

I quaderni della prevenzione della corruzione e trasparenza di ISPO

Quaderno N. 6

I Decreti Legislativi n. 74 e n. 75 del 25 maggio 2017 attuativi della Legge Madia sulla riforma della pubblica amministrazione



A cura di
Dott.ssa Barbara Mengoni, RPCT ISPO
Dott.ssa Teresa Macrì

4 luglio 2017

Introduzione

In attuazione della Legge n. 124 del 7 agosto 2015 (c.d. Legge Madia), che detta la riforma della Pubblica Amministrazione, sono stati adottati i Decreti Legislativi n. 74 e 75 del 25 maggio 2017 entrati in vigore ufficialmente il 22 giugno 2017 al termine del periodo di vacatio legis.

Obiettivo di questo quaderno è fornire una sintesi delle principali novità introdotte dai suddetti Decreti. In appendice sono presenti 2 tabelle contenenti gli argomenti trattati ed i relativi specifici richiami normativi.

Il D.Lgs. n. 74/2017 su performance e valutazione

Il D.Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017 ha modificato il D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, con lo scopo di migliorare la produttività dei lavoratori attivi nel settore pubblico e di potenziare l'efficienza e la trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni.

Ispirandosi ai principi di semplificazione, la riforma introduce alcune novità per quanto riguarda il sistema premiale e di valutazione del rendimento dei dipendenti.

Si riportano **le principali novità** introdotte con la riforma.

Premialità

- Il rispetto delle norme in tema di valutazione costituisce non solo condizione necessaria per l'erogazione di premi, ma rileva anche ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale e del conferimento degli incarichi dirigenziali;
- La valutazione negativa delle performance rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale;
- La valutazione negativa delle performance rileva in casi specifici e determinati, anche ai fini disciplinari: se per tre anni di seguito un dipendente consegue una valutazione negativa, verrà licenziato.

Obiettivi generali

Oltre agli obiettivi specifici di ogni Amministrazione, è introdotta la categoria degli obiettivi generali, che identificano le priorità strategiche delle Pubbliche Amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, anche tenendo conto del comparto di contrattazione collettiva di appartenenza e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini.

Gli obiettivi specifici devono essere programmati, in coerenza con gli obiettivi generali, su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'Amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative.

Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV)

- Gli OIV dovranno verificare, in base alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'Amministrazione, l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalare la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'Amministrazione.
- Gli OIV devono essere costituiti, di norma, in forma collegiale con tre componenti.. La nomina dell'OIV è effettuata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, tra gli iscritti da un elenco tenuto e aggiornato dal Dipartimento della funzione pubblica, previa procedura selettiva pubblica. La durata dell'incarico di componente dell'Organismo è di tre anni, rinnovabile una sola volta presso la stessa Amministrazione, previa procedura selettiva pubblica.
- Sono previsti strumenti e poteri incisivi per garantire il ruolo degli OIV: hanno accesso a tutti gli atti e documenti in possesso dell'Amministrazione, utili all'espletamento dei propri compiti, nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali. Tale accesso deve essere garantito senza ritardo. L'Organismo ha altresì accesso diretto a tutti i sistemi informativi dell'Amministrazione, ivi incluso il sistema di controllo di gestione, e può accedere a tutti i luoghi all'interno dell'Amministrazione, al fine di svolgere le verifiche necessarie all'espletamento delle proprie funzioni, potendo agire anche in collaborazione con gli organismi di controllo di regolarità amministrativa e contabile dell'Amministrazione.

Cittadini

Si riconosce per la prima volta un ruolo attivo dei cittadini, quali destinatari dell'azione pubblica, ai fini della valutazione della performance organizzativa.

I cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative, anche comunicando direttamente all'OIV il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati, secondo le modalità stabilite dallo stesso Organismo.

Inoltre ciascuna Amministrazione deve adottare sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati.

Gli OIV devono individuare le modalità attraverso le quali gli utenti interni alle Amministrazioni possono partecipare al processo di misurazione delle performance organizzative in relazione ai servizi strumentali e di supporto.

Dirigenti

Nella misurazione delle performance individuale del personale dirigente è attribuito un peso prevalente ai risultati della misurazione e valutazione della performance dell'ambito organizzativo di cui hanno essi diretta gestione e responsabilità.

Si prevede inoltre che l'eventuale rilevazione di una performance negativa spiegherà rilevanza ai fini della responsabilità dirigenziale e, limitatamente ad alcune fattispecie, per gli illeciti disciplinari.

Sanzioni

E' definito un coordinamento temporale tra l'adozione del Piano della performance e della Relazione annuale e il ciclo di programmazione economico-finanziaria, introducendo sanzioni più incisive in caso di mancata adozione del Piano.

In dettaglio si prevede che le Amministrazioni redigano e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno:

a) entro il 31 gennaio, il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'Amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica;

b) entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione.

Nei casi in cui la mancata adozione del Piano o della Relazione sulla performance dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo politico amministrativo, l'erogazione dei trattamenti e delle premialità è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano.

In caso di ritardo nell'adozione del Piano o della Relazione, l'Amministrazione deve comunicare tempestivamente le ragioni del mancato rispetto dei termini al Dipartimento della funzione pubblica.

Remunerazione della Performance

Sono introdotti nuovi meccanismi di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance, affidati al contratto collettivo nazionale, che stabilirà la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa cioè quella degli uffici, e quella individuale e i criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

Bonus eccellenze

Ogni Amministrazione, nell'ambito delle risorse destinate al merito e il miglioramento della performance dei dipendenti, può attribuire un bonus annuale al quale concorre il personale, dirigenziale e non, cui è attribuita una valutazione di eccellenza.

Il D.Lgs. n. 75/2017 sulla riorganizzazione delle Pubbliche Amministrazioni

Il D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 apporta modifiche e integrazioni al Testo Unico del pubblico impiego (D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001) e prevede una serie di ulteriori disposizioni finalizzate al superamento del precariato.

Si riportano **le principali novità** introdotte con la riforma.

Linee di indirizzo per la pianificazione del personale

Si prevede la predisposizione a livello Ministeriale di Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale per orientare le Amministrazioni Pubbliche nella predisposizione dei rispettivi Piani dei fabbisogni, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

Ciascuna Amministrazione deve comunicare i dati relativi al personale e i relativi aggiornamenti annuali secondo le modalità definite dall'articolo 60 del D.Lgs. n. 165/2001. La comunicazione dei contenuti dei Piani va effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle Amministrazioni di procedere alle assunzioni.

Gestione delle risorse umane

Viene fissato il divieto per le Pubbliche Amministrazioni, dall'inizio del prossimo anno, di stipulare contratti di collaborazione.

In particolare:

- ❖ è fatto divieto alle Amministrazioni di stipulare contratti di collaborazione che si concretizzano 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 di quanto previsto sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che violano queste disposizioni incorrono in responsabilità dirigenziale e ad essi non può essere erogata la retribuzione di risultato;
- ❖ fermo restando quanto sopra, per specifiche esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le Amministrazioni possono, a determinate condizioni, conferire esclusivamente incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria. Il ricorso a questa tipologia di contratti per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei soggetti incaricati come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che ha stipulato i contratti.

Lavoro flessibile

Si prevede per le Amministrazioni la facoltà di utilizzare tipologie di lavoro flessibile con previsione di maglie più strette, nella finalità di evitare l'abuso del precariato:

- ❖ le Amministrazioni possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle 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 Pubbliche Amministrazioni, soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento del personale stabilite dall'articolo 35 del D.Lgs. 165 del 2001;
- ❖ 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 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, agli OIV nonchè alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, che redige una relazione annuale al Parlamento.

Lingue straniere e dottorato

La padronanza delle lingue straniere sarà requisito per accedere ai concorsi, o comunque titolo di merito valutabile dalle commissioni giudicatrici.

Maggior valore viene attribuito anche al titolo di dottore di ricerca. Si prevede infatti 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.

Disabili

Si prevedono misure finalizzate a garantire una maggiore integrazione nell'ambiente di lavoro di soggetti disabili, attraverso:

- ❖ l'istituzione di una Consulta nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità. La Consulta in particolare elabora piani, programmi e linee di indirizzo e verifica lo stato di attuazione e la corretta applicazione delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della disabilità da parte delle Amministrazioni, con particolare riferimento alle forme di agevolazione previste dalla legge e alla complessiva disciplina delle quote di riserva;
- ❖ la nomina di un Responsabile dei processi di inserimento per le Amministrazioni con più di 200 dipendenti. Il Responsabile in particolare 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, ove necessario, le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro dei disabili, verifica l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione;
- ❖ la previsione di precisi obblighi di comunicazione e informazione da parte delle Amministrazioni finalizzate a garantire il rispetto delle normative in materia di quote di riserva per l'assunzione dei lavoratori disabili (Legge n. 68 del 1999). In caso di mancata osservanza di questi obblighi, si stabilisce che i Centri per l'impiego avviino 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.

Procedimento disciplinare

Vengono riformulati gli articoli relativi al procedimento disciplinare prevedendo quanto sotto riportato.

- ❖ 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 applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.
- ❖ Per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale è competente l'Ufficio per i procedimenti disciplinari individuato da ciascuna Amministrazione, secondo il proprio ordinamento e nell'ambito della propria organizzazione.
- ❖ Il procedimento deve essere concluso perentoriamente con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro 120 giorni dalla contestazione dell'addebito. Vengono inoltre meglio scanditi i termini e modalità delle varie fasi del procedimento al fine di velocizzare e rendere maggiormente concreta e certa la relativa tempistica.
- ❖ 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 o che comunque aggravino il procedimento disciplinare.
- ❖ La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare, fatta salva l'eventuale 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.

Le nuove norme in tema di azione disciplinare sono applicabili alle infrazioni commesse successivamente all'entrata in vigore del Decreto.

Infrazioni disciplinari

Vengono introdotte ulteriori infrazioni che comportano il licenziamento disciplinare:

- gravi o reiterate violazioni dei Codici di comportamento;
- la mancata attivazione o definizione di procedimenti disciplinari, commessa con dolo o colpa grave;
- 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;
- insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio.

La violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'Amministrazione al risarcimento del danno, comporta responsabilità disciplinare nei confronti del dipendente responsabile.

Salvo il caso di licenziamento quando commesso con dolo o colpa grave, 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, costituisce illecito disciplinare. Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità dirigenziale.

Visite fiscali

Vengono riorganizzate le funzioni di accertamento medico legale in ipotesi di assenze per malattia del dipendente, ed assegnate, [dal settembre prossimo](#), all'INPS le relative competenze. Viene demandata all'adozione di Decreti di attuazione e di una Convenzione tra INPS e Medici di medicina fiscale la definizione delle specifiche. Si prevede che 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 che, a sua volta, ne dà comunicazione all'INPS.

Stabilizzazioni e concorsi

a) Stabilizzazioni

Vengono rinnovati gli iter per l'assunzione a tempo indeterminato di personale in possesso di specifici requisiti attraverso un piano straordinario di stabilizzazione previsto per il prossimo triennio.

Si prevede infatti che le Amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, nel triennio 2018-2020, in coerenza con il Piano triennale dei fabbisogni e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:

- a) risulti in servizio successivamente alla data del 28 agosto 2015 (data di entrata in vigore della Legge n. 124 del 2015) con contratti a tempo determinato presso l'Amministrazione che procede all'assunzione;
- 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;
- c) abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'Amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

b) Concorsi

Viene attribuito maggior valore all'esperienza professionale acquisita da coloro che hanno avuto rapporti di lavoro flessibile con le Amministrazioni Pubbliche, prevedendo la possibilità di stabilire nelle procedure concorsuali una percentuale di posti disponibili riservati a tali soggetti.

In particolare, si prevede che nel triennio 2018-2020, le Amministrazioni, possono bandire, in coerenza con il Piano triennale dei fabbisogni, ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno e previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al

cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che risulti in possesso dei seguenti requisiti:

- a) sia titolare, successivamente alla data del 28 agosto 2015 (data di entrata in vigore della Legge n. 124 del 2015), di un contratto di lavoro flessibile presso l'Amministrazione che bandisce il concorso;
- b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'Amministrazione che bandisce il concorso.

c) Disposizioni comuni

Per favorire l'attuazione di queste disposizioni le Amministrazioni possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, fermo restando il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e il rispetto di determinate condizioni poste a garanzia della sostenibilità del costo.

Non viene dato rilievo al servizio prestato negli uffici di diretta collaborazione con organi di indirizzo politico-amministrativo, nè al servizio prestato attraverso contratti di somministrazione di lavoro.

Fino al termine delle procedure di stabilizzazione o concorsuale è fatto divieto alle Amministrazioni interessate di instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile, per le professionalità interessate dalle predette procedure. Le Amministrazioni possono tuttavia prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle procedure, fino alla loro conclusione, nei limiti delle risorse disponibili.

In caso di processi di riordino, soppressione o trasformazione di enti, con conseguente transito di personale, ai fini del conteggio del periodo maturato si considera anche il periodo maturato presso l'Amministrazione di provenienza.

Progressioni di carriera

Per il triennio 2018-2020, le Amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive interne 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% di quelli previsti nei Piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni Amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree tramite concorso pubblico.

Tutela in caso di licenziamento

Viene inserito un correttivo alla tutela reale prevista dall'art. 18 della Legge n. 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori), ovvero si precisa che quando il licenziamento viene accertato come illegittimo, l'indennizzo contestuale al reintegro nel posto di lavoro non potrà oltrepassare le 24 mensilità.

Se il giudice ritiene la sanzione disciplinare irrogata dall'ente come viziata da difetto di proporzionalità, ha il potere di annullarla e modificarla tenendo conto della gravità del comportamento tenuto e dello specifico interesse pubblico violato.

APPENDICE PER APPROFONDIMENTI

Tabella 1 – D.Lgs. n. 74/2017 Performance e valutazione

Parole chiave	Articolo normativo di riferimento
Premialità	Art. 1, D. Lgs. n. 74/2017 Art. 3, c. 5, c. 5-bis, D. Lgs. n. 150/2009 Art. 15, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 75/2017 Art. 55-quater, lett. f-quinquies, D.Lgs. n. 165/2001
Obiettivi generali	Art. 3, D. Lgs. n. 74/2017 Art. 5, c. 01, c. 1, D. Lgs. n. 150/2009
Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV)	Art. 4, art. 11, D. Lgs. n. 74/2017 Art. 6, art. 14, c. 2-bis, c. 2-ter, c. 4-ter, art. 14-bis, D. Lgs. n. 150/2009
Cittadini	Art. 13, c. 2, D. Lgs. n. 74/2017 Art. 19-bis, D. Lgs. n. 150/2009
Dirigenti	Art. 1, art. 7, c. 1, lett. b), D. Lgs. n. 74/2017 Art. 3, c. 5, c. 5-bis, art. 9. c. 1., lett. a), D. Lgs. n. 150/2009
Sanzioni	Art. 8, D. Lgs. n. 74/2017 Art. 10, c. 1, c. 5, D. Lgs. n. 150/2009
Remunerazione della Performance	Art. 13, c. 1, D. Lgs. n. 74/2017 Art. 19, D. Lgs. n. 150/2009
Bonus eccellenze	Art. 14, D. Lgs. n. 74/2017 Art. 21, D. Lgs. n. 150/2009

Nota:

Il D.Lgs. n. 74/2017 modifica il D.Lgs. n. 150/2009.

Per una lettura più agevole si consiglia di consultare il D.Lgs. n. 150/2009, aggiornato e integrato con le modifiche, sul portale www.normattiva.it.

Tabella 2 – D.Lgs. n. 75/2017 Riorganizzazione delle Pubbliche Amministrazioni

Parole chiave	Articolo normativo di riferimento
Linee di indirizzo per la pianificazione del personale	Art. 4, c. 3, c. 5, D. Lgs. n. 75/2017 Art. 6-ter, c. 1, c. 5, D. Lgs. n. 165/2001
Gestione delle risorse umane	Art. 5, D. Lgs. n. 75/2017 Art. 7, c. 5-bis, c. 6, D. Lgs. n. 165/2001
Lavoro flessibile	Art. 9, c. 1, lett. b), D. Lgs. n. 75/2017 Art. 36, c. 2, D. Lgs. n. 165/2001
Lingue straniere e dottorato	Art. 6, c. 1, lett. a), art. 7, D. Lgs. n. 75/2017 Art. 35, c. 3, lett. e-ter, art. 37, c. 1, D. Lgs. n. 165/2001
Disabili	Art. 10 D. Lgs. n. 75/2017 Art. 39-bis, art. 39-ter, art. 39-quater D. Lgs. n. 165/2001
Procedimento disciplinare	Art. 13, c. 1, lett. a), lett. b), lett. d), lett. j), art. 22, c. 13, D.Lgs. n. 74/2017 Art. 55-bis, c. 1 c. 2, c. 4, c. 9-bis, c. 9-ter, D. Lgs. n. 165/2001
Infrazioni disciplinari	Art. 15, c. 1, lett. f-bis, lett. f-ter, lett. f-quarter, lett. f-quinquies, art. 17, D. Lgs. n. 75/2017 Art. 55-quater, art. 55-sexies, c. 1, c. 3, D. Lgs. n. 165/2001
Visite fiscali	Art. 18, art. 22, c. 2, D. Lgs. n. 75/2017 Art. 55-septies, c. 2-bis, c. 5-bis, D. Lgs. n. 165/2001
Stabilizzazioni	Art. 20, c. 1, c. 3, c. 5, c. 7, c. 8, D. Lgs. n. 75/2017
Concorsi	Art. 20, c. 2, c. 3, c. 5, c. 7, c. 8, D. Lgs. n. 75/2017
Progressioni di carriera	Art. 22, c. 15 D. Lgs. n. 75/2017
Tutela in caso di licenziamento	Art. 21 D. Lgs. n. 75/2017 Art. 63, c. 2, c. 2-bis, D. Lgs. n. 165/2001

Nota:

Il D.Lgs. n. 75/2017 apporta modifiche e integrazioni al Testo Unico del pubblico impiego (D. Lgs. n.165/2001) e prevede una serie di ulteriori disposizioni finalizzate al superamento del precariato.

Si consiglia la lettura integrale delle nuove disposizioni introdotte dal D.Lgs. 75/2017 (es. art. 20 e 22) e la consultazione delle disposizioni del D.Lgs. 165/2001 nella versione aggiornata sul portale www.normattiva.it.