UFFICIO STUDI CODAU

"Documento redatto con il contributo dei componenti dell'Ufficio Studi e VALIDATO dal Comitato Scientifico del Codau".

Analisi sintetica e commento del decreto legislativo 75/2017 (modifiche al testo unico del pubblico impiego)¹

Le modifiche entrano in vigore il 22 giugno tranne ove diversamente disposto.

Per un'opportuna comprensione del testo del decreto, si riporta anche il testo coordinato del testo unico del pubblico impiego con le modifiche in giallo nella colonna di destra. Mentre nella colonna di sinistra il testo originario con le parti barrate indicanti le soppressioni operate dalla novella.

Il provvedimento si compone di 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).

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 materie affidate alla contrattazione collettiva (**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*));

¹ Si ringrazia per il supporto il dott. Vito Quintaliani Università di Perugia e il dott. Ivan Vaccari Università degli Studi "Magna Graecia" di Catanzaro

- eliminare la previsione in base alla quale la derogabilità è ammessa solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge (**lettera** *d*)).

In concreto si attua un riequilibrio nel riparto delle competenze tra la fonte legale e quella contrattuale.²

L'articolo 2 interviene sul potere di organizzazione delle amministrazioni pubbliche, modificando l'articolo 5, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001. 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 particolare riguardo alla direzione e all'organizzazione del lavoro, fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione. È 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.

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 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. 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".

Al nuovo comma 2 dell'articolo 6 è previsto 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.

2

² Funzione Pubblica, atto di indirizzo per la riapertura dei tavoli di contrattazione 6 luglio 2017

In sede di definizione del richiamato Piano, ciascuna amministrazione ha l'obbligo (<u>nuovo comma 3 dell'articolo 6</u>) 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 nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo e di quanto previsto per gli uffici di livello dirigenziale. Per garantire la neutralità finanziaria della rimodulazione sono 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. È comunque assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

È abrogato il comma 4 bis secondo il 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 e 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.

Il nuovo articolo 6-ter del D. Lgs.165/2001, definisce linee di indirizzo (comma 1 dell'articolo 6-ter) per la pianificazione dei fabbisogni di personale tramite specifici decreti ministeriali.

I commi 2 e 4 dell'art. 6- ter riguardano l'attività del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato in ordine alle modalità di acquisizione dei dati del personale ai fini della definizione delle citate linee di indirizzo.

Il comma 5 dell'art. 6 ter regolamenta le procedure a carico delle amministrazioni per quanto riguarda le informazioni da rendere al Dipartimento della Funzione Pubblica tempestivamente 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.

Il comma 6 dell'art. 6 ter riguarda le amministrazioni dello Stato.

L'articolo 5 interviene sui rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e sul conferimento di incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo, modificando l'articolo 7 comma 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

In questo articolo, con l'introduzione del comma 5 bis, 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 (per la verità una prescrizione ovvia ma necessaria per via di molti abusi). Nello stesso comma si ribadisce che non trova applicazione, per le pubbliche amministrazioni, la disposizione (di cui all'articolo 2 comma 1 del decreto legislativo n.81/2015)³ 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; sul punto già l'Ufficio Studi si era espresso sulla questione evidenziando che per le pubbliche amministrazioni e in particolare per le Università che hanno specifiche norme di riferimento, la situazione rimaneva invariata così come confermato anche dalla modifica in commento.

Viene soppresso il riferimento al comma 6 dell'art.7 dell'attuale disciplina alle prestazioni occasionali e collaborazioni coordinate e continuative mentre al comma 6 lett d) è soppresso il riferimento all'obbligo di determinare il luogo della collaborazione, in caso di conferimento di incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo; la soluzione adottata dalla novella è che tutti i contratti di lavoro autonomo non solo quelli di prestazione occasionale e di collaborazione coordinata e continuativa sono soggette alle procedure di cui all'art.7 comma 6 come novellato dal d.lgs. 75/2017.

Al comma 6 dell'art.5 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";

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

³ A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Si amplia il novero di principi cui debbono conformarsi le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni, con l'inserimento della lett. e bis) al comma 3 relativa alla 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. La norma andrà coordinata con le altre norme vigenti in tema di reclutamento con riferimento agli idonei da assumere e con il DL 101/2013 in tema di prevalenza dello scorrimento delle graduatorie esistenti.

Inoltre si modifica il comma 4 prevedendo 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.

La novella è intervenuta anche nel comma 5 con il quale è 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. Mentre 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, si 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 (comma 5.1). Inoltre al comma 5.2 è previsto 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.

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.

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. Si prevede la semplificazione della comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica in riferimento al conferimento di incarichi ai propri dipendenti senza più la necessità di accompagnarla con una relazione. Si prevede altresì che la comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica sui compensi relativi ad incarichi conferiti ai propri dipendenti debba essere fatta tempestivamente (e non più entro il 30 giugno di ciascun anno).

Al comma 13 è ora previsto che le comunicazioni debbano essere fatte solo in via telematica (e non più anche, in alternativa, come attualmente previsto, su supporto magnetico).

Con riferimento al comma 14, relativamente alla comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica dell'elenco dei collaboratori e consulenti esterni, si prevede che essa debba essere fatta tempestivamente (e non più 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. Le norme del presente articolo entrano in vigore il 1 gennaio 2018 ai sensi del comma 12 dell'art.22.

L'articolo 9 interviene sulla disciplina in materia di lavoro flessibile nella P.A., modificando l'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 reintervenendo anche sulla rubrica che è del seguente tenore "Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile".

La disposizione, in particolare, al comma 2, innova l'impiego delle forme contrattuali flessibili stabilendo che si possa ricorrere soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale (nel rispetto delle modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35 del D.lgs. 165/200117), e specifica che dette forme 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.

- nei contratti a tempo determinato il diritto di precedenza 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 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.

Il nuovo comma 2 bis inserisce 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)

Il comma 3 dispone che il rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate 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.

i commi 5-bis e 5-ter dell'art. 36 del D.lgs. 165/2001 sono abrogati;

Al comma 5 quater, essendo soppresso il riferimento ai contratti a tempo determinato, la conseguenza è l'estensione della nullità a tutti i contratti di lavoro (non più solo quelli a tempo determinato) posti in essere in violazione del nuovo articolo 36 del D.lgs. 165/2001.

L'articolo 10 introduce apposite misure a sostegno della disabilità, attraverso, tra l'altro, l'istituzione della Consulta Nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità e l'individuazione del responsabile dei relativi processi di inserimento. 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 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).

È 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, è 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 della 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, o, in alternativa, delle convenzioni di cui all'art. 11 della legge 68/1999.

L'articolo 11 interviene in materia di contrattazione collettiva ed integrativa. Modificando l'art. 40 è definita la competenza della contrattazione collettiva:

- sia specificandone l'ambito di applicazione, disponendo che questa disciplini 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);
- è abrogata la disposizione (comma 3 quater dell'art.40) che attribuisce alla contrattazione collettiva nazionale la definizione delle modalità di ripartizione 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;
- 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 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 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).

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.

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 n.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, 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 di rilevanza disciplinare), alla contestazione scritta dell'addebito e alla convocazione (con un preavviso di almeno 20 giorni 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.

Sono 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.

Le modifiche introdotte comporterebbero la trasformazione dei termini del procedimento disciplinare da perentori a (meramente) ordinatori.

Altre disposizioni innovative rispetto alla normativa vigente dispongono:

- a) 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;
- b) 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.

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.

L'articolo 15 modifica l'articolo 55-quater del decreto legislativo n.165 del 2001, relativo ai licenziamenti disciplinari. La disposizione, in primo luogo, integra l'elenco dei casi nei quali si applica, comunque, la sanzione del licenziamento disciplinare, includendovi:

- 1) le ipotesi di gravi e reiterate violazioni dei codici di comportamento;
- 2) 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);
- 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. 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.

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.

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.

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. 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.

È prevista l'armonizzazione della disciplina del settore pubblico e privato in tema di fasce orarie di reperibili in caso di malattia cui regolamentazione è demandata ad un apposito decreto interministeriale.

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 è circoscritto al costo del lavoro (al fine di renderlo più efficace).

L'articolo 20⁴ reca disposizioni per la stabilizzazione del personale precario delle pubbliche amministrazioni, sia attraverso una specifica procedura di stabilizzazione, sia attraverso la previsione di bandi per specifici concorsi riservati.

13

⁴ 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"

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):

- 1) sia in servizio, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n.124/2015 (28 agosto 2015) con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione (lettera **a**);
- 2) (lettera *b*); sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione. A tal riguardo si evidenzia che il rispetto della regola generale di accesso al pubblico impiego mediante concorso pubblico potrà essere garantito anche mediante l'avvenuta partecipazione a procedure concorsuali per il conferimento di contratti a tempo determinato, espletate da Amministrazioni diverse da quella che procede al reclutamento a tempo indeterminato, purché l'oggetto del contratto sia correlato alle stesse attività per le quali si viene assunti a tempo indeterminato. Il termine attività appare oltremodo generico e sembra, da un primo esame, non collegabile in alcun modo alle categorie contrattuali e al diverso grado di mansioni ascrivibili. Il termine attività sembra più teso ad individuare la natura della prestazione svolta: attività amministrativa, attività tecnico-scientifica, attività socio-assistenziale, e così via.
- 3) abbia maturato, entro il 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione che assume almeno 3 anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi 8 anni (**lettera** *c*). Il requisito dei tre anni di servizio con contratto a tempo determinato prevede, pertanto, lo svolgimento del periodo minimo triennale nell'ambito della stessa amministrazione che procede alla stabilizzazione. Il periodo di servizio non è correlato a categorie contrattuali specifiche.

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, successivamente all'entrata in vigore della legge 124/2015 (28 agosto 2015), con contratti di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso (**lettera** *a*);
- abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione che bandisce il concorso, almeno 3 anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi 8 anni (lettera b).

Al comma 3, il testo in commento ricorda che sussistono in generale le norme di contenimento della spesa di personale (tali norme, con diversi oggetti, sono raccolte all'interno di circolari MEF di annuale emanazione, alla voce "Riduzione costi del Personale", finalizzate ad una ricognizione normativa sul contenimento della spesa pubblica) ⁵.

Nonostante tale prescrizione di carattere generale, le PP.AA. (indistintamente) nel triennio 2018-2020, ai soli fini previsti dai primi due commi, che diventano pertanto fattispecie con carattere eccezionale, vedono derogata la predetta prescrizione generale, limitatamente all'aspetto connesso al reclutamento di personale non dirigenziale, nel qual caso possono infatti aumentare gli ordinari limiti finanziari previsti dalla normativa vigente (leggasi norme di contenimento spesa di personale/limiti assunzionali), per le assunzioni a tempo indeterminato, utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile. Ciò è espressamente consentito al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per il reclutamento concorsuale pubblico ordinario (per queste fattispecie sussistono i limiti finanziari correlati al contenimento della spesa di personale e, pertanto, le risorse eventualmente destinate a tali procedure ordinarie, non si computeranno nel calcolo dell'aumento degli ordinari limiti finanziari sopra citati).

Pertanto, pur confermando le norme di contenimento per la spesa di personale, le PP.AA. possono elevare gli ordinari limiti finanziari, aumentare, quindi, i limiti delle risorse disponibili per le assunzioni, che sarebbero invece rapportate alla spesa di personale cessato. È così previsto il superamento dei limiti assunzionali collegati al turnover, entro i limiti di spesa massima di cui all'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, rapportandolo all'ammontare medio del triennio 2015-2017. Condizione per l'aumento degli ordinari limiti finanziari, attesa dal D.lgs. n. 75/2017, è l'utilizzo delle risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, entro e non oltre i limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010 (convertito dalla L. n.

⁵ Vedasi Quadro sinottico MEF relativo alle norme di contenimento della spesa pubblica per l'anno 2017, dove si annovera, alla voce "*Riduzione Costi di Personale*" oltre al "turn-over" (il cui limite è derogato dalla Madia), anche le voci correlate a: "Trattenimento in servizio; proroga termini assunzioni; devoluzione risorse assunzionali alla mobilità di area vasta; lavoro flessibile; dotazioni organiche", che rimangono, come evidenziato dalla Madia, ferme ed immutate.

122/2010). Tali risorse, in deroga al D.L. citato, saranno calcolate in misura equivalente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 (il D.L. prevede invece l'ammontare massimo riferito all'anno 2009). La previsione di tale diverso periodo di imputazione potrebbe riferirsi alla considerazione che si ha piena consapevolezza che in molti casi le Amministrazioni, per quanto concerne la spesa di personale con tipologia di lavoro flessibile, hanno sforato il tetto previsto per l'anno 2009 e, pertanto, si ha interesse anche ad evitare potenziali e future sanzioni comunitarie⁶ a rendere il più ottimale possibile la sanatoria per il superamento del precariato nelle PP.AA. nello spirito dettato dal presente decreto. Nel calcolo della spesa sostenuta nel triennio 2015-2017 rientrano le seguenti tipologie contrattuali di lavoro flessibile: lavoro a tempo determinato o con convenzioni; formazione e lavoro; somministrazione di lavoro; lavoro accessorio; collaborazione coordinata e continuativa. Si evidenzia che il Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, in data 28.12.2015⁷, ha pubblicato un elenco delle tipologie di lavoro flessibile nel quale, oltre alle tipologie innanzi citate, include anche gli incarichi individuali con contratto di lavoro autonomo, anche di natura occasionale, nonché i rapporti formativi. Le amministrazioni interessate devono essere 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 devono prevedere nei propri bilanci la riduzione di tale valore di spesa utilizzato per assunzioni a tempo indeterminato dal tetto del 50% in precedenza richiamato.

Per le Università tutto ciò comporta il distacco dai punti organico, in quanto la norma in commento prescrive il riferimento a un limite di spesa riferibile alle assunzioni di personale con contratto di lavoro flessibile, quindi non collegato al turn-over e, conseguentemente, dai punti organico riconosciuti.

Il comma 5 prevede, tra l'altro, che fino al termine delle procedure sopra dette, è fatto divieto alle PP.AA. di instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 (convertito dalla L. n. 122/2010), per le professionalità interessate dalle predette procedure.

Il **comma 8**, consente alle Amministrazioni di prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle procedure di cui ai commi 1 e 2, fino alla loro

⁶ Procedura di infrazione: decisione della Corte europea del 26 novembre 2014 nella causa C-22/13

⁷ http://www.funzionepubblica.gov.it/lavoro-pubblico-e-organizzazione-pa/lavoro-flessibile

conclusione, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122. In questo caso il riferimento al D.L. n. 78/2010 comporta che il tetto massimo di spesa sarà rapportato all'anno 2009.

Appare importante evidenziare come le procedure di stabilizzazione previste e finalizzate al superamento del precariato, non determinano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica in quanto graveranno sulle risorse disponibili a legislazione vigente, nel solo rispetto dei limiti del suddetto D.L. 78/2010 e della stabilità delle fonti di copertura. ⁸

In effetti, la definitiva riduzione dell'entità della spesa destinabile a forme di lavoro flessibile, che ha caratteristiche di ricorrenza e continuità, attualmente correlata a bisogni stabili delle Amministrazioni, fa sì che la spesa complessiva delle rispettive amministrazioni, in caso di avvio della procedura di stabilizzazione, non aumenti ma resti compresa nel valore complessivo previgente alla stabilizzazione stessa.⁹

Inoltre, si ribadisce che l'aumento degli ordinari limiti finanziari è calcolato escludendo le risorse (che nel caso delle Università sono trasfuse nei punti organico) delle assunzioni a tempo indeterminato secondo l'ordinario meccanismo del concorso pubblico.

A conferma di ciò, gli ordinari limiti finanziari/assunzionali per tutte le PP.AA. diverse dalle Università, sono correlate al turnover dell'anno precedente. Per le Università gli ordinari limiti finanziari/assunzionali sono trasfusi nei punti organico i quali non sono altro che la proiezione, con diversi pesi in base alla tipologia di personale e alla diversa qualifica/categoria, dei limiti finanziari connessi alle cessazioni dell'anno precedente (turnover).¹⁰

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

⁸ Vedi atto del governo n. 393

⁹ Vedi nota 4.

¹⁰ Appare opportuno ribadire la definizione di Punto organico che è l'unità di misura utilizzata dal MIUR per definire la **dimensione annuale delle assunzioni** (turnover) effettuabili da parte delle Università. È basata sul costo medio annuo di ogni tipologia di personale. I punti organico sono distribuiti in base ai limiti delle spese di personale e all'indebitamento. Ad ogni dipendente, sulla base della tipologia (personale docente e personale tecnico – amministrativo) e del livello di inquadramento corrisponde un equivalente in punti organico. In base al meccanismo creato dal MIUR, la spesa autorizzata annualmente per il reclutamento di personale, correlata alle cessazioni dell'anno precedente, non deve essere calcolata in termini monetari, come avviene per le altre PP.AA., ma attraverso una contabilizzazione in punti organico. Quindi Punti organico è sinonimo di limite finanziario assunzionale annuale per ciascun Ateneo. Quindi Punto organico=Risorse spendibili. Pertanto, ai sensi dell'art. 66, c. 13 bis, D.L. n. 112/2008, e tenendo conto del DPCM del 2014, il MIUR ogni anno assegna a ciascuna università il contingente di spesa disponibile a livello nazionale. Il calcolo delle economie (derivanti da cessazioni dell'anno precedente, dagli oneri per nuove assunzioni, dai passaggi di categoria) è effettuato sulla base del costo medio nazionale per ciascuna categoria di personale, espresso in termini di punti organico, avendo come unità di misura il costo medio di n. 1 prof. di I fascia.

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**.

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**);

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 **1º gennaio 2018** (**comma 8**); 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 1º 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**);

Il comma **15** sembra introdurre nuovamente le procedure verticale pre-riforma Brunetta (dlgs 150/2009) anche se limitate al triennio 2018-2020 riservate al personale di ruolo in possesso del titolo di studio dall'esterno e il limite del 20% all'interno del piano di fabbisogno. Ovviamente questa procedura riduce la percentuale di riserva dei posti destinata al personale

interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'art.52 del d.lgs. 165/2001.

Il comma **16** inserisce tra il personale in regime di diritto pubblico anche i ricercatori a tempo determinato. Sarà interessante capire il coordinamento tra le norme della legge 240/2010 e il testo unico.

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.

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), 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, 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.

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 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 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 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 medicolegali 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 pubblici64;
- 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.