



Università degli Studi di Messina

Ai Direttori dei Dipartimenti
Ai Responsabili dei Centri
Ai Dirigenti
Ai Segretari amministrativi dei Dipartimenti
e dei Centri
A tutti i Responsabili di strutture

e, p.c. Al Magnifico Rettore
Al Collegio dei Revisori dei Conti

Oggetto: Riforma del lavoro pubblico. Decreto legislativo n. 75 del 25 maggio 2017, recanti modifiche al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Con l'emanazione del decreto legislativo in oggetto, che modifica il decreto legislativo n. 165/2001, testo unico sul lavoro alla dipendenze delle pubbliche amministrazioni, si è concluso l'iter di approvazione delle deleghe legislative contenute nella Legge 124/2015, meglio conosciuta come Legge Madia di Riforma della PA.

Le principali novità in materia di pubblico impiego sono rappresentate dall'introduzione di un nuovo modello di reclutamento basato sui fabbisogni e non più sulle piante organiche e da disposizioni finalizzate al superamento del precariato, con un piano straordinario di reclutamento e il contestuale divieto di stipulare co.co.co. Inoltre si introducono disposizioni per l'integrazione dei lavoratori disabili.

Le modifiche più rilevanti, tuttavia, riguardano le norme sui procedimenti disciplinari e sul licenziamento disciplinare.

Con riferimento ai piani di assunzione di personale, il decreto legislativo n. 75/2017 introduce il comma 6-bis dell'art. 6 del decreto legislativo n. 165/2001, precisando che sono fatte salve le procedure di reclutamento del personale delle istituzioni universitarie.

Si segnalano, in sintesi, le novità del decreto legislativo n. 75:

Contrattazione collettiva. Le modifiche all'art. 2 del dlgs 165/2001 attengono ai rapporti tra contratto collettivo e legge e prevedono che 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, nel rispetto dei principi

stabiliti dal suddetto decreto, da successivi contratti o accordi collettivi nazionali e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili.

Ricercatori a tempo determinato. Le modifiche all'art. 3 del dlgs 165/2001 chiariscono che anche i ricercatori a tempo determinato rientrano nel novero dei dipendenti in regime di diritto pubblico, come i professori e i ricercatori a tempo indeterminato.

Piano triennale dei fabbisogni di personale. Le modifiche all'art. 6 del dlgs 165/2001 introducono il piano triennale dei fabbisogni di personale che ogni amministrazione pubblica deve adottare in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate con decreto ministeriale. Il piano individua la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. Prima dell'adozione del Piano è prevista la preventiva informazione sindacale. La norma fa salve le procedure di reclutamento delle istituzioni universitarie.

Viene introdotto l'art. 6-ter che specifica il contenuto delle linee di indirizzo da emanarsi con decreto ministeriale e attribuisce alle amministrazioni ulteriori oneri di comunicazione attraverso il sistema SICO.

Contratti di collaborazione coordinata e continuativa. Le modifiche all'art. 7 del dlgs 165/2001 dispongono il divieto 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. I contratti posti in essere in violazione sono nulli, determinano responsabilità erariale e ai dirigenti non può essere erogata la retribuzione di risultato. Rimane ancora possibile, ai sensi del comma 6 dell'art. 7, conferire incarichi individuali, che non abbiano le caratteristiche degli incarichi vietati, quindi non consistano 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. Il divieto, come previsto nelle disposizioni transitorie, decorre dal 1^o gennaio 2018. Pertanto viene modificato anche l'art. 2, comma 4 del decreto legislativo n. 81/2015 (Jobs act) che prevedeva un divieto (a partire dal 1.1.2017, poi prorogato al 1.1.2018) di stipula di contratti di collaborazione “fino al completo riordino della disciplina dell'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni”.

Mobilità. Le modifiche all'art. 30 del dlgs 165/2001 prevedono che i contratti collettivi nazionali possano integrare le procedure e i criteri generali per l'attuazione delle procedure di passaggio, a domanda dell'interessato o d'ufficio, di personale tra amministrazioni pubbliche.

Reclutamento del personale. Le modifiche all'art. 35 del dlgs 165/2001 prevedono la facoltà, per ciascuna amministrazione, di limitare nel bando il numero

degli eventuali idonei in misura non superiore al venti per cento dei posti messi a concorso e la 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 rilevanti ai fini del concorso.

Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base del piano triennale dei fabbisogni.

Le amministrazioni, per lo svolgimento delle proprie procedure selettive, possono rivolgersi al Dipartimento della funzione pubblica che elaborerà linee guida di indirizzo amministrativo sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli. Le modifiche all'art. 37 prevedono che venga accertata la conoscenza della lingua inglese (e non più di una lingua a scelta) da parte del candidato.

Lavoro flessibile. Le modifiche all'art. 36 del dlgs 165/2001 ribadiscono che le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche, soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale.

E' previsto l'obbligo di redigere 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 alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

Integrazione lavoratori disabili. Vengono introdotti, all'interno del dlgs n. 165/2001, gli articoli 39-bis, 39-ter, 39-quater che prevedono l'istituzione della Consulta nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità, con funzioni propositive, programmatiche, di monitoraggio e di verifica della corretta applicazione delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della disabilità da parte delle amministrazioni.

Si prevede che le amministrazioni pubbliche nominino un responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità che si occupi di curare i rapporti con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo dei disabili, di predisporre gli accorgimenti organizzativi per facilitare l'integrazione al lavoro e di verificare l'attuazione del processo di inserimento.

Si prevedono inoltre alcuni obblighi di comunicazione: invio in via telematica al Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Centro per l'impiego territorialmente competente di un 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. Successivamente, entro 60 giorni dall'invio del prospetto informativo, si procede alla trasmissione, in via telematica, al servizio inserimento lavorativo disabili territorialmente competente, al Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di una comunicazione contenente tempi e modalità di copertura della quota di riserva,

indicando anche eventuali bandi di concorso per specifici profili professionali per i quali non e' previsto il solo requisito della scuola dell'obbligo. Tali informazioni hanno la finalità di consentire una opportuna verifica della disciplina delle quote di riserva, in rapporto anche a quanto previsto per le vittime del terrorismo, della criminalità organizzata e del dovere. Le informazioni devono essere trasmesse anche alla Consulta nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità. In caso di mancata osservanza delle predette disposizioni o di mancato rispetto dei tempi concordati, i centri per l'impiego avviano numericamente i lavoratori disabili attingendo alla graduatoria vigente con profilo professionale generico, dando comunicazione delle inadempienze al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri.

Contrattazione collettiva. Le modifiche all'art. 40 del dlgs 165/2001 ridefiniscono gli ambiti di contrattazione. Le nuove norme prevedono che la contrattazione collettiva disciplini il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali.

Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità, la contrattazione collettiva e' consentita nei limiti previsti dalle norme di legge. In altre materie, la contrattazione è esclusa (organizzazione degli uffici, partecipazione sindacale, prerogative dirigenziali, ruoli e dotazioni organiche, responsabilità, procedure di reclutamento).

La contrattazione collettiva integrativa, per incentivare l'impegno e la qualità della performance, deve destinare ad essa una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati.

Viene ribadito che, in caso di mancato accordo sul contratto integrativo, l'amministrazione possa provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione, per evitare un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa e viene istituito presso l'ARAN un osservatorio per monitorare i predetti casi e verificare che i relativi atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione.

Si prevede, al comma 4-bis, che i contratti collettivi nazionali di lavoro rechino apposite clausole che impediscano incrementi della consistenza complessiva delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori, nei casi in cui i dati sulle assenze evidenzino significativi scostamenti rispetto a dati medi annuali nazionali o di settore.

Si prevede inoltre, al comma 4-ter, il riordino, la razionalizzazione e la semplificazione da parte della contrattazione collettiva nazionale delle discipline in materia di dotazione ed utilizzo dei fondi destinati alla contrattazione integrativa.

Anagrafe delle prestazioni. Le modifiche all'art. 53 del dlgs 165/2001, in materia di incarichi conferiti ed autorizzati ai dipendenti, definiscono nuovi termini per gli adempimenti di comunicazione degli incarichi al Dipartimento della Funzione Pubblica (Anagrafe delle prestazioni, attraverso il sistema on line www.perlapa.gov.it). Con le nuove disposizioni l'amministrazione deve comunicare tempestivamente i compensi effettivamente erogati per gli incarichi conferiti o

autorizzati e per gli incarichi di consulenza e collaborazione affidati a soggetti esterni all'amministrazione. La comunicazione tempestiva degli incarichi al Dipartimento della Funzione Pubblica permette a ciascuna amministrazione pubblica di adempiere agli obblighi di pubblicazione degli incarichi sul proprio sito web mediante collegamento ipertestuale alla banca dati, gestita dal Dipartimento della Funzione Pubblica, come previsto dall'art. 9-bis del dlgs n. 33/2013. Le nuove disposizioni si applicano agli incarichi conferiti successivamente al 1^o gennaio 2018.

Procedimento disciplinare. Il decreto legislativo n. 75/2017 reca numerose modifiche alla disciplina sul procedimento disciplinare, che si applicheranno, come prevede la norma transitoria, agli illeciti disciplinari commessi successivamente alla data di entrata in vigore del decreto stesso. Le modifiche all'art. 55 del dlgs 165/2001 precisano le conseguenze per il mancato esercizio dell'azione disciplinare. Infatti l'art. 55-sexies prevede che il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento. Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale e' valutata anche ai fini della responsabilità dirigenziale.

Le modifiche all'art. 55-bis prevedono che il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente è competente ad irrogare solo la sanzione del rimprovero verbale. Per le infrazioni superiori al rimprovero verbale, è competente l'Ufficio per i procedimenti disciplinari, il quale entro trenta giorni decorrenti dal ricevimento della segnalazione 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. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito. Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente, devono essere comunicati per via telematica all'Ispettorato per la funzione pubblica, entro venti giorni dalla loro adozione, sostituendo il nominativo del dipendente da un codice identificativo.

In caso di trasferimento del dipendente in un'altra amministrazione pubblica, l'amministrazione di provenienza, se viene a conoscenza dell'illecito disciplinare successivamente al trasferimento del dipendente, ha l'obbligo di 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 e' stato trasferito.

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.

Si prevede la nullità delle disposizioni di regolamento, clausole contrattuali o disposizioni interne, comunque qualificate, che prevedano per l'irrogazione di sanzioni disciplinari requisiti formali o procedurali ulteriori rispetto a quelli indicati dalla legge o che aggravino il procedimento.

Si prevede inoltre che la violazione dei termini 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. Tuttavia sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.

Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale. Il decreto legislativo in oggetto modifica l'art. 55-ter del dlgs 165/2001 in materia di rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale. La disposizione prevede che 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. Le modifiche stabiliscono che la sospensione del procedimento, in attesa della sentenza penale, è ammessa per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, ma il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento.

Licenziamento disciplinare. Le modifiche all'art. 55-quater del dlgs 165/2001 aggiungono quattro ulteriori ipotesi di infrazioni disciplinari per le quali si applica "comunque" la sanzione disciplinare del licenziamento. Pertanto l'art. 55-quater adesso prevede 10 ipotesi al verificarsi delle quali, accertati i fatti, si deve applicare la sanzione disciplinare del licenziamento:

1. falsa attestazione della presenza in servizio;
2. assenza priva di valida giustificazione per più di tre giorni;
3. ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
4. falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
5. 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;
6. condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;
7. gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento;

8. omissione o ritardo, commessi con dolo o con colpa grave, da parte di chi ha il dovere di provvedere, dell'azione disciplinare;

9. 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;

10. insufficiente rendimento, rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio.

Quando le predette condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si applicano le norme che prevedono l'immediata sospensione cautelare dal servizio del dipendente senza stipendio e senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato.

Falsa attestazione della presenza in servizio. Le modifiche all'art. 55-quinquies del dlgs 165/2001, che prevede il reato di falsa attestazione della presenza in servizio, sancisce anche il risarcimento del danno patrimoniale e del danno d'immagine. Inoltre, dispone che i contratti collettivi nazionali individuino le condotte e fissino le corrispondenti sanzioni disciplinari con riferimento alle ipotesi di ripetute e ingiustificate assenze dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, nonché con riferimento ai casi di ingiustificate assenze collettive in determinati periodi nei quali è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza.

Risarcimento del danno. Le modifiche all'art. 55-sexies del dlgs 165/2001 prevedono che 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.

Controlli sulle assenze per malattia. Le modifiche all'art. 55-septies del dlgs 165/2001 prevedono la competenza esclusiva dell'Inps, a decorrere dal 1° settembre 2017, per gli accertamenti medico-legali sui dipendenti assenti dal servizio per malattia, con oneri a carico dell'Inps che provvede nei limiti delle risorse trasferite delle Amministrazioni interessate.

Con riferimento alle fasce orarie di reperibilità, nonché alle modalità di svolgimento delle relative visite, con decreto ministeriale verranno stabilite le stesse, al fine di armonizzare le discipline dei settori pubblico e privato.

Controversie relative ai rapporti di lavoro. Le modifiche all'art. 63 del dlgs 165/2001 prevedono che la sentenza che 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 e comunque in misura non superiore alle ventiquattro mensilità.

Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni. L'art. 20 del decreto legislativo n. 75/2017 prevede la possibilità di assumere a tempo indeterminato, nel triennio 2018-2020, il personale in servizio con contratti a tempo determinato in possesso di determinati requisiti. Nello stesso triennio le amministrazioni pubbliche possono bandire concorsi riservati ai titolari di contratti di lavoro flessibile, in possesso di determinati requisiti.

Progressione economica verticale. L'art. 22, comma 15, del decreto legislativo n. 75/2017 prevede la possibilità di attivare, per il triennio 2018-2020, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.

Trattamento accessorio. L'art. 23 del decreto legislativo n. 75/2017 prevede la graduale convergenza e semplificazione dei trattamenti accessori. Per il 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, ma viene abrogata la disposizione, contenuta nella legge di stabilità 2016, che ne prevedeva l'automatica riduzione in proporzione alla riduzione del personale in servizio.

Si allega il testo del decreto legislativo n. 165/2001, modificato dal decreto legislativo n. 75/2017, per un maggiore approfondimento.

IL DIRETTORE GENERALE
Prof. Francesco De Domenico