



Il Testo Unico del Pubblico Impiego come approvato in Cdm a cura dell'Ufficio Politiche contrattuali del Pubblico Impiego

Il 19 maggio il Consiglio dei ministri ha licenziato l'ultima versione dello schema di decreto legislativo recante le modifiche del Testo unico del pubblico impiego.

Un atto conclusivo di un percorso condiviso intrapreso fin dai primi incontri che hanno portato alla sottoscrizione dell'accordo del 30 novembre. Ebbene alla luce di quei contenuti dell'accordo, di cui eravamo pienamente soddisfatti, ci siamo mossi consapevoli del duro lavoro che si sarebbe profilato per tradurli in un provvedimento legislativo che ripristinasse finalmente normali e corrette relazioni sindacali all'interno della Pubblica Amministrazione.

In questo percorso ci siamo posti come orizzonte quattro obiettivi: recuperare l'equilibrio del rapporto tra legge e contratto in favore di quest'ultimo; ripristinare nuove e piene relazioni sindacali; liberare la contrattazione di secondo livello e superare il fenomeno del precariato nella PA.

Dopo il lavoro di questi mesi, il Testo unico del pubblico impiego ne esce profondamente cambiato nella sua impostazione, soprattutto nel modo di intendere il lavoratore pubblico: non più un soggetto da criminalizzare e penalizzare ma un dipendente da valorizzare perché rappresenta il motore della macchina amministrativa e dei suoi servizi. E tutto questo non sarebbe stato realizzabile senza la firma dell'accordo del 30 novembre, il quale ha segnato questa netta inversione di tendenza rispetto al clima di avversione mediatica che dalla Brunetta in poi si è riversato sui pubblici dipendenti.

Il rapporto tra le fonti

È evidente, in prima battuta, come, rispetto al dettato della legge Brunetta, la contrattazione abbia riconquistato terreno rispetto alla legge, superandosi l'odiosa previsione secondo la quale il contratto avrebbe potuto derogare la legge solo nel caso in cui fosse stata quest'ultima a prevederlo espressamente. Il contratto oggi, invece, potrà derogare, nelle materie di propria competenza, le norme passate, presenti e future, nei limiti di quanto previsto dal Testo Unico del Pubblico Impiego. Un'estensione dello spazio attribuito alla contrattazione che è il risultato anche del nostro grande impegno speso per evitare che tale derogabilità – come inizialmente prospettato dal Governo - si limitasse solo alle norme future, continuando, così, ad impedire al contratto di tornare a regolare quelle discipline di propria competenza, su cui, negli ultimi anni, è intervenuta la legge.

Il nuovo art. 2 permetterà, pertanto, alla contrattazione di riacquisire il proprio ruolo all'interno della disciplina delle materie inerenti il rapporto di lavoro che le era stato sottratto dalla legge.

Testo Unico Pubblico Impiego previgente¹	Decreto legislativo recante modifiche e integrazioni al Testo unico del pubblico impiego. 28.02.17²	Decreto legislativo recante modifiche e integrazioni al Testo unico del pubblico impiego. 18.05.17³

¹ D.lgs. 165/01 vigente fino alla data di entrata in vigore del decreto attuativo della delega Madia, 124/15;

² Schema di decreto legislativo inviato alle Camere per l'esame delle commissioni parlamentari;

³ Schema di decreto legislativo come approvato dal Consiglio dei Ministri del 19.05.17.

Art. 2, Fonti	Art. 1 (Modifiche all'art. 2 D.lgs. 165/01, Fonti)	
<p>2. <i>I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo. <u>Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge.</u></i></p>	<p>1. All'articolo 2, comma 2, secondo periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:</p> <p>a) dopo la parola "introducano" sono inserite le seguenti: "o che abbiano introdotto";</p> <p>b) dopo le parole "essere derogate" sono inserite le seguenti: "nelle materie affidate alla contrattazione collettiva ai sensi dell'articolo 40, comma 1, e nel rispetto dei principi stabiliti dal presente decreto,";</p> <p>c) dopo le parole "accordi collettivi" è inserita la seguente "nazionali";</p> <p>d) le parole ", solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge" sono soppresse.</p>	<p>Identico</p>

Lo stesso salto di qualità possiamo riscontrarlo nel primo comma del novellato art. 40, il quale stabilisce che “*la contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali*” non circoscrivendola più ai soli “*diritti ed obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro*”.

Testo Unico Pubblico Impiego previgente	Decreto legislativo recante modifiche e integrazioni al Testo unico del pubblico impiego. 28.02.17	Decreto legislativo recante modifiche e integrazioni al Testo unico del pubblico impiego. 18.05.17
<p>Art. 40, Contratti collettivi nazionali e integrativi, comma 1</p>	<p>Art. 11 (Modifiche all'art. 40 D.lgs. 165/01, Contratti collettivi nazionali e integrativi)</p>	
<p>1. <u><i>La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in</i></u></p>	<p>1. All'articolo 40 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:</p> <p>a) il comma 1 è sostituito dal seguente: "La contrattazione collettiva disciplina il rapporto</p>	<p>Identico</p>

<p><i>particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.</i></p>	<p>di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità previste dal presente decreto. <i>Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità, la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421.";</i></p>	
--	--	--

Permangono, tuttavia, delle riserve perché a questo importante passo in avanti non è corrisposto un effettivo passaggio di consegne, in favore della contrattazione, della disciplina dell'organizzazione del lavoro. La UIL, infatti, ha spiegato con insistenza, in più occasioni, come un pieno riequilibrio tra le fonti possa ripristinarsi solo riassegnando la disciplina dell'organizzazione del lavoro al contratto, ristabilendosi, così, la normale distinzione tra organizzazione del lavoro, attribuita ai contratti collettivi, e organizzazione degli uffici, di pertinenza legislativa. Ed è proprio partendo da questa lecita aspettativa nella gestione dei servizi che cercheremo di scardinare la netta chiusura del Governo nei confronti dell'attribuzione alla contrattazione dell'organizzazione del lavoro in quanto strettamente inerente al rapporto di lavoro.

Art. 5, comma 2 TUPI previgente	Come modificato art. 2 schema decreto 28.02.17	Come modificato schema decreto 18.05.17
<p><i>2. Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la</i></p>	<p>All'articolo 5, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni: a) dopo le parole "alla gestione dei rapporti di lavoro" sono inserite le seguenti: ", nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del</p>	<p>Identico</p>

<p>capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatti salvi la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici ovvero, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, l'esame congiunto, ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9.</p> <p>Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici.</p>	<p>lavoro nell'ambito degli uffici"; b) le parole da "fatti salvi la sola" fino a "l'esame congiunto," sono sostituite dalle seguenti: "fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione,"; c) l'ultimo periodo è soppresso.</p>	
--	---	--

L'art. 5 appena riportato presenta una novità per quel che riguarda il profilo delle relazioni sindacali. Il Governo, lo scorso 30 novembre, si è impegnato a perseguire la "ripresa di nuove e piene relazioni sindacali". Ebbene, apprezziamo il fatto che si sia passati, per tutto ciò che è prerogativa esclusiva del datore di lavoro, dalla mera informazione - prevista dal secondo comma dell'art. 5 - alla possibilità di ricorrere a "ulteriori forme di partecipazione, ove previste nei contratti". Ed è proprio all'interno della contrattazione che verranno cercate queste nuove forme per agevolare ma soprattutto ripristinare finalmente corrette e normali relazioni sindacali nella P.A. dopo anni di stallo, anche frutto di una odiosa disciplina dell'unilateralità che ha minato inevitabilmente l'equilibrio dei rapporti tra le parti. Una ripresa che sarà resa possibile, infatti, anche dai progressi che si sono registrati sul punto.

Art. 40, comma 3-ter TUPI previgente	Come modificato schema decreto 28.02.17	Come modificato schema decreto 18.05.17
<p>3-ter. Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-</p>	<p>il comma 3-ter è sostituito dal seguente: "3-ter. Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva</p>	<p>il comma 3-ter è sostituito dal seguente: "3-ter. Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva</p>

<i>finanziaria</i> <i>previste</i> <i>dall'articolo 40-bis.</i>	<i>sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis. I contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo. È istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti di cui al primo periodo. Ai componenti non spettano gettoni di presenza, né rimborsi spese a qualunque titolo dovuti.";</i>	<i>sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis. I contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo. È istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti di cui al primo periodo. L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati.";</i>
--	--	--

Ebbene, pur se la traduzione legislativa non rispecchia pienamente quanto stabilito dall'accordo, di certo si sono limati i confini del ricorso all'atto unilaterale, prevedendo, da una parte, il rispetto di termini minimi, stabiliti dalla contrattazione, delle trattative negoziali e, dall'altra, la necessità, qualora si verifici lo stallo delle trattative, di riaprire immediatamente i tavoli dopo l'esperimento dell'atto dell'amministrazione. Durante l'iter di analisi delle commissioni, tuttavia, abbiamo segnalato l'esigenza che l'atto unilaterale venisse adeguatamente motivato. Da questo punto di vista, il testo uscito dal Cdm del 19 maggio è intervenuto assegnando all'osservatorio istituito presso l'Aran il compito di verificare l'adeguata motivazione di tali atti in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa.

La contrattazione di secondo livello

Passando poi all'obiettivo fissato di liberare la contrattazione di secondo livello per consentirne l'utilizzo pieno di strumenti e risorse, è necessario partire dalla dichiarazione di principio di cui al novellato articolo 40.

Art. 40, comma 4-ter come introdotto art. 11 schema di decreto 28.02.17	Schema di decreto 18.05.17
<p>Aggiunto poi il seguente comma: “4-ter. <i>Al fine di semplificare la gestione amministrativa dei fondi destinati alla contrattazione integrativa e di consentirne un utilizzo più funzionale ad obiettivi di valorizzazione degli apporti del personale, nonché di miglioramento della produttività e della qualità dei servizi, la contrattazione collettiva nazionale provvede al riordino, alla razionalizzazione ed alla semplificazione delle discipline in materia di dotazione ed utilizzo dei fondi destinati alla contrattazione integrativa.</i>”.</p>	<p>Identico</p>

Questa disposizione consegna alla contrattazione collettiva nazionale il compito di provvedere “*al riordino, alla razionalizzazione ed alla semplificazione delle discipline in materia di dotazione ed utilizzo dei fondi destinati alla contrattazione integrativa*”.

Su questo capitolo non poche sono state le rimostranze - soprattutto per ciò che riguarda gli aspetti inerenti la produttività – che abbiamo manifestato al Governo e sulla base delle quali abbiamo presentato ipotesi di modifica al testo inviato alle commissioni parlamentari.

Come primo punto, abbiamo espresso una netta contrarietà alla prevalenza, all'interno del salario accessorio complessivo, della quota legata alla performance perché ciò avrebbe inevitabilmente ingenerato un arretramento di numerose indennità, che rappresentano, non solo, parte essenziale del trattamento complessivo dei lavoratori di determinati comparti (uno su tutti la sanità) ma garantiscono la corretta funzionalità degli stessi servizi erogati all'utenza. Le nostre continue osservazioni in tal senso non sono state vane visto che il Governo le ha recepite. Dalla lettura, infatti, dell'articolo 40, comma 3 bis, come da ultimo modificato in Cdm, il concetto di prevalenza della quota del salario accessorio legata alla performance non incide sulle risorse stabili dei fondi decentrati ma solo su quelle variabili. Ciò lo si ricava anche dalla soppressione del riferimento al salario accessorio “complessivo”. Pertanto le risorse stabili (progressioni orizzontali e indennità collegate all'organizzazione del lavoro, quali: turno, rischio, disagio, reperibilità, etc) sono escluse dal computo di tale prevalenza. Inoltre, bisogna segnalare che il criterio della produttività non viene più strettamente legato alle prestazioni individuali bensì connesso anche ai risultati dell'intera amministrazione in termini di servizi resi e di corretta gestione della stessa. Non possiamo che registrare, quindi, un notevole progresso, che è stato frutto del nostro lavoro e delle nostre costanti segnalazioni rivolte al Governo negli ultimi mesi.

Art. 40, comma 3-bis TUPI previgente	Come modificato schema decreto 28.02.17	Come modificato schema decreto 18.05.17
<p>3-bis. <i>Le pubbliche amministrazioni autonome attivano livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto</i></p>	<p>al comma 3-bis, terzo periodo, la parola "individuale" è soppressa;</p>	<p>al comma 3 bis, sono apportate le seguenti modificazioni: 1. al secondo periodo, dopo le parole “<i>qualità della performance</i>” sono inserite le</p>

<p>dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Essa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.</p>		<p>seguenti: “, destinandovi, per l’ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati”;</p> <p>2. il terzo periodo è sostituito dal seguente: “La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l’anno di riferimento.”;</p> <p>3. al quarto periodo la parola “Essa” è sostituita dalle seguenti: “La contrattazione collettiva integrativa”;</p>
---	--	---

Il superamento del precariato nella Pubblica Amministrazione

Arrivando, infine, all’ultimo - non per importanza - degli obiettivi che ci siamo posti, ossia la lotta al precariato, possiamo dichiararci soddisfatti per aver portato a casa l’inclusione nella platea dei beneficiari di numerose tipologie di lavoratori precari che altrimenti sarebbero rimasti ingiustamente esclusi sulla scorta della prima formulazione della norma.

<p>Decreto legislativo recante modifiche e integrazioni al Testo unico del pubblico impiego. 28.02.17</p>	<p>Decreto legislativo recante modifiche e integrazioni al Testo unico del pubblico impiego. 18.05.17</p>
<p>CAPO IX Disposizioni finali e transitorie</p>	
<p>Art. 20 (Superamento del precariato nelle</p>	

pubbliche amministrazioni)	
<p>1. <i>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 di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che, alla data di entrata in vigore del presente decreto, possiede tutti i seguenti requisiti:</i></p> <p><i>a) sia in servizio con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione;</i></p> <p><i>b) sia stato già selezionato dalla medesima amministrazione con procedure concorsuali;</i></p> <p><i>c) abbia maturato alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.</i></p> <p>2. <i>Nello stesso triennio 2018-2020, le amministrazioni, possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell' adeguato accesso dall' esterno, 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, alla data di entrata in vigore del presente decreto, possiede tutti i seguenti requisiti:</i></p> <p><i>a) sia in servizio con contratti di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;</i></p> <p><i>b) abbia maturato alle dipendenze dell'amministrazione che bandisce il concorso almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.</i></p>	<p>1. Identico</p> <p><i>a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione;</i></p> <p><i>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;</i></p> <p><i>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.</i></p> <p>2. Identico</p> <p><i>a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;</i></p> <p><i>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.</i></p>

3. Ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale, le pubbliche amministrazioni, nel triennio 2018-2020, ai soli fini di cui ai commi 1 e 2, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122. Le predette risorse sono calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40- bis, comma 1, e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28.

4. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 non possono essere applicate dai comuni che in ciascuno degli anni del quinquennio 2012-2016 non hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica. Le regioni a statuto speciale, nonché gli enti territoriali ricompresi nel territorio delle stesse, possono applicare il comma 1, elevando ulteriormente i limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato ivi previsti, anche mediante l'utilizzo delle risorse, appositamente individuate con legge regionale dalle medesime regioni che assicurano la compatibilità dell'intervento con il raggiungimento dei propri obiettivi di finanza pubblica, derivanti da misure di revisione e razionalizzazione della spesa certificate dagli organi di controllo interno. Ai fini del rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, gli enti territoriali delle predette regioni a statuto speciale, calcolano inoltre la propria spesa di personale al netto dell'eventuale cofinanziamento erogato dalle regioni ai sensi

3. Ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale, le pubbliche amministrazioni, nel triennio 2018-2020, ai soli fini di cui ai commi 1 e 2, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse **previste per i contratti di lavoro flessibile**, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate

risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1, e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28.

4. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 non possono essere applicate dai comuni che **per l'intero** quinquennio 2012-2016 non hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica. Le regioni a statuto speciale, nonché gli enti territoriali ricompresi nel territorio delle stesse, possono applicare il comma 1, elevando ulteriormente i limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato ivi previsti, anche mediante l'utilizzo delle risorse, appositamente individuate con legge regionale dalle medesime regioni che assicurano la compatibilità dell'intervento con il raggiungimento dei propri obiettivi di finanza pubblica, derivanti da misure di revisione e razionalizzazione della spesa certificate dagli organi di controllo interno. Ai fini del rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, gli enti territoriali delle predette regioni a statuto speciale, calcolano inoltre la propria spesa di personale al netto dell'eventuale cofinanziamento erogato dalle regioni ai sensi del periodo precedente. I

<p><i>del periodo precedente. I predetti enti possono prorogare i rapporti di lavoro a tempo determinato fino al 31 dicembre 2018, nei limiti delle risorse utilizzabili per le assunzioni a tempo indeterminato, secondo quanto previsto dal presente articolo.</i></p> <p><i>5. Fino al termine delle procedure di cui ai commi 1 e 2, è fatto divieto alle amministrazioni interessate di instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, per le professionalità interessate dalle predette procedure. Il comma 9-bis dell'articolo 4 del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, è abrogato.</i></p> <p><i>6. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 1, commi 425 e 426 della legge 23 dicembre 2014, n. 190.</i></p> <p><i>7. Ai fini del presente articolo non rileva il servizio prestato negli uffici di diretta collaborazione né quello prestato in virtù di contratti di cui agli articoli 90 e 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.</i></p> <p><i>8. Le amministrazioni possono prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle procedure di cui ai commi 1 e 2, fino alla loro 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.</i></p> <p><i>9. Il presente articolo non si applica al reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) presso le istituzioni scolastiche ed educative statali. Fino all'adozione del regolamento di cui all'articolo 2, comma 7, lettera e) della legge 21 dicembre 1999, n. 508, le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano alle Istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica. I commi 5 e 6 del presente articolo non si applicano agli enti pubblici di ricerca di cui al decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218.</i></p>	<p><i>predetti enti possono prorogare i rapporti di lavoro a tempo determinato fino al 31 dicembre 2018, nei limiti delle risorse utilizzabili per le assunzioni a tempo indeterminato, secondo quanto previsto dal presente articolo.</i></p> <p>5. Identico</p> <p>6. Identico</p> <p><i>7. Ai fini del presente articolo non rileva il servizio prestato negli uffici di diretta collaborazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 165 del 2001 o degli organi politici delle Regioni, secondo i rispettivi ordinamenti, né quello prestato in virtù di contratti di cui agli articoli 90 e 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.</i></p> <p>8. Identico</p> <p><i>9. Il presente articolo non si applica al reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) presso le istituzioni scolastiche ed educative statali. Al personale delle Istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica si applicano le disposizioni del regolamento di cui all'articolo 2, comma 7, lettera e), della legge 21 dicembre 1999, n. 508, da adottarsi in coerenza con le finalità di cui al presente articolo. I commi 5 e 6 del presente articolo non si applicano agli enti pubblici di ricerca di cui al decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218.</i></p>
---	---

10. Per il personale medico, tecnico-professionale e infermieristico del Servizio sanitario nazionale, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 543, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, la cui efficacia è prorogata al 31 dicembre 2018 per l'indizione delle procedure concorsuali straordinarie, al 31 dicembre 2019 per la loro conclusione, e al 31 ottobre 2018 per la stipula di nuovi contratti di lavoro flessibile ai sensi del comma 542 della legge 28 dicembre 2015, n. 208.

Il presente articolo non si applica altresì ai contratti di somministrazione di lavoro presso le pubbliche amministrazioni.

10. Identico

11. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano al personale tecnico professionale e infermieristico del Servizio sanitario nazionale, nonché al personale delle amministrazioni finanziate dal Fondo Ordinario per gli enti e le istituzioni di ricerca, anche ove lo stesso abbia maturato il periodo di tre anni di lavoro negli ultimi otto anni rispettivamente presso diverse amministrazioni del Servizio sanitario nazionale o presso diversi enti e istituzioni di ricerca.

12. Ai fini delle assunzioni di cui al comma 1, ha priorità il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente decreto.

13. In caso di processi di riordino, soppressione o trasformazione di enti, con conseguente transito di personale, ai fini del possesso del requisito di cui ai commi 1, lettera c), e 2, lettera b), si considera anche il periodo maturato presso l'amministrazione di provenienza.

14. Le assunzioni a tempo indeterminato disciplinate dall'articolo 1, commi 209, 211 e 212, della legge 27 dicembre 2013, n. 147 sono consentite anche nel triennio 2018-2020. Per le finalità di cui al presente comma le amministrazioni interessate possono utilizzare, altresì, le risorse di cui ai commi 3 e 4 o previste da leggi regionali, nel rispetto delle modalità, dei limiti e dei criteri previsti nei commi citati. Ai fini delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, gli enti territoriali calcolano la propria spesa di personale al netto dell'eventuale cofinanziamento erogato dallo Stato e dalle regioni. Le amministrazioni

<i>interessate possono applicare la proroga degli eventuali contratti a tempo determinato secondo le modalità previste dall'ultimo periodo del comma 4.</i>

Dal confronto tra le due versioni dello schema di decreto si evince, per l'appunto, come, nella fase iniziale, i requisiti richiesti fossero troppo stringenti e, di conseguenza, quanti e quali categorie di lavoratori sarebbero rimasti tagliati fuori dalle procedure. Si tratta, in primo luogo, del personale transitato da un'amministrazione all'altra a seguito di processi di riordino degli enti - data la necessità di maturare il requisito di tre anni di attività lavorativa negli ultimi otto presso la stessa amministrazione che bandisce il concorso -, ma anche di coloro che seppur non più in servizio presso l'amministrazione, abbiano comunque maturato il requisito dei tre anni negli ultimi otto.

Da quest'ultimo punto di vista, infatti, costituisce un importante passo avanti l'aver legato, nell'ultima versione del testo, il requisito dell'esser "in servizio" alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 e non più alla presenza in servizio nel momento in cui viene bandito il concorso. Allo stesso tempo, però, è stato posto, un titolo di priorità per il personale in servizio alla data di entrata in vigore dello schema di decreto. Superato, quindi, il vincolo di dover maturare i tre anni negli ultimi otto nella stessa amministrazione che bandisce, prevedendosi l'estensione delle procedure anche nei confronti di coloro che abbiano maturato il requisito dei tre anni totalizzandoli presso più amministrazioni diverse da quella che bandisce o in quanto transitati presso quest'ultima a seguito di processi di riordino, soppressione o trasformazione di enti.

Utile anche l'aver precisato il termine ultimo, individuato nel 31 dicembre 2017, per la maturazione dei requisiti. Importante, poi, l'inclusione nel campo di applicazione della norma anche del personale AFAM e degli LSU. Rimangono, tuttavia, ancora fuori alcuni soggetti, come, ad esempio, il personale degli enti di ricerca reclutato con fondi diversi da quello ordinario.

Ciò nonostante, si è tracciata comunque la rotta per una prima soluzione sistematica ad un problema divenuto patologico nelle amministrazioni, soprattutto a causa del blocco del turn over, e, su questo fronte, sono innegabili i meriti dell'accordo del 30 novembre nel promuovere e spingere finalmente questo processo di superamento del precariato.

Conclusioni

In conclusione, proprio sulla via tracciata dall'accordo, possiamo dire di aver raggiunto molti sviluppi positivi che finalmente sbloccheranno, dopo ormai otto anni, la contrattazione.

L'impegno profuso dalle organizzazioni sindacali e, in particolare, dalla UIL è stato decisivo per ottenere graduali passi in avanti rispetto alle formulazioni e proposte che di volta in volta presentava il Governo. Abbiamo sempre incalzato la nostra controparte per cercare di ottenere l'attuazione più aderente possibile ai dettati concordati nell'accordo del 30 novembre scorso.

Ciò nonostante, rimangono ancora, tuttavia, degli aspetti che non ci convincono, perché riteniamo che, in quegli ambiti, non si siano seguiti i parametri indicati dall'accordo e perché alcune delle nostre istanze sono rimaste inascoltate, ma la nostra azione non si fermerà. L'obiettivo è quello di spingere il Governo ad emanare dei decreti correttivi, nell'intento di limare quei residui del processo di rilegificazione operato dalla legge Brunetta che persistono nel D.lgs. 165.

In ogni caso, provvederemo a dare attuazione, nella sede della contrattazione, a una serie di questioni dell'accordo rimaste aperte, quali: la defiscalizzazione del salario accessorio, come avviene nel privato; il welfare aziendale; il rilancio della previdenza integrativa e il mantenimento degli 80€.

Continuiamo, quindi, a chiedere con insistenza alla Funzione Pubblica di inviare al più presto l'atto di indirizzo all'Aran per avviare le trattative dei rinnovi contrattuali.

È tempo di porre fine allo stallo delle relazioni sindacali nella P.A. e di rinnovare i contratti per tornare a riconoscere la dignità professionale dei pubblici dipendenti e per rimettere in moto la macchina amministrativa.