto delle regole del patto di stabilità interno) non dirigenziale in servizio a tempo determinato da almeno 3 anni, anche non continuativi, o che consegua tale requisito in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 29 settembre 2006 o che sia stato in servizio per almeno 3 anni, anche non continuativi, nel quinquennio anteriore al 1° gennaio 2007, nonché del personale impiegato in LSU, purché sia stato assunto mediante procedure selettive di natura concorsuale o previste da norme di legge (articolo 1, comma 558, della L. 296/2006);
- personale di specifiche amministrazioni ammesso alla procedura di stabilizzazione di cui all'articolo 1, comma 526, della L.296/2206, che consegua i requisiti di anzianità di servizio ivi previsti in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 28 settembre 2007 (articolo 3, comma 90, lettera a), della L. 244/2007). Il richiamato comma 526 ha ammesso la stabilizzazione del personale non dirigenziale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 40% di quella relativa alle cessazioni avvenute nell'anno precedente, alla stabilizzazione del rapporto di lavoro del personale, in possesso dei requisiti di cui al precedente comma 519;
- personale degli enti territoriali ammessi alla procedura di stabilizzazione di cui all' articolo 1, comma 558, della L. 296/2006 in possesso dei requisiti di anzianità di servizio ivi previsti in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 28 settembre 2007 (articolo 3, comma 90, lettera b), della L. 244/2007).

30 ottobre 2013, data di pubblicazione sulla G.U. della L. 125/2013, entrata in vigore il girono successivo) avessero maturato, **negli ultimi cinque anni, almeno tre anni di servizio** con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato alle dipendenze dell'amministrazione emanante il bando (con esclusione, in ogni caso, dei servizi prestati presso uffici di diretta collaborazione degli organi politici[46]).

Le procedure concorsuali potevano essere avviate unicamente sulle risorse per assunzioni relative al triennio 2013-2015, anche considerate complessivamente e non anno per anno, e in misura non superiore al 50% (delle suddette risorse), mentre le relative graduatorie erano utilizzabili per le assunzioni nel quadriennio 2013-2016, e sono alternative a quelle previste dall'articolo 35, comma 3-*bis*, del D.Lgs. 165/2001[47]. Le graduatorie definite in esito alle medesime procedure sono utilizzabili per assunzioni nel medesimo quadriennio 2013-2016 a valere sulle predette risorse. Resta, infine, ferma per il comparto scuola la disciplina specifica di settore.

---

[46] Secondo la giurisprudenza costituzionale, «il principio del pubblico concorso ha un ampio ambito di applicazione tale da ricomprendere non solo le ipotesi di assunzione di soggetti in precedenza estranei all'amministrazione, ma anche casi di nuovo inquadramento di dipendenti già in servizio e quelli di trasformazione di rapporti non di ruolo, e non instaurati ab origine mediante concorso, in rapporti di ruolo», per cui «deroghe a tale principio sono legittime solo in quanto siano funzionali esse stesse al buon andamento dell'amministrazione e ove ricorrano peculiari e straordinarie esigenze di interesse pubblico idonee a giustificarle» (sent. n. 52 del 2011 e sentenza n. 137/2013).

Con riferimento in particolare alla previsione di concorsi pubblici con riserva integrale di posti (come quello definito dalla disposizione in esame) la Corte costituzionale ha ritenuto che la «natura comparativa e aperta della procedura è (…) elemento essenziale del concorso pubblico», sicché «procedure selettive riservate, che escludano o riducano irragionevolmente la possibilità di accesso dall'esterno, violano il "carattere pubblico" del concorso» (sentenza n. 100/2010; sentenza n. 293 del 2009).

La Corte ha dunque ritenuto che le disposizioni le quali prevedono procedure concorsuali che escludono la possibilità di accesso dall'esterno, nonché quelle che, senza essere giustificate da peculiari e straordinarie ragioni di interesse pubblico, prevedono soltanto categorie di riservatari, contrastano con il principio del pubblico concorso aperto, di cui all'art. 97, terzo comma, Cost., e con i principi di imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione (art. 97, primo comma, Cost.) che esso assicura (sentenza n. 169/2010; nello stesso senso anche sentenza n. 137/2013). Si ricorda altresì che la giurisprudenza costituzionale meno recente ha ritenuto in passato ammissibili procedure integralmente riservate (così sentenze n. 228 del 1997, n. 477 del 1995 e ordinanza n. 517 del 2002), comunque sempre in considerazione della specificità delle fattispecie che di volta in volta venivano in rilievo ed esigendo, inoltre, che le stesse fossero coerenti con il principio del buon andamento dell'amministrazione.

[47] Un canale "privilegiato" per l'accesso dei c.d. precari della P.A. a contratti a tempo indeterminato è attualmente previsto dall'articolo 35, comma 3-*bis*, del D.Lgs. 165/2001 (introdotto dall'articolo 1, comma 401, della L. 228/2012), il quale stabilisce che nel reclutamento di personale mediante concorsi pubblici, le pubbliche amministrazioni possono inserire nei bandi norme volte a garantire una riserva di posti (nel limite massimo del 40%) in favore dei titolari di rapporti di lavoro a tempo determinato con la P.A. con almeno tre anni di anzianità (**alla data di pubblicazione del bando**), nonché specifici benefici, con il riconoscimento di un apposito punteggio, in favore dei titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa con la P.A. con almeno tre anni di anzianità (**alla data di pubblicazione del bando**).

Per il personale non dirigenziale delle province, in possesso dei requisiti in precedenza richiamati, era prevista la facoltà di partecipare alle procedure selettive indette da un'amministrazione avente sede nel territorio provinciale, anche se non dipendente dall'amministrazione emanante il bando.

Inoltre, l'**articolo 4, comma 6-*quater*, del D.L. 101/2013** ha stabilito che le regioni e gli enti locali (nonché gli enti sottoposti al patto di stabilità interno) che avessero proceduto ad assunzioni a tempo determinato sulla base di procedure selettive per titoli ed esami ai sensi dell'articolo 1, comma 560, della L. 296/2006[48] (ossia avessero indetto, nel triennio 2007-2009, prove selettive per l'assunzione di personale a tempo determinato, prevedendo una riserva di posti non inferiore al 60% a favore di lavoratori già titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa) potessero procedere, per il triennio 2013-2015, alla **stabilizzazione a domanda** del personale (non dirigenziale) già assunto a tempo determinato (per effetto delle sopraindicate procedure selettive), a condizione che avesse maturato 3 anni di servizio negli ultimi 5 anni alle proprie dipendenze.

Infine, si ricorda che ai sensi dell'**articolo 3, comma 2, del D.P.R. 487/1994**[49], il bando di concorso deve indicare le percentuali di posti riservati al personale interno (in conformità alle normative vigenti nei singoli comparti) e le percentuali dei posti riservati da leggi a favore di determinate categorie. Il successivo articolo 5, comma 3, inoltre, stabilisce che nei pubblici concorsi le riserve di posti, già previste da leggi speciali in favore di particolari categorie di cittadini, non possono complessivamente superare la metà dei posti messi a concorso.

Non possono essere stabilizzate e non rientrano nei concorsi riservati le attività attinenti ai servizi prestati negli **uffici di diretta collaborazione** né quelli prestati in virtù di contratti (stipulati negli enti locali) a tempo determinato relativi agli **uffici di supporto degli organi politici e degli incarichi a contratto** (**comma 7**).

---

[48] L'articolo 1, comma 558, della L. 296/2006 ha autorizzato regioni ed enti locali (nonché gli enti sottoposti al patto di stabilità interno), fermo restando il rispetto delle regole del patto di stabilità interno, a procedere, nei limiti dei posti disponibili in organico, alla stabilizzazione del personale non dirigenziale in servizio a tempo determinato da almeno tre anni, anche non continuativi, o che consegua tale requisito in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 29 settembre 2006 o che sia stato in servizio per almeno tre anni, anche non continuativi, nel quinquennio anteriore alla data di entrata in vigore della legge, nonché del personale di cui al comma 1156, lettera f) , purché sia stato assunto mediante procedure selettive di natura concorsuale o previste da norme di legge. Alle iniziative di stabilizzazione del personale assunto a tempo determinato mediante procedure diverse si provvede previo espletamento di prove selettive

[49] Regolamento sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi.

Le amministrazioni interessate dalla stabilizzazione e dai concorsi riservati **non possono instaurare** ulteriori rapporti di lavoro flessibile (di cui all'articolo 9, comma 28, del D.L. 78/2010[50]), per le professionalità interessate, fino al termine delle richiamate procedure (**comma 5,** il quale **c**ontestualmente provvede ad abrogare l'articolo 4, comma 9-*bis*, del D.L. 101/2013), mentre hanno facoltà (**comma 8**) di **prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile** con i **partecipanti** alle procedure richiamate fino alla loro conclusione, nei limiti delle risorse disponibili (sempre ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del D.L. 78/2010).

L'**articolo 4, comma 9-*bis*, primo periodo, del D.L. 101/2013**, ha consentito alle Regioni a statuto speciale e agli enti territoriali compresi nel territorio delle stesse (con stretto riferimento alle finalità di effettivo fabbisogno, ai vincoli e ai termini di cui al comma 9 dello stesso articolo 4) di superare i limiti assunzionali previsti dall'articolo 9, comma 28, del D.L. 78/2010, esclusivamente al fine di prorogare i rapporti di lavoro a tempo determinato, a valere sulle risorse finanziarie aggiuntive appositamente individuate dalle medesime Regioni attraverso misure di revisione e razionalizzazione della spesa certificate dagli organi di controllo interno. Il quarto periodo dello stesso comma 9-*bis* prevede

[50] In materia di limitazioni assunzionali, l'articolo 9, comma 28, del D.L. 78/2010 ha previsto, in via generale, dal 2011, che le amministrazioni dello Stato (e gli altri enti indicati) possano avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono previste specifiche eccezioni a tali limiti. Tali disposizioni, inoltre, costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del S.S.N.. Dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio. Inoltre, le suddette limitazioni non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale (di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della L. 296/2006). Resta comunque salvo quanto previsto dalla normativa speciale per le università e gli enti di ricerca. In tema di riduzione delle spese per il personale, il richiamato articolo 1, comma 557, della L. 296/2006, ha disposto che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurino la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico - amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. Infine, il successivo comma 562 ha disposto, per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, che le spese di personale non debbano superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Tali enti possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno.

che, in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno per l'anno 2016, al solo fine di consentire la proroga dei rapporti di lavoro a tempo determinato fino al 31 dicembre 2017, non si applicasse il divieto di 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, nonché nel divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione stessa[51]. Inoltre, per il 2017, permanendo il fabbisogno organizzativo e le comprovate esigenze istituzionali volte ad assicurare i servizi già erogati, la proroga dei rapporti di lavoro a tempo determinato, fermo quanto previsto nello stesso comma 9-*bis*, può essere disposta in deroga ai termini e vincoli specificamente previsti. Infine, per il 2017, agli enti territoriali con il bilancio riequilibrato non si applica l'obbligo di rideterminazione della dotazione organica.

Ai sensi del **comma 4**, le procedure richiamate **non possono essere applicate** dai comuni che non abbiano rispettato (in ciascuno degli anni del quinquiennio 2012-2016) i vincoli di finanza pubblica.

Le regioni a statuto speciale (e gli enti territoriali ricompresi nelle stesse) possono invece applicare la procedura di stabilizzazione in precedenza richiamata elevando i limiti finanziari previsti per le assunzioni a tempo indeterminato (anche utilizzando risorse appositamente individuate con apposite leggi regionali e derivanti da misure di razionalizzazione di spesa certificate, a condizione di rispettare i vincoli di finanza pubblica).

E' altresì previsto che gli enti territoriali ricompresi nelle regioni a statuto speciale (ai fini del rispetto dell'articolo 1, commi 557 e 562 della L. 296/2006) debbano calcolare la propria spesa di personale al netto dell'eventuale cofinanziamento erogato dalle regioni nelle modalità descritte sopra.

In ogni caso, i richiamati enti territoriali possono prorogare i contratti di lavoro a termine fino al 31 dicembre 2018, nei limiti delle risorse utilizzabili per le assunzioni a tempo indeterminato, secondo le modalità individuate dall'articolo in esame.

Si ricorda che l'articolo 1, comma 13, lettera *b)*, del D.L. 244/2016 ha prorogato al 31 dicembre 2017 la facoltà per le Regioni a statuto speciale e i loro enti territoriali di prorogare i rapporti di lavoro a tempo determinato (anche in deroga ai termini e vincoli di cui al all'articolo 4, comma 9, del D.L. 101/2013).

[51] Si ricorda che l'articolo 31 della L. 183/2011, in materia di patto di stabilità interno degli enti locali, ha cessato di trovare applicazione, a decorrere dall'anno 2016, ai sensi dell'art. 1, comma 707, della L. 208/2015.

Restano ferme le disposizioni in materia di mobilità di cui all'articolo 1, commi 425 e 426, della L. 190/2014[52], che hanno disposto, rispettivamente, la disciplina del ricollocamento del personale in mobilità presso le amministrazioni dello Stato (con priorità alla ricollocazione presso gli uffici giudiziari) e la proroga al 31 dicembre 2018 del termine relativo alla stabilizzazione dei precari della P.A. (**comma 6**).

Le pubbliche amministrazioni possono elevare (nel triennio 2018-2020 e ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale), ai soli fini delle procedure richiamate, i limiti ordinari per le assunzioni a tempo indeterminato previste dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle medesime assunzioni tramite concorso pubblico, utilizzandole nei limiti indicati dall'articolo 9, comma 28, del D.L. 78/2010 (50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009) (**comma 3**). Tali risorse sono calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017, a condizione che le amministrazioni interessate siano in grado di sostenere, a regime, la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte degli organi preposti (collegio dei revisori dei conti, collegio sindacale, uffici centrali di bilancio o analoghi organi), e che prevedano nei propri bilanci la riduzione

[52] Il comma 425 disciplina il ricollocamento del personale in mobilità presso le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, le università e gli enti pubblici non economici (con esclusione del personale non amministrativo dei comparti sicurezza, difesa e corpo nazionale dei vigile del fuoco, del comparto scuola, dell'AFAM e degli enti di ricerca), sulla base di una ricognizione dei posti disponibili da parte del Dipartimento della funzione pubblica. Più specificamente, le pubbliche amministrazioni sono tenute a comunicare un numero di posti, riferiti soprattutto alle sedi periferiche, corrispondente, sul piano finanziario, alla disponibilità delle risorse destinate, per gli anni 2015 e 2016, alle assunzioni di personale a tempo indeterminato secondo la normativa vigente, al netto di quelle finalizzate all'assunzione di vincitori di concorsi pubblici collocati nelle graduatorie vigenti, dando priorità alla ricollocazione presso gli uffici giudiziari; in tal caso si fa ricorso al fondo per il miglioramento dell'allocazione del personale presso le PA (istituito dall'articolo 4, comma 1, del D.L. 90/2014), prescindendo dall'acquisizione al fondo medesimo del 50% delle trattamento economico spettante al personale trasferito facente capo all'amministrazione cedente. Il Dipartimento pubblica l'elenco dei posti comunicati sul proprio sito istituzionale. Fino al completamento del procedimento di mobilità previsto dal presente comma le amministrazioni non possono effettuare assunzioni a tempo indeterminato. Il successivo comma 426 ha prorogato al 31 dicembre 2018 il termine relativo alla stabilizzazione dei precari della P.A. In particolare, la disposizione proroga il termine entro il quale le amministrazioni possono (secondo quanto previsto dall'articolo 4, commi 6, 8 e 9, del D.L. 101/2013) bandire procedure concorsuali per assunzioni a tempo indeterminato con riserva di posti a favore di titolari di contratti a tempo determinato; prorogare contratti di lavoro a tempo determinato dei soggetti che abbiano maturato almeno 3 anni di servizio alle loro dipendenze; procedere ad assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori socialmente utili (iscritti in apposito elenco regionale secondo criteri di "priorità").

di tale valore di spesa utilizzato per assunzioni a tempo indeterminato dal tetto del 50% in precedenza richiamato.

Le disposizioni in esame non si applicano al personale docente e ATA della scuola e alle Istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica (per quest'ultime fino all'adozione dello specifico regolamento sul reclutamento del personale dei richiamati Istituti (comma 9).

Allo stesso tempo (**comma 10**), per il personale medico, tecnico professionale e infermieristico del S.S.N. continua ad applicarsi la disciplina dei concorsi straordinari (individuati nell'articolo 1, comma 543, della L. 208/2015[53]), la cui efficacia è prorogata al 31 dicembre 2018 per l'indizione dei concorsi, al 31 dicembre 2019 per la loro conclusione e al 31 ottobre 2018 per la stipula di nuovi contratti di lavoro flessibile (ai sensi dell'articolo 1, comma 542, della L. 208/2015[54]).

[53] Il richiamato comma 543 ed il primo periodo del comma 544 consentono che gli enti ed aziende del S.S.N. indichino, entro il 31 dicembre 2016, e concludano, entro il 31 dicembre 2017, procedure concorsuali straordinarie - in deroga ai vigenti limiti per le procedure concorsuali riservate per l'assunzione di personale precario del comparto sanità - per l'assunzione di personale medico, tecnico professionale e infermieristico, necessario a far fronte alle eventuali esigenze assunzionali emerse in relazione alle valutazioni operate nel piano di fabbisogno del personale. I bandi di concorso in esame possono prevedere una quota di riserva, non superiore al 50% dei posti disponibili, in favore del personale medico, tecnico-professionale ed infermieristico, in servizio al 1° gennaio 2016, che abbia maturato alla data di pubblicazione del bando almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi 5 anni, con contratti a tempo determinato, con contratti di collaborazione coordinata e continuativa o con altre forme di rapporto di lavoro flessibile con i medesimi enti.

[54] Il comma 542 dispone che le regioni e le province autonome possono avvalersi, nel periodo 1° gennaio 2016-31 luglio 2016, al fine di evitare criticità nell'erogazione dei livelli essenziali di assistenza sanitaria ed in deroga alla relativa disciplina restrittiva per le pubbliche amministrazioni, di forme di lavoro flessibile (diverse dal rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato), nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia sanitaria, ivi comprese quelle inerenti al contenimento del costo del personale e in materia di piani di rientro. I contratti in oggetto, qualora permanga la suddetta esigenza sottostante, possono essere prorogati fino al termine del 31 ottobre 2016.

Articolo 21
(Conseguenze del licenziamento illegittimo)

L'**articolo 21** disciplina le **conseguenze del licenziamento illegittimo dei dipendenti pubblici**, stabilendo che trovi sempre applicazione la **cd. tutela reale.**

In particolare (integrando il comma 2 dell'articolo 63, del decreto legislativo n.165 del 2001), si prevede che il giudice, con la sentenza con la quale **annulli o dichiari nullo il licenziamento**, condanna l'amministrazione alla **reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro** e 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 a 24 mensilità**. Da tale importo va dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative. Il datore di lavoro è anche condannato, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

La **relazione illustrativa** fa presente che la disposizione è volta a **cristallizzare un principio di tutela reale sul quale la giurisprudenza è approdata** a seguito del sovrapporsi di diverse previsioni normative succedutesi nel tempo. Osserva, inoltre, che la disposizione è volta a **dare attuazione ai criteri di delega di cui all'articolo 16, comma 2, lettere *b)* e *c)***, i quali prevedono che il Governo si attenga (tra gli altri) ai seguenti principi: *b)* 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; *c)* risoluzione delle antinomie in base ai princìpi dell'ordinamento e alle discipline generali regolatrici della materia.

Ai fini della valutazione di conformità di tale disposizione ai criteri della delega, si valuti se l'introduzione di una nuova disciplina sulle conseguenze del licenziamento illegittimo, specifica per il settore pubblico, sia riconducibile alle finalità di cui alle lettere b) e c) dell'articolo 16, della legge-delega n.124/2015[55].

[55] L'articolo 16, comma 1, della legge-delega n.124 del 2015 prevede che nell'esercizio della delega il Governo si attenga ai seguenti principi e criteri direttivi generali: b) 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; c) risoluzione delle

La questione dell'applicabilità dell'articolo 18 delle legge n.300 del 1970 (Statuto dei lavoratori) al lavoro pubblico.

La questione dell'**applicabilità dell'articolo 18 della legge n.300 del 1970** al lavoro pubblico è stata oggetto di **controversie dottrinali e giurisprudenziali** a seguito delle modifiche introdotte a tale disposizione dall'**articolo 1, comma 42, della legge n.92/2012 (cd. legge Fornero)**, che ha fortemente **ristretto l'area della cd. tutela reale** (reintegrazione nel posto di lavoro) nel caso di licenziamenti dichiarati illegittimi dal giudice.

Nel caso di **licenziamento illegittimo per mancanza di giusta causa o di giustificato motivo "soggettivo" (cd. licenziamento disciplinare),** rispetto alla disciplina previgente, che prevedeva **in ogni caso** l'obbligo di reintegrazione del lavoratore **nelle imprese oltre i 15 dipendenti** (o oltre i 5 se si tratta di imprenditore agricolo), la legge n.90/2012 (legge Fornero) ha introdotto una distinzione tra:

- **mancanza di giusta causa o di giustificato motivo connessi a insussistenza del fatto contestato ovvero a fatto che rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti o dei codici disciplinari**: in questi casi continua a valere la **reintegrazione nel posto di lavoro** (**tutela reale**) (prevista dalla normativa previgente alla legge n.92/2012 nelle imprese sopra i 15 dipendenti) e il giudice riconosce un'indennità risarcitoria pari a un massimo di **12 mensilità dell'ultima retribuzione** globale di fatto;
- **mancanza di giusta causa o di giustificato motivo connessi a tutte le restanti ipotesi**: in questi casi non opera più la reintegrazione nel posto di lavoro (tutela reale) (sempre prevista nelle imprese sopra i 15 dipendenti prima della legge n.92/2012) e il giudice, dichiarando risolto il rapporto di lavoro, riconosce un'**indennità determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale** (in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo).

Nel caso di **licenziamento illegittimo per mancanza di giustificato motivo "oggettivo" (cd. licenziamenti economici)**, per effetto della legge n.92/2012 (legge Fornero) non trova più applicazione la reintegrazione nel posto di lavoro (tutela reale) (prevista dalla normativa previgente nelle imprese sopra i 15 dipendenti) e il giudice riconosce **un'indennità determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale**; tuttavia, il

antinomie in base ai princìpi dell'ordinamento e alle discipline generali regolatrici della materia.

giudice, nel caso in cui accerti la **manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento** per giustifico motivo oggettivo, può disporre la **reintegrazione nel posto di lavoro** (tutela reale) e riconoscere un'indennità risarcitoria pari a un massimo di **12 mensilità dell'ultima retribuzione** globale di fatto.

Nel definire l'**ambito applicativo delle nuove disposizioni**, la legge Fornero (**articolo 1, commi 7 e 8, della legge n.92/2012**) ha stabilito che le "disposizioni della presente legge, per quanto da esse non espressamente previsto, costituiscono **principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni** di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, in coerenza con quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, del medesimo decreto legislativo" (il quale prevede che "I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle **leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa**").

Al fine di dare applicazione a tale previsione, la legge Fornero ha altresì stabilito che "il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, individua e definisce, anche mediante iniziative normative, gli ambiti, le modalità e i tempi di **armonizzazione della disciplina relativa ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche"**.

Mentre la legge 92 del 2012 sembrava, dunque, sospendere la diretta applicabilità al pubblico impiego della nuova disciplina delle conseguenze dei licenziamenti illegittimi, richiedendo una iniziativa (anche) normativa di armonizzazione, restava vigente e non modificato l'**articolo 51, comma 2, del decreto legislativo n.165 del 2001**, il quale prevede (attraverso un rinvio "mobile", ossia al testo vigente) la **diretta applicabilità della legge n.300 del 1970 alle pubbliche amministrazioni**[56].

Sull'antinomia è intervenuta, con una prima sentenza (**n.24157/2015**), la **Corte di cassazione**, che ha stabilito la **diretta applicabilità dell'articolo 18** della legge n.300 del 1970, nel testo modificato dalla legge n.92/2012 (legge Fornero).

Successivamente, con la sentenza n**. 11868/2016** la **Corte di Cassazione** è nuovamente intervenuta sulla materia, mutando il proprio precedente indirizzo giurisprudenziale. La Corte, in particolare, ha stabilito la **necessità di un intervento normativo di armonizzazione** ai fini dell'applicazione della riforma Fornero (che si applica al settore privato) anche ai dipendenti pubblici contrattuali. Quindi, finché non verranno emanati i provvedimenti di armonizzazione, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni non si applicano le modifiche apportate all'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, con la

[56] L'articolo 51, comma 2, del decreto legislativo n.165 del 2001, attraverso un rinvio normativo "mobile", prevede che "La legge 20 maggio 1970, n.300, **e successive modificazioni e integrazioni**, si applica alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti".

conseguenza che la tutela da riconoscere a tali dipendenti in caso di licenziamento illegittimo resta quella assicurata dalla previgente formulazione della norma (con conseguente reintegra nel posto di lavoro).

La Corte, tra l'altro, ha rilevato come **la legge Fornero, nelle sue finalità, tenga conto "unicamente delle esigenze proprie dell'impresa privata"**, introducendo quindi "una modulazione delle sanzioni con riferimento ad ipotesi di illegittimità pensate in relazione al solo lavoro privato, che non si prestano ad essere estese all'impiego pubblico contrattualizzato, per il quale il legislatore, in particolar modo con il decreto legislativo n.150 del 2009, ha dettato una disciplina inderogabile, tipizzando anche illeciti disciplinari ai quali deve necessariamente conseguire la sanzione del licenziamento". In relazione a ciò, un'eventuale rimodulazione delle tutele nel pubblico impiego "richiede da parte del legislatore una ponderazione di interessi diversa da quella compiuta per l'impiego privato", in quanto in tale settore **sussistono "garanzie e limiti che sono posti non solo e non tanto nell'interesse del soggetto da rimuovere, ma anche e soprattutto a protezione di più generali interessi collettivi**".

Articolo 22
(Coordinamento legislativo e disposizioni transitorie)

L'**articolo 22** reca **disposizioni transitorie** e interventi di **coordinamento legislativo**.

Più specificamente:

- si prevede che le **linee di indirizzo per la pianificazione di personale** (di cui al nuovo articolo 6-*ter* del D.Lgs. 165/2001, vedi *supra*) debbano essere adottate entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del provvedimento in esame. In sede di prima applicazione, il divieto di assunzione di personale per le amministrazioni pubbliche (di cui al nuovo testo dell'articolo 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001) si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solamente decorso il termine di 60 giorni dalla pubblicazione delle citate linee di indirizzo (**comma 1**);
- si prevede che le disposizioni sui **controlli medico legali sulle assenze per malattia** (di cui all'articolo 55-*septies*, comma 2-*bis*, del D.Lgs. 165/2001[57]) si applichino agli accertamenti nei confronti del **personale delle istituzioni scolastiche ed educative** statali a decorrere dall'anno scolastico 2017/2018 (**comma 2**);
- si prevede (introducendo la lettera *b-bis)* al comma 5 dell'articolo 17 del D.L. 98/2011) che dall'entrata in vigore del nuovo testo dell'articolo 55-*septies* del D.Lgs. 165/2001 venga **assegnato all'INPS un importo pari a 27,7 milioni di euro annui**, ai fini dei controlli sulle assenze per malattia (**comma 3, lettera *a)***). A tal fine, gli stanziamenti iscritti negli stati di previsione della spesa del bilancio dello Stato sono corrispondentemente ridotti. Con apposito D.M., inoltre, possono essere apportate le occorrenti variazioni di bilancio. Allo stesso tempo, si precisa il vincolo di destinazione delle richiamate risorse, esclusivamente finalizzate al controllo sulle assenze per malattia. Spetta all'INPS predisporre una relazione annuale per consentire il monitoraggio sull'utilizzo delle risorse medesime;
- si dispone che il rimborso forfetario delle spese sostenute per gli **accertamenti medico-legali sul personale scolastico ed educativo** (nella quota di pertinenza dell'apposito Fondo presso il MIUR) sia destinato all'INPS (in luogo delle regioni), (**comma 3,**

[57] Introdotto dall'articolo 18, comma 1, lettera c), dello schema di decreto legislativo in esame.

lettera *b)*); allo stesso tempo non è più prevista la ripartizione del richiamato Fondo tra le regioni;

- per quanto attiene all'obbligo, per regioni ed enti locali che non abbiano rispettato i **vincoli finanziari posti alla contrattazione collettiva integrativa**, di recuperare integralmente, a valere sulle risorse finanziarie destinate alla stessa contrattazione, le somme indebitamente erogate (mediante il graduale riassorbimento delle stesse, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli), si stabilisce: che la quota di recupero non possa essere superiore al 25°% delle risorse destinale alla contrattazione integrativa, incrementando allo stesso tempo in maniera corrispondente le citate quote annuali[58] (**comma 7, lettera *a)***) e che la facoltà di compensazione delle regioni ed enti locali che abbiano rispettato il patto di stabilità interno delle somme da recuperare anche con i risparmi derivanti da piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa e da economie effettivamente realizzate rispetto a quanto richiesto dalla normativa, possa essere utilizzata in misura non superiore all'80% dei risparmi effettivamente realizzati (**comma 7, lettera *b)***);
- il **divieto** per le pubbliche amministrazioni di stipulare **contratti di collaborazione** che si concretizzano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente (di cui al nuovo comma 5-*bis* dell'articolo 7 del D.Lgs. 165/2001, introdotto dall'articolo 5 del provvedimento in esame) si applica a decorrere dal **1° gennaio 2018** (**comma 8**); ai suddetti contratti di

[58] L'articolo 4, comma 1, del D.L. 16/2014 ha previsto l'obbligo, per le regioni e gli enti locali che non abbiano rispettato i vincoli finanziari posti alla contrattazione collettiva integrativa, di recuperare integralmente, a valere sulle risorse finanziarie destinate alla stessa contrattazione (rispettivamente al personale dirigenziale e non dirigenziale), le somme indebitamente erogate, attraverso il loro graduale riassorbimento, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli. In particolare, viene stabilito, per le regioni, che queste debbano adottare misure di contenimento della spesa per il personale ulteriori rispetto a quelle già previste dalla vigente normativa, attraverso l'attuazione di piani di riorganizzazione finalizzati alla razionalizzazione e allo snellimento di strutture burocratico-amministrative, con contestuale riduzione delle dotazioni organiche del personale dirigenziale e della spesa complessiva del personale non dirigenziale (in misura, rispettivamente, non inferiore al 20% e al 10%). Successivamente, l'articolo 1, comma 15-*quater*, del D.L. 244/2016 ha disposto che le regioni e gli enti locali che abbiano già adottato le misure di contenimento della spesa (in attuazione appunto dell'articolo 4, comma 1, D.L. 16/2014), possano prorogare, rispettando determinate condizioni, i piani di recupero delle somme indebitamente erogate per un periodo non superiore a 5 anni.

collaborazione stipulati dalle pubbliche amministrazioni non viene applicata la disciplina del rapporto di lavoro a tempo indeterminato (**comma 9, lettera *a)***); Si segnala, al riguardo, che l'articolo 1, comma 8, del D.L. 244/2016 ha prorogato al 1° gennaio 2018 il termine di decorrenza del divieto per le pubbliche amministrazioni di stipulare contratti di collaborazione le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente, tale disposizione è comunque abrogata dal successivo **comma 9, lettera b)**;

- in sede di prima applicazione delle disposizioni sull'organizzazione degli uffici e i fabbisogni di personale, di cui al nuovo testo dell'articolo 6 del D.Lgs. 165/2001 (come modificato dall'articolo 4 del presente schema di decreto, vedi *supra*), sono fatte salve le specifiche procedure di reclutamento del personale dell'Amministrazione giudiziaria (di cui all'articolo 1, commi 2-bis e 2-quater, del D.L. 117/2016 e all'articolo 1, comma 372, della L. 232/2016) (**comma 10**).

Infine, i **commi 4, 5 e 6** recano disposizioni di mero coordinamento legislativo.

Articolo 23
(Salario accessorio)

L'**articolo 23** prevede una progressiva armonizzazione dei **trattamenti economici accessori** del personale contrattualizzato delle amministrazioni pubbliche, demandata alla contrattazione collettiva (per ogni Comparto o Area di contrattazione) e realizzata attraverso **i fondi per la contrattazione integrativa**, all'uopo incrementati nella loro componente variabile.

A tal fine, il **comma 1** specifica che la contrattazione collettiva opera, tenendo conto delle risorse annuali destinate alla contrattazione integrativa, la graduale convergenza dei medesimi trattamenti 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[59].

Nelle more di quanto in precedenza previsto (**comma 2**), al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi, e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa (assicurando comunque l'invarianza della spesa), l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche (di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001[60]), dal 1° gennaio 2017 **non può superare il corrispondente importo determinato per il 2016**. Sempre dal 1° gennaio 2017 viene contestualmente abrogato l'articolo 1, comma 236, della L. 208/2015.

Tale comma limita – nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 (concernenti il riordino della dirigenza pubblica e della disciplina del lavoro alle dipendenze delle P.A.) della L. 124/2015, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche - a decorrere dal 2016,

---

[59] Si fa presente che la relazione illustrativa allegata fa espresso riferimento all'armonizzazione del solo Comparto e Area dirigenziale delle Funzioni centrali, di cui al CCNQ del 13 luglio 2016 (che ha istituito, ai sensi dell'articolo 40 del D.Lgs. 165/2001, 4 Comparti e 4 Aree di contrattazione collettiva: Comparto e Area delle Funzioni centrali, Comparto e Area delle Funzioni locali, Comparto e Area dell'Istruzione e della ricerca, Comparto e Area della Sanità), mentre il testo del comma 1 richiama "ogni comparto o area di contrattazione".

[60] L'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 chiarisce che per amministrazioni pubbliche debbono intendersi tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'ARAN e le Agenzie istituite dal D.Lgs. 300 del 1999.

l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche precedentemente individuate. Tali risorse, in particolare, non possono superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 e, allo stesso tempo, sono automaticamente ridotte in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.

Al successivo **comma 3** si prevede una specifica facoltà per regioni ed enti locali (con esclusione degli enti del S.S.N.), a cui è consentito **destinare apposite risorse** alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio (fermo restando comunque il limite massimo complessivo in precedenza individuato e nel rispetto della normativa contrattuale vigente) **anche per l'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione** ed il relativo mantenimento. La nuova determinazione delle risorse deve comunque avvenire nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quelli relativi alla spesa di personale e coerentemente alla normativa contrattuale vigente per la stessa componente variabile [61].

Per le regioni a statuto ordinario e le città metropolitane in possesso di specifici requisiti, è prevista la facoltà, **in via sperimentale per il triennio 2018-2020**, di **incrementare**, oltre il limite precedentemente individuato (risorse non superiori al corrispondente importo per il 2016) **l'ammontare della componente variabile dei fondi per la contrattazione integrativa destinata al personale** (anche di livello dirigenziale) in servizio presso i medesimi enti, in misura non superiore ad una determinata percentuale della componente stabile dei fondi medesimi definita con specifico D.P.C.M. (previo accordo in sede di Conferenza unificata), da emanare entro 90 giorni dalla entrata in vigore del provvedimento in esame (**comma 4**).

In particolare, il D.P.C.M. individua i requisiti che i richiamati enti devono rispettare ai fini della partecipazione alla richiamata sperimentazione, tenendo conto in particolare dei seguenti parametri:

a) rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti considerate al netto di quelle a destinazione vincolata, fermo restando l'obbligo di assicurare il contenimento delle spese di personale con riferimento al

[61] Si fa presente, al riguardo, che la Relazione tecnica allegata al provvedimento in esame afferma che regioni ed enti locali possano "confermare" (oltre che "destinare") le apposite risorse destinate alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio anche per l'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione ed il relativo mantenimento.

valore medio del triennio precedente al 2014 (ai sensi dell'articolo 1, comma 557-*quater*, della L. 296/2006[62]);

b) il rispetto del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali saldo (di cui all'articolo 1, comma 466, della L. 232/2016);
c) il rispetto del termine di pagamento dei debiti di natura commerciale (60 giorni a decorrere dal 2015, ai sensi dell'articolo 41, comma 2, del D.L. 66/2014);
d) la dinamica del rapporto tra salario accessorio e retribuzione complessiva.

Nell'ambito della sperimentazione per i richiamati enti, con uno o più D.P.C.M. (previa acquisizione del parere in sede di Conferenza unificata) è 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 per la partecipazione alla sperimentazione, previa individuazione di specifici meccanismi che consentano l'effettiva assenza di nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica (**comma 5**). Nell'ambito della sperimentazione, le procedure concorsuali finalizzate al reclutamento di personale in attuazione di quanto previsto dal comma in esame, sono delegate dai medesimi enti alla Commissione interministeriale RIPAM[63].

Sulla base degli esiti della sperimentazione, con apposito D.P.C.M. (acquisita l'intesa in sede di Conferenza unificata) può essere disposta l'applicazione, in via permanente, delle precedenti disposizioni concernenti la sperimentazione, nonché l'eventuale estensione ad altre amministrazioni pubbliche, previa individuazione di specifici meccanismi che consentano l'effettiva assenza di nuovi o maggiori oneri carico della finanza pubblica (**comma 6**).

---

[62] Comma inserito dalla L. 114/2014, di conversione del D.L. 90/2014, che ha inserito il comma 5-*bis* all'articolo 3 del richiamato D.L. 90. Tale comma dispone che ai fini dell'applicazione del comma 557 (che stabilisce l'obbligo per gli enti sottoposti al patto di stabilità interno di ridurre le spese di personale seguendo specifici interventi), a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurino, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore del medesimo comma 557-*quater* (19 agosto 2014)

[63] La Commissione per l'attuazione del Progetto RIPAM è stata istituita con il decreto interministeriale 25 luglio 1994, ed è composta da rappresentanti del Ministro dell'economia e delle finanze, del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro dell'interno. Compito della Commissione è di adottare tutti i provvedimenti necessari per mettere a concorso e garantire la successiva assunzione negli enti locali delle unità di personale da selezionare e formare con gli appositi corsi di reclutamento.

Infine, il **comma 7** stabilisce che nel caso in cui vengano rilevati incrementi di spesa che compromettano gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, vengano adottate (con specifico D.P.C.M.) le necessarie misure correttive

Articoli 24 e 25
(Clausola di invarianza finanziaria e abrogazioni)

L'**articolo 25**, per esigenze di coordinamento legislativo, individua le **norme da abrogare** in relazione alle nuove disposizioni recate dal provvedimento in esame.

In particolare, si abroga:

- del **decreto legislativo n.165/2001**:
  - l'**articolo 6-*bis***, che reca misure in materia di organizzazione e razionalizzazione della spesa per il funzionamento delle pubbliche amministrazioni, autorizzando le stesse, nel rispetto dei princìpi di concorrenza e di trasparenza, ad acquistare sul mercato i servizi, originariamente prodotti al proprio interno, a condizione di ottenere conseguenti economie di gestione e di adottare le necessarie misure in materia di personale e di dotazione organica;
  - l'**articolo 59**, che prevede, in particolare, l'obbligo, da parte delle amministrazioni pubbliche, di individuare e trasmettere al Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze tutti gli elementi necessari alla rilevazione ed al controllo dei costi;
  - l'**articolo 57, commi 1, lettera *a)*, e 1-*bis***, che disciplinano l'obbligo, per le pubbliche amministrazioni, di **riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso** (salvo motivata impossibilità e fermo restando il principio che le commissioni stesse devono essere composte esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso);
    Si osserva che l'abrogazione dell'articolo 57, commi 1, lettera a), e 1-bis, non sembra trovare rispondenza nei criteri di delega.
- l'**articolo 7 del D.L. 4/2006**, che prevede l'obbligo, per le pubbliche amministrazioni, di comunicare semestralmente (e comunque non oltre il 31 dicembre di ogni anno) al dipartimento della Funzione pubblica l'elenco del personale disabile nel proprio organico, le assunzioni relative effettuate nell'anno nonché quelle previste dalla programmazione triennale dei fabbisogni;
- l'**articolo 71, commi 5-bis e 5-ter, del D.L. 112/2008**, che dispone che gli accertamenti medico-legali sui dipendenti assenti dal servizio per malattia effettuati dalle ASL su richiesta delle Amministrazioni pubbliche interessate rientrano nei compiti istituzionali del S.S.N.;
- l'**articolo 1, comma 339, della L. 147/2013**, che definisce le procedure per il riparto tra le regioni delle risorse finanziarie per la

copertura degli oneri relativi agli accertamenti medico-legali sui dipendenti assenti per malattia, eseguiti dalle ASL;

- della **legge 208/2015**:
  - l'**articolo 1, commi 219, 220, 222 e 224**, che riguardano le assunzioni e le dotazioni organiche dei dirigenti pubblici[64];
  - l'**articolo 1, comma 227**, quarto periodo, il quale ha disposto che per il personale dirigenziale il *turn over* per il 2016 fosse assicurato (al netto delle posizioni rese indisponibili) nei limiti delle capacità assunzionali.

  Si segnala, al riguardo, che tale ultima abrogazione appare ultronea in quanto la disposizione si riferisce al solo anno 2016.

Infine, si stabilisce che all'attuazione delle disposizioni dello schema di decreto in esame si provveda mediante le **risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente** (comprese quelle di cui all'articolo 22, comma 3, vedi *supra*), e comunque **senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica** (**articolo 24**)

[64] Nello specifico, il comma 219 ha reso indisponibili i posti dirigenziali di prima e seconda fascia delle amministrazioni pubbliche che risultano vacanti alla data del 15 ottobre 2015, come rideterminati in applicazione dell'art. 2 del DL 95/2012 (ad eccezione di alcuni comparti individuati dal comma 224); il comma 220 ha disposto la ricognizione (da effettuarsi con apposito DPCM) la ricognizione delle dotazioni organiche dirigenziali delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle agenzie, degli enti pubblici non economici, degli enti di ricerca, nonché degli enti pubblici individuati dall'articolo 70, comma 4, del D.Lgs. 165/2001; il comma 222 ha stabilito che per il comparto scuola e AFAM, nonché per le università, continuassero a trovare applicazione le specifiche discipline di settore.

Testo a fronte

Raffronto tra il decreto legislativo n.165/2001 e l'Atto del Governo n.393

D.Lgs. 165/2001	AG 393
Omissis	
Art. 2[65] *Fonti*	Art. 2 *Fonti*
1. Le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive. Esse ispirano la loro organizzazione ai seguenti criteri:	*Identico*
a) funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità. A tal fine, periodicamente e comunque all'atto della definizione dei programmi operativi e dell'assegnazione delle risorse, si procede a specifica verifica e ad eventuale revisione;	*identica*
b) ampia flessibilità, garantendo adeguati margini alle determinazioni operative e gestionali da assumersi ai sensi dell'articolo 5, comma 2;	*identica*
c) collegamento delle attività degli uffici, adeguandosi al dovere di comunicazione interna ed esterna, ed interconnessione mediante sistemi informatici e statistici pubblici;	*identica*
d) garanzia dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa,	*identica*

[65] Modificato dall'art. 1 dello schema di decreto legislativo.

D.Lgs. 165/2001	AG 393
anche attraverso l'istituzione di apposite strutture per l'informazione ai cittadini e attribuzione ad un unico ufficio, per ciascun procedimento, della responsabilità complessiva dello stesso;	
e) armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei Paesi dell'Unione europea.	*identica*
1-*bis*. I criteri di organizzazione di cui al presente articolo sono attuati nel rispetto della disciplina in materia di trattamento dei dati personali.	*Identico*
2. I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo. Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, **solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge.**	2. I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo. Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano **o che abbiano introdotto** discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate **nelle materie affidate alla contrattazione collettiva ai sensi dell'articolo 40, comma 1, e nel rispetto dei principi stabiliti dal presente decreto,** da successivi contratti o accordi collettivi **nazionali** e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili.
3. I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previste nel titolo III del	*Identico*

D.Lgs. 165/2001	AG 393
presente decreto; i contratti individuali devono conformarsi ai principi di cui all'articolo 45, comma 2. L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore dal relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva	
3-*bis*. Nel caso di nullità delle disposizioni contrattuali per violazione di norme imperative o dei limiti fissati alla contrattazione collettiva, si applicano gli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.	*Identico*
Omissis	
Art. 5[66] *Potere di organizzazione*	Art. 5 *Potere di organizzazione*
1. Le amministrazioni pubbliche assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa.	*Identico*
2. Nell'ambito delle leggi e degli atti	2. Nell'ambito delle leggi e degli atti

[66] Modificato dall'art. 2 dello schema di decreto legislativo.

D.Lgs. 165/2001	AG 393
organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, **fatti salvi la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici ovvero, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, l'esame congiunto**, ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9. **Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici.**	organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto del principio di pari opportunità**, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici** sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, **fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione**, ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9.
3. Gli organismi di controllo interno verificano periodicamente la rispondenza delle determinazioni organizzative ai principi indicati all'articolo 2, comma 1, anche al fine di proporre l'adozione di eventuali interventi correttivi e di fornire elementi per l'adozione delle misure previste nei confronti dei responsabili della gestione.	*Identico*
3-*bis*. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche alle Autorità amministrative indipendenti.	*Identico*
Art. 6[67] *Organizzazione **e disciplina** degli uffici e **dotazioni organiche***	Art. 6 *Organizzazione degli uffici e **fabbisogni di personale***

[67] Modificato dall'art. 4 dello schema di decreto legislativo.

D.Lgs. 165/2001	AG 393
1. **Nelle** amministrazioni pubbliche l'organizzazione e **la disciplina** degli uffici, **nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle** finalità indicate all'articolo 1, comma 1, **previa verifica degli effettivi fabbisogni e** previa informazione **delle organizzazioni sindacali** rappresentative ove prevista nei contratti **di cui all'articolo 9**. **Nei casi in cui processi di riorganizzazione degli uffici comportano l'individuazione di esuberi o l'avvio di processi di mobilità, al fine di assicurare obiettività e trasparenza, le pubbliche amministrazioni sono tenute a darne informazione, ai sensi dell'articolo 33, alle organizzazioni sindacali rappresentative del settore interessato e ad avviare con le stesse un esame sui criteri per l'individuazione degli esuberi o sulle modalità per i processi di mobilità. Decorsi trenta giorni dall'avvio dell'esame, in assenza dell'individuazione di criteri e modalità condivisi, la pubblica amministrazione procede alla dichiarazione di esubero e alla messa in mobilità. Nell'individuazione delle dotazioni organiche, le amministrazioni non possono determinare, in presenza di vacanze di organico, situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale. Ai fini della mobilità collettiva le amministrazioni effettuano annualmente rilevazioni delle**	1. **Le** amministrazioni pubbliche **definiscono** l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, **adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti,** previa informazione **sindacale**, ove prevista nei contratti collettivi **nazionali**.

D.Lgs. 165/2001	AG 393
eccedenze di personale su base territoriale per categoria o area, qualifica e profilo professionale. Le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale.	
2. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, si applica l'articolo 17, comma 4-*bis*, della legge 23 agosto 1988, n. 400. La distribuzione del personale dei diversi livelli o qualifiche previsti dalla dotazione organica può essere modificata con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del ministro competente di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, ove comporti riduzioni di spesa o comunque non incrementi la spesa complessiva riferita al personale effettivamente in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente.	2. **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 emanate ai sensi dell'articolo 6-*ter*. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 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, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, 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.**
3. Per la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche si procede periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di	3. **In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e**

D.Lgs. 165/2001	AG 393
funzioni. Ogni amministrazione procede adottando gli atti previsti dal proprio ordinamento.	**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.**
4. Le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni, e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale. Per le amministrazioni dello Stato, la programmazione triennale del fabbisogno di personale è deliberata dal Consiglio dei ministri e le variazioni delle dotazioni organiche sono determinate ai sensi dell'articolo 17, comma 4-bis, della legge 23 agosto 1988, n. 400.	4. **Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, 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, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.**
4-*bis*. Il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti di cui al comma 4 sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti.	***Abrogato***
5. Per la Presidenza del Consiglio dei	5. Per la Presidenza del Consiglio dei

D.Lgs. 165/2001	AG 393
ministri, per il Ministero degli affari esteri, nonché per le amministrazioni che esercitano competenze istituzionali in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalle normative di settore. L'articolo 5, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, relativamente al personale appartenente alle Forze di polizia ad ordinamento civile, si interpreta nel senso che al predetto personale non si applica l'articolo 16 dello stesso decreto. Restano salve le disposizioni vigenti per la determinazione delle piante organiche del personale degli istituti e scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative. Le attribuzioni del **Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica**, relative a tutto il personale tecnico e amministrativo universitario, ivi compresi i dirigenti, sono devolute all'università di appartenenza. Parimenti sono attribuite agli osservatori astronomici, astrofisici e vesuviano tutte le attribuzioni del **Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica** in materia di personale, ad eccezione di quelle relative al reclutamento del personale di ricerca.	ministri, per il Ministero degli affari esteri, nonché per le amministrazioni che esercitano competenze istituzionali in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalle normative di settore. L'articolo 5, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, relativamente al personale appartenente alle Forze di polizia ad ordinamento civile, si interpreta nel senso che al predetto personale non si applica l'articolo 16 dello stesso decreto. Restano salve le disposizioni vigenti per la determinazione delle piante organiche del personale degli istituti e scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative. Le attribuzioni del **Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca**, relative a tutto il personale tecnico e amministrativo universitario, ivi compresi i dirigenti, sono devolute all'università di appartenenza. Parimenti sono attribuite agli osservatori astronomici, astrofisici e vesuviano tutte le attribuzioni del **Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca** in materia di personale, ad eccezione di quelle relative al reclutamento del personale di ricerca.
6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, **compreso quello appartenente alle categorie protette.**	6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.
	6-*bis*. Sono fatte salve le procedure di reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) delle istituzioni

D.Lgs. 165/2001	AG 393
	scolastiche ed educative statali, delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica e delle istituzioni universitarie, nonché degli enti pubblici di ricerca di cui al decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218. Per gli enti del servizio sanitario nazionale sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalla normativa di settore.
Articolo 6-*bis*[68] ***Misure in materia di organizzazione e razionalizzazione della spesa per il funzionamento delle pubbliche amministrazioni***	**Articolo 6-*bis*** ***Misure in materia di organizzazione e razionalizzazione della spesa per il funzionamento delle pubbliche amministrazioni***
1. Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, nonché gli enti finanziati direttamente o indirettamente a carico del bilancio dello Stato sono autorizzati, nel rispetto dei princìpi di concorrenza e di trasparenza, ad acquistare sul mercato i servizi, originariamente prodotti al proprio interno, a condizione di ottenere conseguenti economie di gestione e di adottare le necessarie misure in materia di personale e di dotazione organica.	***Abrogato***
2. Relativamente alla spesa per il personale e alle dotazioni organiche, le amministrazioni interessate dai processi di cui al presente articolo provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione, fermi restando i conseguenti processi di riduzione e di rideterminazione delle dotazioni organiche nel rispetto dell'articolo 6 nonché i conseguenti	***Abrogato***

[68] Abrogato dall'art. 25, c. 1, lett. *a)*, dello schema di decreto legislativo.

D.Lgs. 165/2001	AG 393
processi di riallocazione e di mobilità del personale.	
3. I collegi dei revisori dei conti e gli organi di controllo interno delle amministrazioni che attivano i processi di cui al comma 1 vigilano sull'applicazione del presente articolo, dando evidenza, nei propri verbali, dei risparmi derivanti dall'adozione dei provvedimenti in materia di organizzazione e di personale, anche ai fini della valutazione del personale con incarico dirigenziale di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.	***Abrogato***
	Art. 6-*ter*[69] ***Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale***
	1. Con decreti del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.
	2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze -

[69] Introdotto dall'art. 4, c. 2, dello schema di decreto legislativo.

D.Lgs. 165/2001	AG 393
	Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.
	3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.
	4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.
	5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili 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 di cui al presente comma è condizione necessaria per l'avvio delle procedure di reclutamento, a pena di nullità delle stesse.
	6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento

D.Lgs. 165/2001	AG 393
	della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1.
Articolo 7[70] Gestione delle risorse umane	**Articolo 7** Gestione delle risorse umane
1. Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.	*Identico*
2. Le amministrazioni pubbliche garantiscono la libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca.	*Identico*
3. Le amministrazioni pubbliche	*Identico*

[70] Modificato dall'art. 5 dello schema di decreto legislativo.

D.Lgs. 165/2001	AG 393
individuano criteri certi di priorità nell'impiego flessibile del personale, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.	
4. Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione.	*Identico*
5. Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.	*Identico*
	5-*bis*. È fatto divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. Resta fermo che la disposizione di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, non si applica alle pubbliche amministrazioni.
6. Per esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possono conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, **di natura occasionale o coordinata e continuativa,** ad esperti di particolare	6. **Fermo restando quanto previsto dal comma 5-*bis*,** per **specifiche** esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possono conferire **esclusivamente** incarichi individuali, con contratti di lavoro

D.Lgs. 165/2001	AG 393
e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei seguenti presupposti di legittimità:	autonomo ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei seguenti presupposti di legittimità:
a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente;	*identica*
b) l'amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;	*identica*
c) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata; non è ammesso il rinnovo; l'eventuale proroga dell'incarico originario è consentita, in via eccezionale, al solo fine di completare il progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore, ferma restando la misura del compenso pattuito in sede di affidamento dell'incarico;	*identica*
d) devono essere preventivamente determinati durata, **luogo**, oggetto e compenso della collaborazione.	*d)* devono essere preventivamente determinati durata, oggetto e compenso della collaborazione.
Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria in caso di stipulazione di contratti di collaborazione **di natura occasionale o coordinata e continuativa** per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo, dei mestieri artigianali o dell'attività informatica nonché a supporto dell'attività didattica e di ricerca, per i servizi di orientamento, compreso il	Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria in caso di stipulazione di contratti di collaborazione per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo, dei mestieri artigianali o dell'attività informatica nonché a supporto dell'attività didattica e di ricerca, per i servizi di orientamento, compreso il collocamento, e di certificazione dei

D.Lgs. 165/2001	AG 393
collocamento, e di certificazione dei contratti di lavoro di cui al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, purché senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore.	contratti di lavoro di cui al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, purché senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore.
Il ricorso **a** contratti **di collaborazione coordinata e continuativa** per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei **collaboratori** come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che ha stipulato i contratti. Il secondo periodo dell'articolo 1, comma 9, del decreto-legge 12 luglio 2004, n. 168 convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2004, n. 191, è soppresso. Si applicano le disposizioni previste dall'articolo 36, comma 3, del presente decreto e, in caso di violazione delle disposizioni di cui al presente comma, fermo restando il divieto di costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, si applica quanto previsto dal citato articolo 36, comma 5-quater.	Il ricorso **ai** contratti **di cui al presente comma** per lo svolgimento dì funzioni ordinarie o l'utilizzo dei **soggetti incaricati ai sensi del medesimo comma** come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che ha stipulato i contratti. Il secondo periodo dell'articolo 1, comma 9, del decreto-legge 12 luglio 2004, n. 168 convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2004, n. 191, è soppresso. Si applicano le disposizioni previste dall'articolo 36, comma 3, del presente decreto e, in caso di violazione delle disposizioni di cui al presente comma, fermo restando il divieto di costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, si applica quanto previsto dal citato articolo 36, comma 5-quater.
6-*bis*. Le amministrazioni pubbliche disciplinano e rendono pubbliche, secondo i propri ordinamenti, procedure comparative per il conferimento degli incarichi di collaborazione.	*Identico*
6-*ter*. I regolamenti di cui all'articolo 110, comma 6, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, si adeguano ai principi di cui al comma 6.	*Identico*
6-*quater*. Le disposizioni di cui ai commi 6, 6-*bis* e 6-*ter* non si applicano ai componenti degli organismi **di controllo interno** e dei nuclei di	6-*quater*. Le disposizioni di cui ai commi 6, 6-*bis* e 6-*ter* non si applicano ai componenti degli organismi **indipendenti di valutazione di cui**

D.Lgs. 165/2001	AG 393
valutazione, nonché degli organismi operanti per le finalità di cui all'articolo 1, comma 5, della legge 17 maggio 1999, n. 144.	**all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150** e dei nuclei di valutazione, nonché degli organismi operanti per le finalità di cui all'articolo 1, comma 5, della legge 17 maggio 1999, n. 144.
	6-*quinquies*. Rimangono ferme le speciali disposizioni previste per gli enti pubblici di ricerca dall'articolo 14 del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218.
Omissis	
Art. 30[71] *Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse*	Art. 30 *Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse*
1. Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere. In via sperimentale e fino all'introduzione di nuove procedure per la determinazione dei fabbisogni standard di personale delle	*Identico*

[71] Modificato dall'art. 3 dello schema di decreto legislativo.

D.Lgs. 165/2001	AG 393
amministrazioni pubbliche, per il trasferimento tra le sedi centrali di differenti ministeri, agenzie ed enti pubblici non economici nazionali non è richiesto l'assenso dell'amministrazione di appartenenza, la quale dispone il trasferimento entro due mesi dalla richiesta dell'amministrazione di destinazione, fatti salvi i termini per il preavviso e a condizione che l'amministrazione di destinazione abbia una percentuale di posti vacanti superiore all'amministrazione di appartenenza. Per agevolare le procedure di mobilità la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica istituisce un portale finalizzato all'incontro tra la domanda e l'offerta di mobilità.	
1-*bis*. L'amministrazione di destinazione provvede alla riqualificazione dei dipendenti la cui domanda di trasferimento è accolta, eventualmente avvalendosi, ove sia necessario predisporre percorsi specifici o settoriali di formazione, della Scuola nazionale dell'amministrazione. All'attuazione del presente comma si provvede utilizzando le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.	*Identico*
1-*ter*. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di	*Identico*

D.Lgs. 165/2001	AG 393
appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua qualifica professionale.	
2. Nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, i dipendenti possono essere trasferiti all'interno della stessa amministrazione o, previo accordo tra le amministrazioni interessate, in altra amministrazione, in sedi collocate nel territorio dello stesso comune ovvero a distanza non superiore a cinquanta chilometri dalla sede cui sono adibiti. Ai fini del presente comma non si applica il terzo periodo del primo comma dell'articolo 2103 del codice civile. Con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa consultazione con le confederazioni sindacali rappresentative e previa intesa, ove necessario, in sede di conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, possono essere fissati criteri per realizzare i processi di cui al presente comma, anche con passaggi diretti di personale tra amministrazioni senza preventivo accordo, per garantire l'esercizio delle funzioni istituzionali da parte delle amministrazioni che presentano carenze di organico. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano ai dipendenti con figli di età inferiore a tre anni, che hanno diritto al congedo parentale, e ai soggetti di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, con il	*Identico*

D.Lgs. 165/2001	AG 393
consenso degli stessi alla prestazione della propria attività lavorativa in un'altra sede.	
2.1. Nei casi di cui ai commi 1 e 2 per i quali sia necessario un trasferimento di risorse, si applica il comma 2.3.	*Identico*
2.2 Sono nulli gli accordi, gli atti o le clausole dei contratti collettivi in contrasto con le disposizioni di cui ai commi 1 e 2.	2.2 **I contratti collettivi nazionali possono integrare le procedure e i criteri generali per l'attuazione di quanto previsto dai commi 1 e 2.** Sono nulli gli accordi, gli atti o le clausole dei contratti collettivi in contrasto con le disposizioni di cui ai commi 1 e 2.
2.3 Al fine di favorire i processi di cui ai commi 1 e 2, è istituito, nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, un fondo destinato al miglioramento dell'allocazione del personale presso le pubbliche amministrazioni, con una dotazione di 15 milioni di euro per l'anno 2014 e di 30 milioni di euro a decorrere dall'anno 2015, da attribuire alle amministrazioni destinatarie dei predetti processi. Al fondo confluiscono, altresì, le risorse corrispondenti al cinquanta per cento del trattamento economico spettante al personale trasferito mediante versamento all'entrata dello Stato da parte dell'amministrazione cedente e corrispondente riassegnazione al fondo ovvero mediante contestuale riduzione dei trasferimenti statali all'amministrazione cedente. I criteri di utilizzo e le modalità di gestione delle risorse del fondo sono stabiliti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. In sede di prima applicazione, nell'assegnazione delle risorse vengono prioritariamente valutate le richieste	*Identico*

D.Lgs. 165/2001	AG 393
finalizzate all'ottimale funzionamento degli uffici giudiziari che presentino rilevanti carenze di personale e conseguentemente alla piena applicazione della riforma delle province di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56. Le risorse sono assegnate alle amministrazioni di destinazione sino al momento di effettiva permanenza in servizio del personale oggetto delle procedure di cui ai commi 1 e 2.	
2.4 Agli oneri derivanti dall'attuazione del comma 2.3, pari a 15 milioni di euro per l'anno 2014 e a 30 milioni di euro a decorrere dall'anno 2015, si provvede, quanto a 6 milioni di euro per l'anno 2014 e a 9 milioni di euro a decorrere dal 2015 mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 3, comma 97, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, quanto a 9 milioni di euro a decorrere dal 2014 mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 14, del decreto-legge del 3 ottobre 2006, n. 262 convertito con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286 e quanto a 12 milioni di euro a decorrere dal 2015 mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 527, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2015, il fondo di cui al comma 2.3 può essere rideterminato ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera d), della legge 31 dicembre 2009, n. 196. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare con propri decreti le occorrenti variazioni di bilancio per l'attuazione del presente	*Identico*

D.Lgs. 165/2001	AG 393
articolo.	
2-*bis*. Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza; il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria.	*Identico*
2-*ter*. L'immissione in ruolo di cui al comma 2-bis, limitatamente alla Presidenza del Consiglio dei ministri e al Ministero degli affari esteri, in ragione della specifica professionalità richiesta ai propri dipendenti, avviene previa valutazione comparativa dei titoli di servizio e di studio, posseduti dai dipendenti comandati o fuori ruolo al momento della presentazione della domanda di trasferimento, nei limiti dei posti effettivamente disponibili.	*Identico*
2-*quater*. La Presidenza del Consiglio dei ministri, per fronteggiare le situazioni di emergenza in atto, in ragione della specifica professionalità richiesta ai propri dipendenti può procedere alla riserva di posti da	*Identico*

D.Lgs. 165/2001	AG 393
destinare al personale assunto con ordinanza per le esigenze della Protezione civile e del servizio civile, nell'ambito delle procedure concorsuali di cui all'articolo 3, comma 59, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, e all'articolo 1, comma 95, della legge 30 dicembre 2004, n. 311.	
2-*quinquies*. Salvo diversa previsione, a seguito dell'iscrizione nel ruolo dell'amministrazione di destinazione, al dipendente trasferito per mobilità si applica esclusivamente il trattamento giuridico ed economico, compreso quello accessorio, previsto nei contratti collettivi vigenti nel comparto della stessa amministrazione.	*Identico*
2-*sexies*. Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all'articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia, nonché il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e dal presente decreto.	*Identico*
Omissis	
Art. 35[72] *Reclutamento del personale*	Art. 35 *Reclutamento del personale*
1. L'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro:	*Identico*
a) tramite procedure selettive, conformi ai principi del comma 3, volte	*identica*

[72] Modificato dall'art. 6 dello schema di decreto legislativo.

D.Lgs. 165/2001	AG 393
all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno;	
b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità.	*identica*
2. Le assunzioni obbligatorie da parte delle amministrazioni pubbliche, aziende ed enti pubblici dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere. Per il coniuge superstite e per i figli del personale delle Forze armate, delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del personale della Polizia municipale deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata di cui alla legge 13 agosto 1980, n. 466, e successive modificazioni ed integrazioni, tali assunzioni avvengono per chiamata diretta nominativa.	*Identico*
3. Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi:	*Identico*
a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;	*identica*
b) adozione di meccanismi oggettivi e	*identica*

D.Lgs. 165/2001	AG 393
trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;	
c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;	*identica*
d) decentramento delle procedure di reclutamento;	*identica*
e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.	*identica*
	e-*bis*) 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, con arrotondamento all'unità superiore, fermo restando quanto previsto dall'articolo 400, comma 15, del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297;
	e-*ter*) possibilità di richiedere, tra i requisiti previsti per specifici profili o livelli di inquadramento, il possesso del titolo di dottore di ricerca, che deve comunque essere valutato, ove pertinente, tra i titoli eventualmente rilevanti ai fini del concorso.
3-*bis*. Le amministrazioni pubbliche, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno, nonché del limite massimo complessivo del 50 per cento delle risorse finanziarie	*Identico*

D.Lgs. 165/2001	AG 393
disponibili ai sensi della normativa vigente in materia di assunzioni ovvero di contenimento della spesa di personale, secondo i rispettivi regimi limitativi fissati dai documenti di finanza pubblica e, per le amministrazioni interessate, previo espletamento della procedura di cui al comma 4, possono avviare procedure di reclutamento mediante concorso pubblico:	
a) con riserva dei posti, nel limite massimo del 40 per cento di quelli banditi, a favore dei titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione dei bandi, hanno maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando;	*identica*
b) per titoli ed esami, finalizzati a valorizzare, con apposito punteggio, l'esperienza professionale maturata dal personale di cui alla lettera a) e di coloro che, alla data di emanazione del bando, hanno maturato almeno tre anni di contratto di collaborazione coordinata e continuativa nell'amministrazione che emana il bando.	*identica*
3-*ter*. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro il 31 gennaio 2013, sono dettati modalità e criteri applicativi del comma 3-bis e la disciplina della riserva dei posti di cui alla lettera a) del medesimo comma in rapporto ad altre categorie riservatarie. Le disposizioni normative del comma 3-bis costituiscono principi generali a	*Identico*

D.Lgs. 165/2001	AG 393
cui devono conformarsi tutte le amministrazioni pubbliche.	
4. Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base **della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni**. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono autorizzati l'avvio delle procedure concorsuali e le relative assunzioni del personale delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle agenzie e degli enti pubblici non economici.	4. Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base **del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4.** Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono autorizzati l'avvio delle procedure concorsuali e le relative assunzioni del personale delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle agenzie e degli enti pubblici non economici.
4-*bis*. L'avvio delle procedure concorsuali mediante l'emanazione di apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, di cui al comma 4 si applica anche alle procedure di reclutamento a tempo determinato per contingenti superiori alle cinque unità, inclusi i contratti di formazione e lavoro, e tiene conto degli aspetti finanziari, nonché dei criteri previsti dall'articolo 36.	*Identico*
5. I concorsi pubblici per le assunzioni nelle amministrazioni dello Stato e nelle aziende autonome si espletano di norma a livello regionale. Eventuali deroghe, per ragioni tecnico-amministrative o di economicità, sono autorizzate dal Presidente del Consiglio dei ministri. Per gli uffici aventi sede regionale, compartimentale o provinciale possono essere banditi concorsi unici circoscrizionali per l'accesso alle varie professionalità.	5. **Fermo restando quanto 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 e avvalersi della Commissione per l'attuazione del**

D.Lgs. 165/2001	AG 393
	Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM), di cui al decreto interministeriale 25 luglio 1994, fatte comunque salve le competenze delle Commissioni esaminatrici. A tali fini, la Commissione RIP AM si avvale di personale messo a disposizione dall' Associazione Formez PA.
	5.1. Nell'ipotesi di cui al comma 5, il bando di concorso può fissare un contributo di ammissione, ai sensi dell'articolo 4, comma 3-*septies* del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni nella legge 31 ottobre 20 l3, n. 125.
	5.2. Il Dipartimento della funzione pubblica, anche avvalendosi dell'Associazione Formez PA e della Commissione RIPAM, elabora, previa intesa in sede di Conferenza Unificata dì cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 287 del 1997, linee guida 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 vigente in materia. 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.
5-*bis*. I vincitori dei concorsi devono permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi.	*Identico*
5-*ter*. Le graduatorie dei concorsi per il	*Identico*

D.Lgs. 165/2001	AG 393
reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali. Il principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici è garantito, mediante specifiche disposizioni del bando, con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, quando tale requisito sia strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato.	
6. Ai fini delle assunzioni di personale presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e le amministrazioni che esercitano competenze istituzionali in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia, di giustizia ordinaria, amministrativa, contabile e di difesa in giudizio dello Stato, si applica il disposto di cui all'articolo 26 della legge 1 febbraio 1989, n. 53, e successive modificazioni ed integrazioni.	*Identico*
7. Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi degli enti locali disciplina le dotazioni organiche, le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali, nel rispetto dei principi fissati dai commi precedenti.	*Identico*
Art. 36[73] ***Utilizzo di contratti*** *di lavoro flessibile*	Art. 36 ***Personale a tempo determinato o assunto con forme*** *di lavoro flessibile*
1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono	*Identico*

[73] Modificato dall'art. 9 dello schema di decreto legislativo.

D.Lgs. 165/2001	AG 393
esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35.	
2. **Per rispondere ad esigenze** di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili **di assunzione e di impiego del personale** previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro **subordinato** nell'impresa, nel rispetto **delle procedure** di reclutamento **vigenti**. **Ferma restando la competenza delle amministrazioni in ordine alla individuazione delle necessità organizzative in coerenza con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, i contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti di lavoro a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della somministrazione di lavoro ed il lavoro accessorio di cui alla di cui all'articolo 70 del decreto legislativo n. 276/2003, e successive modificazioni ed integrazioni, in applicazione di quanto previsto dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, dall'articolo 3 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, dall'articolo 16 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 per quanto riguarda la somministrazione di lavoro ed il lavoro accessorio di cui**	2. Le amministrazioni pubbliche **possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché** avvalersi delle **altre** forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, **nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche**. Le amministrazioni pubbliche **possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate** esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale **e** nel rispetto **delle condizioni e modalità** di reclutamento **stabilite dall'articolo 35. 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. 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

D.Lgs. 165/2001	AG 393
alla all'articolo 70 del medesimo decreto legislativo n. 276 del 2003, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché da ogni successiva modificazione o integrazione della relativa disciplina con riferimento alla individuazione dei contingenti di personale utilizzabile. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.	l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.
	2-*bis*. I rinvii operati dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ai contratti collettivi devono intendersi riferiti, per quanto riguarda le amministrazioni pubbliche, ai contratti collettivi nazionali stipulati dall'ARAN.
3. Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, **entro il 31 dicembre di ogni anno,** sulla base di apposite istruzioni fornite con Direttiva del Ministro per la **pubblica amministrazione e l'innovazione**, le amministrazioni redigono, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto	3. 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**

D.Lgs. 165/2001	AG 393
informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione **o ai servizi di controllo interno di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286**, nonché alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento.	**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 di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150**, nonché alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento.
4. Le amministrazioni pubbliche comunicano, nell'ambito del rapporto di cui al precedente comma 3, anche le informazioni concernenti l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili.	*Identico*
5. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono	*Identico*

D.Lgs. 165/2001	AG 393
responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del presente decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.	
5-*bis*. Le disposizioni previste dall'articolo 5, commi 4-*quater*, 4-*quinquies* e 4-*sexies* del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 si applicano esclusivamente al personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto.	***Abrogato***
5-*ter*. Le disposizioni previste dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 si applicano alle pubbliche amministrazioni, fermi restando per tutti i settori l'obbligo di rispettare il comma 1, la facoltà di ricorrere ai contratti di lavoro a tempo determinato esclusivamente per rispondere alle esigenze di cui al comma 2 e il divieto di trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato.	***Abrogato***
5-*quater*. I contratti di lavoro **a tempo determinato** posti in essere in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato.	5-*quater*. I contratti di lavoro a tempo determinato posti in essere in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato.
	5-*quinquies*. Il presente articolo, fatto salvo il comma 5, non si applica al reclutamento del personale

D.Lgs. 165/2001	AG 393
	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 di cui agli articoli 1, comma 1, e 19, comma 4, del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, rimane fermo quanto stabilito dal medesimo decreto.
Art. 37[74] *Accertamento delle conoscenze informatiche e di lingue straniere nei concorsi pubblici*	Art. 37 *Accertamento delle conoscenze informatiche e di lingue straniere nei concorsi pubblici*
1. A decorrere dal 1° gennaio 2000 i bandi di concorso per l'accesso alle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, prevedono l'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e **di almeno una lingua straniera**.	1. A decorrere dal 1° gennaio 2000 i bandi di concorso per l'accesso alle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, prevedono l'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e **della lingua inglese, nonché, ove opportuno in relazione al profilo professionale richiesto, di altre lingue straniere.**
2. Per i dirigenti il regolamento di cui all'articolo 28 definisce il livello di conoscenza richiesto e le modalità per il relativo accertamento.	*Identico*
3. Per gli altri dipendenti delle amministrazioni dello Stato, con regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni ed integrazioni, su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri, sono stabiliti i livelli di conoscenza, anche in relazione alla	*Identico*

[74] Modificato dall'art. 7 dello schema di decreto legislativo.

D.Lgs. 165/2001	AG 393
professionalità cui si riferisce il bando, e le modalità per l'accertamento della conoscenza medesima. Il regolamento stabilisce altresì i casi nei quali il comma 1 non si applica.	
Omissis	
	Art. 39-*bis*[75] ***Consulta Nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità***
	1. Presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri è istituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, la Consulta nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità, di seguito Consulta.
	2. La Consulta è composta da un rappresentante del Dipartimento della funzione pubblica, un rappresentante del Dipartimento per le pari opportunità, un rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un rappresentante del Ministero della salute, un rappresentante dell' Agenzia nazionale politiche attive del lavoro (ANPAL), due rappresentanti designati dalla Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, due rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale e due rappresentanti delle associazioni del mondo della disabilità indicati dall'osservatorio nazionale di cui all'articolo 3 della legge 3 marzo

[75] Introdotto dall'art. 10 dello schema di decreto legislativo.

D.Lgs. 165/2001	AG 393
	2009, n. 18. Ai componenti della Consulta non spettano non spettano gettoni di presenza, compensi, indennità ed emolumenti comunque denominati, ad eccezione del rimborso delle spese effettivamente sostenute previsto dalla normativa vigente.
	3. La Consulta svolge le seguenti funzioni:
	a) elabora piani, programmi e linee di indirizzo per ottemperare agli obblighi di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;
	b) effettua il monitoraggio sul rispetto degli obblighi di comunicazione di cui all'articolo 39-*quater*;
	c) propone alle amministrazioni pubbliche 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;
	d) prevede 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.
	Art. 39-*ter*[76] ***Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità***
	1. Al fine di garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità, le

[76] Introdotto dall'art. 10 dello schema di decreto legislativo.

D.Lgs. 165/2001	AG 393
	amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, nominano un responsabile dei processi di inserimento.
	2. Il responsabile dei processi di inserimento svolge le seguenti funzioni:
	a) 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;
	b) predispone, sentito il medico competente della propria amministrazione ed eventualmente il comitato tecnico di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, gli accorgimenti organizzativi e propone, ove necessario, le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli di cui all'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216;
	c) verifica l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.
	Art. 39-*quater*[77] ***Monitoraggio sull'applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68***
	1. Al fine di verificare la corretta e

[77] Introdotto dall'art. 10 dello schema di decreto legislativo.

D.Lgs. 165/2001	AG 393
	uniforme applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, le amministrazioni pubbliche, tenute a dare attuazione alle disposizioni in materia di collocamento obbligatorio, inviano il prospetto informativo di cui all'articolo 9, comma 6, della legge n. 68 del 1999, al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Centro per l'impiego territorialmente competente.
	2. Entro i successivi sessanta giorni le amministrazioni pubbliche di cui al comma l trasmettono, in via telematica, al servizio inserimento lavorativo disabili territorialmente competente, al Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero del lavoro e delle politiche sociali una comunicazione contenente tempi e modalità di copertura della quota di riserva. In tale comunicazione sono indicati anche eventuali bandi di concorso per specifici profili professionali per i quali non è previsto il solo requisito della scuola dell'obbligo, riservati ai soggetti di cui all'articolo 8 della legge 12 marzo 1999, n. 68, o, in alternativa, le convenzioni di cui all'articolo Il della citata legge.
	3. Le informazioni di cui al presente articolo sono raccolte nell'ambito della banca dati di cui all'articolo 8 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99.
	4. In caso di mancata osservanza delle disposizioni del presente alti colo o di mancato rispetto dei tempi

D.Lgs. 165/2001	AG 393
	concordati, i centri per l'impiego avviano numericamente i lavoratori disabili attingendo alla graduatoria vigente con profilo professionale generico, dando comunicazione delle inadempienze al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri.
Art. 40[78] *Contratti collettivi nazionali e integrativi*	Art. 40 *Contratti collettivi nazionali e integrativi*
1. La contrattazione collettiva **determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al** rapporto di lavoro, **nonché le materie relative alle** relazioni sindacali. Sono, **in particolare**, 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. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità **e delle progressioni economiche**, la contrattazione collettiva è consentita negli **esclusivi** limiti previsti dalle norme di legge.	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.
2. Tramite appositi accordi tra l'ARAN e le Confederazioni rappresentative, secondo le procedure di cui agli articoli	2. Tramite appositi accordi tra l'ARAN e le Confederazioni rappresentative, secondo le procedure di cui agli articoli

[78] Modificato dall'arti. 11 dello schema di decreto legislativo.

D.Lgs. 165/2001	AG 393
41, comma 5, e 47, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, 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 sezione contrattuale di un'area dirigenziale riguarda la dirigenza del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale, per gli effetti di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni. Nell'ambito dei comparti di contrattazione possono essere costituite apposite sezioni contrattuali per specifiche professionalità.	41, comma 5, e 47, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, 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, per gli effetti di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni. Nell'ambito dei comparti di contrattazione possono essere costituite apposite sezioni contrattuali per specifiche professionalità.
3. La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi. La durata viene stabilita in modo che vi sia coincidenza fra la vigenza della disciplina giuridica e di quella economica.	
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 ai sensi dell'articolo 45, comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance **individuale** una quota prevalente del trattamento	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 ai sensi dell'articolo 45, comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance una quota prevalente del trattamento accessorio

D.Lgs. 165/2001	AG 393
accessorio complessivo comunque denominato. Essa 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.	complessivo comunque denominato. Essa 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.
3-*ter*. **Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica,** qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-*bis.*	3-*ter*. **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 previste dall'articolo 40-*bis*. **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. É istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica,**

D.Lgs. 165/2001	AG 393
	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.
3-*quater*. La Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, fornisce, entro il 31 maggio di ogni anno, all'ARAN una graduatoria di performance delle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali. Tale graduatoria raggruppa le singole amministrazioni, per settori, su almeno tre livelli di merito, in funzione dei risultati di performance ottenuti. La contrattazione nazionale definisce le modalità di ripartizione delle risorse per la contrattazione decentrata tra i diversi livelli di merito assicurando l'invarianza complessiva dei relativi oneri nel comparto o nell'area di contrattazione.	***Abrogato***
3-*quinquies*. La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'articolo 45, comma 3-*bis*, 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	3-*quinquies*. La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'articolo 45, comma 3-*bis*, 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

D.Lgs. 165/2001	AG 393
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 **dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità** 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 locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. 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 ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di accertato superamento di vincoli finanziari da	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 locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. 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 ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da patte

D.Lgs. 165/2001	AG 393
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. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione a decorrere dai contratti sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.	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 dì 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 di cui al periodo precedente, previa certificazione degli organi di controllo di cui all'articolo 40-*bis*, comma 1, è corrispondentemente incrementato.** Le disposizioni del presente comma trovano applicazione a decorrere dai contratti sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.
3-*sexies*. A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero	*Identico*

D.Lgs. 165/2001	AG 393
dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-*bis*, comma 1.	
4. Le pubbliche amministrazioni adempiono agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi dalla data della sottoscrizione definitiva e ne assicurano l'osservanza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti.	*Identico*
	4-*bis*. 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.
	4-*ter*. Al fine di semplificare la gestione amministrativa dei fondi destinati alla contrattazione integrativa e dì 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

D.Lgs. 165/2001	AG 393
	materia di dotazione ed utilizzo dei fondi destinati alla contrattazione integrativa.
Omissis	
Art. 53[79] *Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi*	Art. 53 *Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi*
1. Resta ferma per tutti i dipendenti pubblici la disciplina delle incompatibilità dettata dagli articoli 60 e seguenti del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, salva la deroga prevista dall'articolo 23-bis del presente decreto, nonché, per i rapporti di lavoro a tempo parziale, dall'articolo 6, comma 2, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 marzo 1989, n. 117 e dall'articolo 1, commi 57 e seguenti della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Restano ferme altresì le disposizioni di cui agli articoli 267, comma 1, 273, 274, 508 nonché 676 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, all'articolo 9, commi 1 e 2, della legge 23 dicembre 1992, n. 498, all'articolo 4, comma 7, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, ed ogni altra successiva modificazione ed integrazione della relativa disciplina.	*Identico*
1-*bis*. Non possono essere conferiti incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli	*Identico*

[79] Modificato dall'art. 8 dello schema di decreto legislativo.

D.Lgs. 165/2001	AG 393
ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.	
2. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati.	*Identico*
3. Ai fini previsti dal comma 2, con appositi regolamenti, da emanarsi ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono individuati gli incarichi consentiti e quelli vietati ai magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari, nonché agli avvocati e procuratori dello Stato, sentiti, per le diverse magistrature, i rispettivi istituti.	*Identico*
3-*bis*. Ai fini previsti dal comma 2, con appositi regolamenti emanati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni, sono individuati, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2.	*Identico*
4. Nel caso in cui i regolamenti di cui al comma 3 non siano emanati, l'attribuzione degli incarichi è consentita nei soli casi espressamente previsti dalla legge o da altre fonti normative.	*Identico*
5. In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di	*Identico*

D.Lgs. 165/2001	AG 393
incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgano attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.	
6. I commi da 7 a 13 del presente articolo si applicano ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, compresi quelli di cui all'articolo 3, con esclusione dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al cinquanta per cento di quella a tempo pieno, dei docenti universitari a tempo definito e delle altre categorie di dipendenti pubblici ai quali è consentito da disposizioni speciali lo svolgimento di attività libero-professionali. Sono nulli tutti gli atti e provvedimenti comunque denominati, regolamentari e amministrativi, adottati dalle amministrazioni di appartenenza in contrasto con il presente comma. Gli incarichi retribuiti, di cui ai commi seguenti, sono tutti gli incarichi, anche occasionali, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, per i quali è previsto, sotto qualsiasi forma, un compenso. Sono esclusi i compensi derivanti:	*Identico*
a) dalla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;	*identica;*

D.Lgs. 165/2001	AG 393
b) dalla utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;	*identica;*
c) dalla partecipazione a convegni e seminari;	*identica;*
d) da incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;	*identica;*
e) da incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo;	*identica;*
f) da incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita;	*identica;*
f-*bis*) da attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione nonché di docenza e di ricerca scientifica.	*identica;*
7. I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. Ai fini dell'autorizzazione, l'amministrazione verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Con riferimento ai professori universitari a tempo pieno, gli statuti o i regolamenti degli atenei disciplinano i criteri e le procedure per il rilascio dell'autorizzazione nei casi previsti dal presente decreto. In caso di inosservanza del divieto, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, del percettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza	*Identico*

D.Lgs. 165/2001	AG 393
del dipendente per essere destinato ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.	
7-*bis*. L'omissione del versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebito percettore costituisce ipotesi di responsabilità erariale soggetta alla giurisdizione della Corte dei conti.	*Identico*
8. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti di altre amministrazioni pubbliche senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. Salve le più gravi sanzioni, il conferimento dei predetti incarichi, senza la previa autorizzazione, costituisce in ogni caso infrazione disciplinare per il funzionario responsabile del procedimento; il relativo provvedimento è nullo di diritto. In tal caso l'importo previsto come corrispettivo dell'incarico, ove gravi su fondi in disponibilità dell'amministrazione conferente, è trasferito all'amministrazione di appartenenza del dipendente ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.	*Identico*
9. Gli enti pubblici economici e i soggetti privati non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti pubblici senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. Ai fini dell'autorizzazione, l'amministrazione verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. In caso di inosservanza si applica la disposizione dell'articolo 6, comma 1, del decreto legge 28 marzo 1997, n. 79, convertito, con	*Identico*

D.Lgs. 165/2001	AG 393
modificazioni, dalla legge 28 maggio 1997, n. 140, e successive modificazioni ed integrazioni. All'accertamento delle violazioni e all'irrogazione delle sanzioni provvede il Ministero delle finanze, avvalendosi della Guardia di finanza, secondo le disposizioni della legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni ed integrazioni. Le somme riscosse sono acquisite alle entrate del Ministero delle finanze.	
10. L'autorizzazione, di cui ai commi precedenti, deve essere richiesta all'amministrazione di appartenenza del dipendente dai soggetti pubblici o privati, che intendono conferire l'incarico; può, altresì, essere richiesta dal dipendente interessato. L'amministrazione di appartenenza deve pronunciarsi sulla richiesta di autorizzazione entro trenta giorni dalla ricezione della richiesta stessa. Per il personale che presta comunque servizio presso amministrazioni pubbliche diverse da quelle di appartenenza, l'autorizzazione è subordinata all'intesa tra le due amministrazioni. In tal caso il termine per provvedere è per l'amministrazione di appartenenza di 45 giorni e si prescinde dall'intesa se l'amministrazione presso la quale il dipendente presta servizio non si pronunzia entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta di intesa da parte dell'amministrazione di appartenenza. Decorso il termine per provvedere, l'autorizzazione, se richiesta per incarichi da conferirsi da amministrazioni pubbliche, si intende accordata; in ogni altro caso, si intende definitivamente negata.	*Identico*

D.Lgs. 165/2001	AG 393
11. Entro quindici giorni dall'erogazione del compenso per gli incarichi di cui al comma 6, i soggetti pubblici o privati comunicano all'amministrazione di appartenenza l'ammontare dei compensi erogati ai dipendenti pubblici.	*Identico*
12. Le amministrazioni pubbliche che conferiscono o autorizzano incarichi, anche a titolo gratuito, ai propri dipendenti comunicano in via telematica, nel termine di quindici giorni, al Dipartimento della funzione pubblica gli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti stessi, con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo, ove previsto. **La comunicazione è accompagnata da una relazione nella quale sono indicate le norme in applicazione delle quali gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati, le ragioni del conferimento o dell'autorizzazione, i criteri di scelta dei dipendenti cui gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati e la rispondenza dei medesimi ai principi di buon andamento dell'amministrazione, nonché le misure che si intendono adottare per il contenimento della spesa. Entro il 30 giugno di ciascun anno e con le stesse modalità le amministrazioni che, nell'anno precedente, non hanno conferito o autorizzato incarichi ai propri dipendenti, anche se comandati o fuori ruolo, dichiarano di non aver conferito o autorizzato incarichi.**	12. Le amministrazioni pubbliche che conferiscono o autorizzano incarichi, anche a titolo gratuito, ai propri dipendenti comunicano in via telematica, nel termine di quindici giorni, al Dipartimento della funzione pubblica gli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti stessi, con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo, ove previsto.
13. **Entro il 30 giugno di ciascun anno** le amministrazioni di appartenenza sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica **o su**	13. Le amministrazioni di appartenenza sono tenute a comunicare **tempestivamente** al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica, per ciascuno dei propri

D.Lgs. 165/2001	AG 393
apposito supporto magnetico, per ciascuno dei propri dipendenti e distintamente per ogni incarico conferito o autorizzato, i compensi, **relativi all'anno precedente,** da esse erogati o della cui erogazione abbiano avuto comunicazione dai soggetti di cui al comma 11.	dipendenti e distintamente per ogni incarico conferito o autorizzato, i compensi da esse erogati o della cui erogazione abbiano avuto comunicazione dai soggetti di cui al comma 11.
14. Al fine della verifica dell'applicazione delle norme di cui all'articolo 1, commi 123 e 127, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, e successive modificazioni e integrazioni, le amministrazioni pubbliche sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica **o su supporto magnetico, entro il 30 giugno di ciascun anno**, i compensi percepiti dai propri dipendenti anche per incarichi relativi a compiti e doveri d'ufficio; sono altresì tenute a comunicare **semestralmente** l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza, con l'indicazione della ragione dell'incarico e dell'ammontare dei compensi corrisposti. Le amministrazioni rendono noti, mediante inserimento nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica, gli elenchi dei propri consulenti indicando l'oggetto, la durata e il compenso dell'incarico nonché l'attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Le informazioni relative a consulenze e incarichi comunicate dalle amministrazioni al Dipartimento della funzione pubblica, nonché le informazioni pubblicate dalle stesse nelle proprie banche dati accessibili al	14. Al fine della verifica dell'applicazione delle norme di cui all'articolo 1, commi 123 e 127, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, e successive modificazioni e integrazioni, le amministrazioni pubbliche sono tenute a comunicare **tempestivamente** al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica i compensi percepiti dai propri dipendenti anche per incarichi relativi a compiti e doveri d'ufficio; sono altresì tenute a comunicare, **nei tempi previsti dal decreto legislativo n. 33 del 2013,** l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza, con l'indicazione della ragione dell'incarico e dell'ammontare dei compensi corrisposti **e, per ciascun incarico, l'oggetto, il compenso lordo e se sia stata effettuata la verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse.** Le amministrazioni rendono noti, mediante inserimento nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica, gli elenchi dei propri consulenti indicando l'oggetto, la durata e il compenso dell'incarico nonché l'attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Le informazioni relative a consulenze e incarichi comunicate

D.Lgs. 165/2001	AG 393
pubblico per via telematica ai sensi del presente articolo, sono trasmesse e pubblicate in tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto che consenta di analizzare e rielaborare, anche a fini statistici, i dati informatici. Entro il 31 dicembre di ciascun anno il Dipartimento della funzione pubblica trasmette alla Corte dei conti l'elenco delle amministrazioni che hanno omesso di trasmettere e pubblicare, in tutto o in parte, le informazioni di cui al terzo periodo del presente comma in formato digitale standard aperto. Entro il 31 dicembre di ciascun anno il Dipartimento della funzione pubblica trasmette alla Corte dei conti l'elenco delle amministrazioni che hanno omesso di effettuare la comunicazione, avente ad oggetto l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza.	dalle amministrazioni al Dipartimento della funzione pubblica, nonché le informazioni pubblicate dalle stesse nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica ai sensi del presente articolo, sono trasmesse e pubblicate in tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto che consenta di analizzare e rielaborare, anche a fini statistici, i dati informatici. Entro il 31 dicembre di ciascun anno il Dipartimento della funzione pubblica trasmette alla Corte dei conti l'elenco delle amministrazioni che hanno omesso di trasmettere e pubblicare, in tutto o in parte, le informazioni di cui al terzo periodo del presente comma in formato digitale standard aperto. Entro il 31 dicembre di ciascun anno il Dipartimento della funzione pubblica trasmette alla Corte dei conti l'elenco delle amministrazioni che hanno omesso di effettuare la comunicazione, avente ad oggetto l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza.
15. Le amministrazioni che omettono gli adempimenti di cui ai commi da 11 a 14 non possono conferire nuovi incarichi fino a quando non adempiono. I soggetti di cui al comma 9 che omettono le comunicazioni di cui al comma 11 incorrono nella sanzione di cui allo stesso comma 9.	*Identico*
16. Il Dipartimento della funzione pubblica, entro il 31 dicembre di ciascun anno, riferisce al Parlamento sui dati raccolti, adotta le relative misure di pubblicità e trasparenza e formula proposte per il contenimento della spesa per gli incarichi e per la	*Identico*

D.Lgs. 165/2001	AG 393
razionalizzazione dei criteri di attribuzione degli incarichi stessi.	
16-*bis*. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica può disporre verifiche del rispetto delle disposizioni del presente articolo e dell'articolo 1, commi 56 e seguenti, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, per il tramite dell'Ispettorato per la funzione pubblica. A tale fine quest'ultimo opera d'intesa con i Servizi ispettivi di finanza pubblica del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.	*Identico*
16-*ter*. I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.	*Identico*
Omissis	
Art. 55[80] *Responsabilità, infrazioni e sanzioni,*	Art. 55 *Responsabilità, infrazioni e sanzioni,*

[80] Modificato dall'art. 12 dello schema di decreto legislativo.

D.Lgs. 165/2001	AG 393
procedure conciliative	*procedure conciliative*
1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-*octies*, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2.	1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-*octies*, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2. **La violazione delle suddette disposizioni costituisce illecito disciplinare in capo ai dipendenti preposti alla loro applicazione.**
2. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 si applica l'articolo 2106 del codice civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.	*Identico*
3. La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione.	*Identico*

D.Lgs. 165/2001	AG 393
La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure non può essere di specie diversa da quella prevista, dalla legge o dal contratto collettivo, per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.	
4. Fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-*bis*, comma 7, e 55-*sexies*, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-*bis*, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3.	*Identico*
Art. 55-*bis*[81] *Forme e termini del procedimento disciplinare*	Art. 55-*bis* *Forme e termini del procedimento disciplinare*
1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione **di sanzioni superiori al** rimprovero verbale **ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni**, il procedimento disciplinare, **se il responsabile della struttura ha**	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

[81] Modificato dall'art. 13 dello schema di decreto legislativo.

D.Lgs. 165/2001	AG 393
qualifica dirigenziale, si svolge secondo le disposizioni del comma 2. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi **di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del comma 4.** Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.	applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo. **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.**
2. Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui al comma 1, primo periodo, senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento,	***(Vedi comma 4)***

D.Lgs. 165/2001	AG 393
con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.	
3. **Il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio individuato ai sensi del comma 4, dandone contestuale comunicazione all'interessato.**	3. **Le amministrazioni, previa convenzione non onerosa, possono prevedere la gestione unificata delle funzioni dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari.**
4. **Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi del comma 1, secondo periodo.** **Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel comma 2, ma, se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55-*ter*. Il termine per la**	***(Per il primo periodo vedi il comma 2)*** 4. **Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-*quater*, commi 3-*bis* e 3-*ter*, per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti**

D.Lgs. 165/2001	AG 393
contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 3 ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.	**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 predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, 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 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. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro novanta giorni dalla contestazione dell'addebito, dandone altresì comunicazione all'Ispettorato per la funzione pubblica.**
5. **Ogni** comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta	5. **La** comunicazione **di contestazione dell'addebito** al dipendente, nell'ambito del procedimento

D.Lgs. 165/2001	AG 393
elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, **il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità.** In alternativa all'uso della posta elettronica certificata **o del fax ed altresì** della consegna a mano, **le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno.** Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. **È esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente articolo.**	disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della consegna a mano, **le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno.** Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, **è consentita la comunicazione tra l'amministrazione ed i propri dipendenti tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'articolo 47, comma 3, secondo periodo, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, ovvero anche al** numero di fax **o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal** dipendente o **dal suo** procuratore. ***(vedi il penultimo periodo del comma 4)***
6. Nel corso dell'istruttoria, **il capo della struttura** o l'ufficio per i procedimenti disciplinari **possono** acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.	6. Nel corso dell'istruttoria, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari **può** acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.
7. Il **lavoratore** dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che,	7. Il dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa **o a una diversa** amministrazione pubblica dell'incolpato, che, essendo a

D.Lgs. 165/2001	AG 393
essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta **dall'autorità** disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.	conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta **dall'Ufficio** disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.
8. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso **o** la sanzione è applicata presso quest'ultima. **In tali casi i** termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento**, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.**	8. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso **e** la sanzione è applicata presso quest'ultima. **In caso di trasferimento del dipendente in pendenza di procedimento disciplinare, 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. In tali casi il procedimento disciplinare è interrotto e dalla data di ricezione degli atti da parte delI'ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito decorrono nuovi** termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento. **Nel caso in cui l'amministrazione di provenienza venga a conoscenza dell'illecito disciplinare successivamente al trasferimento del**

D.Lgs. 165/2001	AG 393
	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.
9. **In caso di dimissioni del dipendente, se** per l'infrazione commessa **è** prevista la sanzione del licenziamento o se comunque **è** stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, **il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente articolo e** le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.	9. **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.
	9-*ter*. La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-*quater*, fatta salva l'eventuale

D.Lgs. 165/2001	AG 393
	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.
	9-*quater*. Nel caso in cui la sanzione disciplinare, incluso il licenziamento, sia annullata in sede giurisdizionale per violazione del principio di proporzionalità, l'amministrazione può riaprire il procedimento disciplinare, rinnovando la contestazione degli addebiti entro sessanta giorni dal passaggio in giudicato della sentenza. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto nel presente articolo con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso.
	9-*quinquies*, Per il personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (A T A) presso le istituzioni scolastiche ed educative statali, il procedimento disciplinare per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per dieci giorni è di competenza del responsabile della struttura in possesso di qualifica dirigenziale e si svolge secondo le disposizioni del presente articolo. Quando il responsabile della struttura non ha

D.Lgs. 165/2001	AG 393
	qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge dinanzi all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.
Art. 55-*ter*[82] *Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale*	Art. 55-*ter* *Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale*
1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni **di minore gravità, di cui all'articolo 55-*bis*, comma 1, primo periodo, non è ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, secondo periodo,** l'ufficio competente, 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, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri **strumenti** cautelari nei confronti del dipendente.	1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni **per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni,** l'ufficio competente **per i procedimenti disciplinari**, 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, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale. **Fatto salvo quanto previsto al comma 3, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi sufficienti per concludere il procedimento, anche sulla base di un provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta in ogni caso** salva la possibilità di adottare la

[82] Modificato dall'art. 14 dello schema di decreto legislativo.

D.Lgs. 165/2001	AG 393
	sospensione o altri **provvedimenti** cautelari nei confronti del dipendente.
2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza 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, **l'autorità** competente, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.	2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza 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, **l'ufficio** competente **per i procedimenti disciplinari**, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.
3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente 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.	*Identico*
4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del **lavoratore** ovvero **dalla presentazione** dell'istanza di riapertura **ed è concluso entro**	4, Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3, il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto, **mediante rinnovo della contestazione dell'addebito**, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, **da parte della cancelleria del giudice**, all'amministrazione di appartenenza del

D.Lgs. 165/2001	AG 393
centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento **prosegue** secondo quanto previsto nell'articolo 55-*bis*. Ai fini delle determinazioni conclusive, **l'autorità** procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.	**dipendente**, ovvero **dal ricevimento** dell'istanza dì riapertura. Il procedimento **si svolge** secondo quanto previsto nell'articolo 55-*bis* **con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso**. 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.
Art. 55-*quater*[83] *Licenziamento disciplinare*	Art. 55-*quater* *Licenziamento disciplinare*
1. 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:	*Identico*
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;	*identica;*
b) 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	*identica*

[83] Modificato dall'art. 15 dello schema di decreto legislativo.

D.Lgs. 165/2001	AG 393
dall'amministrazione;	
c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;	*identica*
d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;	*identica*
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;	*identica*
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.	*identica*
	f-*bis*) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'articolo 54, comma 3;
	f-*ter*) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-*sexies*, comma 3;
	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;
	f-*quinquies*) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da nonne legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla

D.Lgs. 165/2001	AG 393
	reiterata valutazione negativa della performance del dipendente nell'arco dell'ultimo triennio, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009.
1-*bis*. Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.	*Identico*
2. Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54.	***Abrogato***
3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso.	3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso. **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-**

D.Lgs. 165/2001	AG 393
	***quinquies*.**
3-*bis*. Nel caso di cui al comma 1, lettera a), la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.	*Identico*
3-*ter*. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 3-bis si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione,	*Identico*

D.Lgs. 165/2001	AG 393
il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'Ufficio conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 55-bis, comma 4.	
3-*quater*. Nei casi di cui al comma 3-bis, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro quindici giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 5 del decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i centoventi giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga.	*Identico*

D.Lgs. 165/2001	AG 393
L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia.	
3-*quinquies*. Nei casi di cui al comma 3-bis, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.	*Identico*
Art. 55-*quinquies*[84] *False attestazioni o certificazioni*	Art. 55-*quinquies* *False attestazioni o certificazioni*
1. Fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da	*Identico*

[84] Modificato dall'art. 16 dello schema di decreto legislativo.

D.Lgs. 165/2001	AG 393
euro 400 ad euro 1.600. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto.	
2. Nei casi di cui al comma 1, il lavoratore, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno **all**'immagine **subiti dall'amministrazione**.	2. Nei casi di cui al comma 1, il lavoratore, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno **d**'immagine **di cui all'articolo 55-*quater*, comma 3-*quater*.**
3. La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 1 comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione. Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati.	*Identico*
	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

D.Lgs. 165/2001	AG 393
	continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza.
Art. 55-*sexies*[85] *Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare*	Art. 55-*sexies* *Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare*
1. La condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno **derivante** dalla violazione, **da parte del lavoratore dipendente,** 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 o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54,** comporta l'applicazione **nei suoi confronti**, **ove già non** ricorrano i presupposti per l'applicazione di **un'altra** sanzione disciplinare, 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.	1. 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.
2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni	*Identico*

[85] Modificato dall'art. 17 dello schema di decreto legislativo.

D.Lgs. 165/2001	AG 393
pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.	
3. Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare **o** a valutazioni **sull**'insussistenza dell'illecito **disciplinare** irragionevoli **o** manifestamente **infondate**, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili **aventi qualifica dirigenziale**, l'applicazione della **sanzione disciplinare** della sospensione dal servizio **con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita,** fino ad un massimo di tre mesi **in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente**	3. Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, **inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-*bis*, comma 4, 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 a un massimo di tre mesi, **salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-*quater*, comma 1, lettera h), comma 3-*quinquies* e comma 3-*sexies*. 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**

D.Lgs. 165/2001	AG 393
stabilito dal contratto collettivo.	**cui all'articolo 55-*bis*, comma 4.**
4. La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare è limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave.	*Identico*
Art. 55-*septies*[86] *Controlli sulle assenze*	Art. 55-*septies* *Controlli sulle assenze*
1. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale.	1. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale. **I controlli sulla validità delle suddette certificazioni restano in capo alle singole amministrazioni pubbliche interessate.**
2. In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-bis, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni,	2. In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-bis, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni,

[86] Modificato dall'art. 18 dello schema di decreto legislativo.

D.Lgs. 165/2001	AG 393
dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto è immediatamente **inoltrata**, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata. Il medico o la struttura sanitaria invia telematicamente la medesima certificazione all'indirizzo di posta elettronica personale del lavoratore qualora il medesimo ne faccia espressa richiesta fornendo un valido indirizzo.	dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto è immediatamente **resa disponibile**, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata. **L'Istituto nazionale della previdenza sociale utilizza la medesima certificazione per lo svolgimento delle attività di cui al successivo comma 3 anche mediante la trattazione dei dati riferiti alla diagnosi. I relativi certificati contengono anche il codice nosologico.** Il medico o la struttura sanitaria invia telematicamente la medesima certificazione all'indirizzo di posta elettronica personale del lavoratore qualora il medesimo ne faccia espressa richiesta fornendo un valido indirizzo.
	2-*bis*. 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 con oneri a carico dell'Inps che provvede nei limiti delle risorse trasferite delle Amministrazioni interessate. Il l'apporto tra l'Inps e i medici di medicina fiscale è disciplinato da apposite convenzioni, stipulate dall'Inps con le organizzazioni sindacali dì 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-

D.Lgs. 165/2001	AG 393
	gestionali e sentite la Federazione nazionale degli Ordini dei medici chirurghi e degli odontoiatri e le organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative. Le convenzioni garantiscono il prioritario ricorso ai medici iscritti nelle liste di cui all'articolo 4, comma 10-*bis*, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 2013, n. 125, per tutte le funzioni di accertamento medico-legali sulle assenze dal servizio per malattia dei pubblici dipendenti, ivi comprese le attività ambulatoriali inerenti alle medesime funzioni. 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.
3. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, gli enti del servizio sanitario nazionale e le altre amministrazioni interessate svolgono le attività di cui al comma 2 con le risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.	*Identico*
4. L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2 costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della	*Identico*

D.Lgs. 165/2001	AG 393
decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi. Affinché si configuri l'ipotesi di illecito disciplinare devono ricorrere sia l'elemento oggettivo dell'inosservanza all'obbligo di trasmissione, sia l'elemento soggettivo del dolo o della colpa. Le sanzioni sono applicate secondo criteri di gradualità e proporzionalità, secondo le previsioni degli accordi e dei contratti collettivi di riferimento.	
5. Le pubbliche amministrazioni dispongono per il controllo sulle assenze per malattia dei dipendenti valutando la condotta complessiva del dipendente e gli oneri connessi all'effettuazione della visita, tenendo conto dell'esigenza di contrastare e prevenire l'assenteismo. Il controllo è in ogni caso richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative.	*Identico*
5-*bis*. Le fasce orarie di reperibilità entro le quali devono essere effettuate le visite di controllo **e il regime delle esenzioni dalla reperibilità** sono **stabiliti** con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione. Qualora il dipendente debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato durante le fasce di reperibilità per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione.	5-*bis*. **Al fine di armonizzare la disciplina dei settori pubblico e privato,** con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, **di concetto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali,** sono stabilite le fasce orarie di reperibilità entro le quali devono essere effettuate le visite di controllo e sono **definite le modalità per lo svolgimento delle visite medesime e per l'accertamento, anche con cadenza sistematica e ripetitiva, delle assenze dal servizio per malattia.** Qualora il dipendente debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato durante le fasce di reperibilità per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri

D.Lgs. 165/2001	AG 393
	giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione **che, a sua volta, ne dà comunicazione all'INPS.**
5-*ter*. Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici il permesso è giustificato mediante la presentazione di attestazione, anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione o trasmessa da questi ultimi mediante posta elettronica.	*Identico*
6. Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-*sexies*, comma 3.	*Identico*
Omissis	
Art. 57[87] *Pari opportunità*	Art. 57 *Pari opportunità*
01. Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il «Comitato unico di	*Identico*

[87] Modificato dall'art. 25, c. 1, lett. b), dello schema di decreto legislativo

D.Lgs. 165/2001	AG 393
garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.	
02. Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione.	*Identico*
03. Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei princìpi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di	*Identico*

D.Lgs. 165/2001	AG 393
discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.	
04. Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.	*Identico*
05. La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.	*Identico*
1. Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:	*Identico*
a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all' articolo 35, comma 3, lettera e); in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5;	***abrogata;***
b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;	*identica;*
c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di	*identica;*

D.Lgs. 165/2001	AG 393
formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;	
d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.	*identica.*
1-*bis*. L'atto di nomina della commissione di concorso è inviato, entro tre giorni, alla consigliera o al consigliere di parità nazionale ovvero regionale, in base all'ambito territoriale dell'amministrazione che ha bandito il concorso, che, qualora ravvisi la violazione delle disposizioni contenute nel comma 1, lettera a), diffida l'amministrazione a rimuoverla entro il termine massimo di trenta giorni. In caso di inottemperanza alla diffida, la consigliera o il consigliere di parità procedente propone, entro i successivi quindici giorni, ricorso ai sensi dell'articolo 37, comma 4, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e successive modificazioni; si applica il comma 5 del citato articolo 37 del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006, e successive modificazioni. Il mancato invio dell'atto di nomina della commissione di concorso alla	***Abrogato***

D.Lgs. 165/2001	AG 393
consigliera o al consigliere di parità comporta responsabilità del dirigente responsabile del procedimento, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.	
2. Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all'articolo 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica.	*Identico*
Art. 58[88] *Finalità*	Art. 58 *Finalità*
1. Al fine di realizzare il più efficace controllo **dei bilanci, anche articolati per funzioni e per programmi, e la rilevazione dei costi, con particolare riferimento al** costo del lavoro, il Ministero **del tesoro, del bilancio e della programmazione economica**, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, provvede alla acquisizione delle informazioni **sui flussi finanziari relativi a tutte le amministrazioni pubbliche**.	1. 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 all'acquisizione delle informazioni **relative al personale di tutte le amministrazioni pubbliche e al relativo costo.**
2. Per le finalità di cui al comma 1, tutte le amministrazioni pubbliche impiegano strumenti di rilevazione e sistemi informatici e statistici definiti o valutati dall'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione (283) di cui al decreto legislativo 12 febbraio 1993,	***Abrogato***

[88] Modificato dall'art. 19 dello schema di decreto legislativo

D.Lgs. 165/2001	AG 393
n. 39, e successive modificazioni ed integrazioni, sulla base delle indicazioni definite dal Ministero del tesoro, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.	
3. **Per l'immediata attivazione del sistema di controllo della spesa del personale** di cui al comma 1, il Ministero **del tesoro, del bilancio e della programmazione economica**, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, **avvia un** 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.	3. **Per le finalità** di cui al comma 1, 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.
Art. 59[89] ***Rilevazione dei costi***	**Art. 59** ***Rilevazione dei costi***
1. Le amministrazioni pubbliche individuano i singoli programmi di attività e trasmettono alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica tutti gli elementi necessari alla rilevazione ed al controllo dei costi.	***Abrogato***
2. Ferme restando le attuali procedure di evidenziazione della	***Abrogato***

[89] Abrogato dall'art. 25, c. 1, lett. *a)*, dello schema di decreto legislativo.

D.Lgs. 165/2001	AG 393
spesa ed i relativi sistemi di controllo, il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica al fine di rappresentare i profili economici della spesa, previe intese con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, definisce procedure interne e tecniche di rilevazione e provvede, in coerenza con le funzioni di spesa riconducibili alle unità amministrative cui compete la gestione dei programmi, ad un'articolazione dei bilanci pubblici a carattere sperimentale.	
3. Per la omogeneizzazione delle procedure presso i soggetti pubblici diversi dalle amministrazioni sottoposte alla vigilanza ministeriale, la Presidenza del Consiglio dei ministri adotta apposito atto di indirizzo e coordinamento.	***Abrogato***
Art. 60[90] *Controllo del costo del lavoro*	Art. 60 *Controllo del costo del lavoro*
1. Il Ministero **del tesoro, del bilancio e della programmazione economica**, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, definisce **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, anche per la loro evidenziazione a preventivo e a consuntivo, mediante allegati **ai bilanci**. Il Ministero **del tesoro, del bilancio e della programmazione economica** elabora,	1. Il Ministero **dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato**, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, definisce **le modalità di acquisizione** della consistenza del personale, in servizio e in quiescenza **presso le amministrazioni pubbliche** e delle relative spese, ivi compresi gli oneri previdenziali e le entrate derivanti dalle contribuzioni, anche per la loro evidenziazione**, limitatamente al personale dipendente dei ministeri,** a

[90] Modificato dall'art. 22, c. 5, dello schema di decreto legislativo.

D.Lgs. 165/2001	AG 393
altresì, **un** conto annuale che evidenzi anche il rapporto tra contribuzioni e prestazioni previdenziali relative al personale delle amministrazioni statali.	preventivo e a consuntivo, mediante allegati **al bilancio dello Stato**. Il Ministero **dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato** elabora, altresì, **il** conto annuale che evidenzi anche il rapporto tra contribuzioni e prestazioni previdenziali relative al personale delle amministrazioni statali.
2. Le amministrazioni pubbliche presentano, entro il mese di maggio di ogni anno, alla Corte dei conti e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, per il tramite del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, il conto annuale delle spese sostenute per il personale, rilevate secondo **il modello** di cui al comma 1. Il conto è accompagnato da una relazione, con cui le amministrazioni pubbliche espongono i risultati della gestione del personale, con riferimento agli obiettivi che, per ciascuna amministrazione, sono stabiliti dalle leggi, dai regolamenti e dagli atti di programmazione. La mancata presentazione del conto e della relativa relazione determina, per l'anno successivo a quello cui il conto si riferisce, l'applicazione delle misure di cui all'articolo 30, comma 11, della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni ed integrazioni. Le comunicazioni previste dal presente comma sono trasmesse, a cura del Ministero dell'economia e delle finanze, anche all'Unione delle province d'Italia (UPI), all'Associazione nazionale dei comuni italiani (ANCI) e all'Unione nazionale comuni, comunità, enti montani	2. Le amministrazioni pubbliche presentano, entro il mese di maggio di ogni anno, alla Corte dei conti e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, per il tramite del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, il conto annuale delle spese sostenute per il personale, rilevate secondo **le modalità** di cui al comma 1. Il conto è accompagnato da una relazione, con cui le amministrazioni pubbliche espongono i risultati della gestione del personale, con riferimento agli obiettivi che, per ciascuna amministrazione, sono stabiliti dalle leggi, dai regolamenti e dagli atti di programmazione. La mancata presentazione del conto e della relativa relazione determina, per l'anno successivo a quello cui il conto si riferisce, l'applicazione delle misure di cui all'articolo 30, comma 11, della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni ed integrazioni. Le comunicazioni previste dal presente comma sono trasmesse, a cura del Ministero dell'economia e delle finanze, anche all'Unione delle province d'Italia (UPI), all'Associazione nazionale dei comuni italiani (ANCI) e all'Unione nazionale comuni, comunità, enti montani

D.Lgs. 165/2001	AG 393
(UNCEM), per via telematica.	(UNCEM), per via telematica.
3. Gli enti pubblici economici, le aziende che producono servizi di pubblica utilità, le società non quotate partecipate direttamente o indirettamente, a qualunque titolo, dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, diverse da quelle emittenti strumenti finanziari quotati in mercati regolamentati e dalle società dalle stesse controllate, nonché gli enti e le aziende di cui all'articolo 70, comma 4 e la società concessionaria del servizio pubblico generale radiotelevisivo, relativamente ai singoli rapporti di lavoro dipendente o autonomo, sono tenuti a comunicare alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze, il costo annuo del personale comunque utilizzato, in conformità alle procedure definite dal Ministero dell'economia e delle finanze, d'intesa con il predetto Dipartimento della funzione pubblica.	3. Gli enti pubblici economici, le aziende **e gli enti** che producono servizi di pubblica utilità, le società non quotate partecipate direttamente o indirettamente, a qualunque titolo, dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, diverse da quelle emittenti strumenti finanziari quotati in mercati regolamentati e dalle società dalle stesse controllate, nonché gli enti e le aziende di cui all'articolo 70, comma 4 e la società concessionaria del servizio pubblico generale radiotelevisivo, relativamente ai singoli rapporti di lavoro dipendente o autonomo, sono tenuti a comunicare alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze, il costo annuo del personale comunque utilizzato, in conformità alle procedure definite dal Ministero dell'economia e delle finanze, d'intesa con il predetto Dipartimento della funzione pubblica.
4. La Corte dei conti riferisce annualmente al Parlamento sulla gestione delle risorse finanziarie destinate al personale del settore pubblico, avvalendosi di tutti i dati e delle informazioni disponibili presso le amministrazioni pubbliche. Con apposite relazioni in corso d'anno, anche a richiesta del Parlamento, la Corte riferisce altresì in ordine a specifiche materie, settori ed interventi.	*Identico*
5. Il Ministero **del tesoro, del bilancio e della programmazione economica**, anche su espressa richiesta del Ministro per la **funzione pubblica**, dispone visite ispettive, a cura dei servizi	5. Il Ministero **dell'economia e delle finanze**, anche su espressa richiesta del Ministro per la **semplificazione e la pubblica amministrazione**, dispone visite ispettive, a cura dei servizi

D.Lgs. 165/2001	AG 393
ispettivi di finanza del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato, coordinate anche con altri analoghi servizi, per la valutazione e la verifica delle spese, con particolare riferimento agli oneri dei contratti collettivi nazionali e decentrati, denunciando alla Corte dei conti le irregolarità riscontrate. Tali verifiche vengono eseguite presso le amministrazioni pubbliche, nonché presso gli enti e le aziende di cui al comma 3. Ai fini dello svolgimento integrato delle verifiche ispettive, i servizi ispettivi di finanza del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato esercitano presso le predette amministrazioni, enti e aziende sia le funzioni di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 20 febbraio 1998, n. 38 e all'articolo 2, comma 1, lettera b), del decreto del Presidente della Repubblica 28 aprile 1998, n. 154, sia i compiti di cui all'articolo 27, comma quarto, della legge 29 marzo 1983, n. 93.	ispettivi di finanza del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato, coordinate anche con altri analoghi servizi, per la valutazione e la verifica delle spese, con particolare riferimento agli oneri dei contratti collettivi nazionali e decentrati, denunciando alla Corte dei conti le irregolarità riscontrate. Tali verifiche vengono eseguite presso le amministrazioni pubbliche, nonché presso gli enti e le aziende di cui al comma 3. Ai fini dello svolgimento integrato delle verifiche ispettive, i servizi ispettivi di finanza del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato esercitano presso le predette amministrazioni, enti e aziende sia le funzioni di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 20 febbraio 1998, n. 38 e all'articolo 2, comma 1, lettera b), del decreto del Presidente della Repubblica 28 aprile 1998, n. 154, sia i compiti di cui all'articolo 27, comma quarto, della legge 29 marzo 1983, n. 93.
6. Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica è istituito l'Ispettorato per la funzione pubblica, che opera alle dirette dipendenze del Ministro delegato. L'Ispettorato vigila e svolge verifiche sulla conformità dell'azione amministrativa ai principi di imparzialità e buon andamento, sull'efficacia della sua attività con particolare riferimento alle riforme volte alla semplificazione delle procedure, sul corretto conferimento degli incarichi, sull'esercizio dei poteri disciplinari, sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di controllo dei costi, dei rendimenti, dei	*Identico*

D.Lgs. 165/2001	AG 393
risultati, di verifica dei carichi di lavoro. Collabora alle verifiche ispettive di cui al comma 5. Nell'ambito delle proprie verifiche, l'Ispettorato può avvalersi della Guardia di Finanza che opera nell'esercizio dei poteri ad essa attribuiti dalle leggi vigenti. Per le predette finalità l'Ispettorato si avvale altresì di un numero complessivo di dieci funzionari scelti tra esperti del Ministero dell'economia e delle finanze, del Ministero dell'interno, o comunque tra il personale di altre amministrazioni pubbliche, in posizione di comando o fuori ruolo, per il quale si applicano l'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127, e l'articolo 56, comma 7, del Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, e successive modificazioni. Per l'esercizio delle funzioni ispettive connesse, in particolare, al corretto conferimento degli incarichi e ai rapporti di collaborazione, svolte anche d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze, l'Ispettorato si avvale dei dati comunicati dalle amministrazioni al Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 53. L'Ispettorato, inoltre, al fine di corrispondere a segnalazioni da parte di cittadini o pubblici dipendenti circa presunte irregolarità, ritardi o inadempienze delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, può richiedere chiarimenti e riscontri in relazione ai quali l'amministrazione interessata ha l'obbligo di rispondere, anche per via telematica, entro quindici	

D.Lgs. 165/2001	AG 393
giorni. A conclusione degli accertamenti, gli esiti delle verifiche svolte dall'ispettorato costituiscono obbligo di valutazione, ai fini dell'individuazione delle responsabilità e delle eventuali sanzioni disciplinari di cui all'articolo 55, per l'amministrazione medesima. Gli ispettori, nell'esercizio delle loro funzioni, hanno piena autonomia funzionale ed hanno l'obbligo, ove ne ricorrano le condizioni, di denunciare alla Procura generale della Corte dei conti le irregolarità riscontrate.	
Art. 61[91] *Interventi correttivi del costo del personale*	Art. 61 *Interventi correttivi del costo del personale*
1. Fermo restando il disposto dell'articolo **11-*ter*, comma 7, della legge 5 agosto 1978, n. 468**, e successive modificazioni ed integrazioni, e salvi i casi di cui ai commi successivi, qualora si verifichino o siano prevedibili, per qualunque causa, scostamenti rispetto agli stanziamenti previsti per le spese destinate al personale, il Ministro **del tesoro, del bilancio e della programmazione economica**, informato dall'amministrazione competente, ne riferisce al Parlamento, proponendo l'adozione di misure correttive idonee a ripristinare l'equilibrio del bilancio. **La relazione è trasmessa altresì al nucleo di valutazione della spesa relativa al pubblico impiego istituito presso il CNEL.**	1. Fermo restando il disposto dell'articolo **17, comma 12-*bis*, della legge 31 dicembre 2009, n. 196**, e successive modificazioni ed integrazioni, e salvi i casi di cui ai commi successivi, qualora si verifichino o siano prevedibili, per qualunque causa, scostamenti rispetto agli stanziamenti previsti per le spese destinate al personale, il Ministro **dell'economia e delle finanze**, informato dall'amministrazione competente, ne riferisce al Parlamento, proponendo l'adozione di misure correttive idonee a ripristinare l'equilibrio del bilancio.

[91] Modificato dall'art. 22, c. 6, dello schema di decreto legislativo.

D.Lgs. 165/2001	AG 393
1-*bis*. Le pubbliche amministrazioni comunicano alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze l'esistenza di controversie relative ai rapporti di lavoro dalla cui soccombenza potrebbero derivare oneri aggiuntivi significativamente rilevanti per il numero dei soggetti direttamente o indirettamente interessati o comunque per gli effetti sulla finanza pubblica. La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze, può intervenire nel processo ai sensi dell'articolo 105 del codice di procedura civile.	
2. Le pubbliche amministrazioni che vengono, in qualunque modo, a conoscenza di decisioni giurisdizionali che comportino oneri a carico del bilancio, ne danno immediata comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero **del tesoro, del bilancio e della programmazione economica**. Ove tali decisioni producano nuovi o maggiori oneri rispetto alle spese autorizzate, il Ministro **del tesoro, del bilancio e della programmazione economica** presenta, entro trenta giorni dalla data di pubblicazione delle sentenze della Corte costituzionale o dalla conoscenza delle decisioni esecutive di altre autorità giurisdizionali, una relazione al Parlamento, impegnando Governo e Parlamento a definire con procedura d'urgenza una nuova disciplina legislativa idonea a ripristinare i limiti della spesa globale.	2. Le pubbliche amministrazioni che vengono, in qualunque modo, a conoscenza di decisioni giurisdizionali che comportino oneri a carico del bilancio, ne danno immediata comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero **dell'economia e delle finanze**. Ove tali decisioni producano nuovi o maggiori oneri rispetto alle spese autorizzate, il Ministro **dell'economia e delle finanze** presenta, entro trenta giorni dalla data di pubblicazione delle sentenze della Corte costituzionale o dalla conoscenza delle decisioni esecutive di altre autorità giurisdizionali, una relazione al Parlamento, impegnando Governo e Parlamento a definire con procedura d'urgenza una nuova disciplina legislativa idonea a ripristinare i limiti della spesa globale.

D.Lgs. 165/2001	AG 393
3. Il Ministro **del tesoro, del bilancio e della programmazione economica** provvede, con la stessa procedura di cui al comma 2, a seguito di richieste pervenute alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica per la estensione generalizzata di decisioni giurisdizionali divenute esecutive, atte a produrre gli effetti indicati nel medesimo comma 2 sulla entità della spesa autorizzata.	3. Il Ministro **dell'economia e delle finanze** provvede, con la stessa procedura di cui al comma 2, a seguito di richieste pervenute alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica per la estensione generalizzata di decisioni giurisdizionali divenute esecutive, atte a produrre gli effetti indicati nel medesimo comma 2 sulla entità della spesa autorizzata.
Omissis	
Art. 63[92] *Controversie relative ai rapporti di lavoro*	Art. 63 *Controversie relative ai rapporti di lavoro*
1. Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, ad eccezione di quelle relative ai rapporti di lavoro di cui al comma 4, incluse le controversie concernenti l'assunzione al lavoro, il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali e la responsabilità dirigenziale, nonché quelle concernenti le indennità di fine rapporto, comunque denominate e corrisposte, ancorché vengano in questione atti amministrativi presupposti. Quando questi ultimi siano rilevanti ai fini della decisione, il giudice li disapplica, se illegittimi. L'impugnazione davanti al giudice amministrativo dell'atto amministrativo rilevante nella controversia non è causa di	*Identico*

[92] Modificato dall'art. 21 dello schema di decreto legislativo.

D.Lgs. 165/2001	AG 393
sospensione del processo.	
2. Il giudice adotta, nei confronti delle pubbliche amministrazioni, tutti i provvedimenti, di accertamento, costitutivi o di condanna, richiesti dalla natura dei diritti tutelati. Le sentenze con le quali riconosce il diritto all'assunzione, ovvero accerta che l'assunzione è avvenuta in violazione di norme sostanziali o procedurali, hanno anche effetto rispettivamente costitutivo o estintivo del rapporto di lavoro.	2. Il giudice adotta, nei confronti delle pubbliche amministrazioni, tutti i provvedimenti, di accertamento, costitutivi o di condanna, richiesti dalla natura dei diritti tutelati. Le sentenze con le quali riconosce il diritto all'assunzione, ovvero accerta che l'assunzione è avvenuta in violazione di norme sostanziali o procedurali, hanno anche effetto rispettivamente costitutivo o estintivo del rapporto di lavoro. **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 e 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.**
3. Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, le controversie relative a comportamenti antisindacali delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, e le controversie, promosse da organizzazioni sindacali,	*Identico*

D.Lgs. 165/2001	AG 393
dall'ARAN o dalle pubbliche amministrazioni, relative alle procedure di contrattazione collettiva di cui all'articolo 40 e seguenti del presente decreto.	
4. Restano devolute alla giurisdizione del giudice amministrativo le controversie in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, nonché, in sede di giurisdizione esclusiva, le controversie relative ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 3, ivi comprese quelle attinenti ai diritti patrimoniali connessi.	*Identico*
5. Nelle controversie di cui ai commi 1 e 3 e nel caso di cui all'articolo 64, comma 3, il ricorso per cassazione può essere proposto anche per violazione o falsa applicazione dei contratti e accordi collettivi nazionali di cui all'articolo 40.	*Identico*