

corso di formazione per dirigenti sanitari

# DECRETO 75/2017 E RICADUTE SUL CONTRATTO

Roma 12 luglio 2017 - Enpam Via Torino, 38

**relatore Renzo Alessi**  
**Comitato Settore Comparto Sanità**

11.00 Inizio lavori

**Domenico Iscaro** Presidente Nazionale Anaa Assomed

**Alberto Spanò** Responsabile Nazionale Settore Dirigenza Sanitaria

13.00 Light lunch

14.00 Ripresa lavori

17.00 Conclusioni

# Decreto Legislativo 25 maggio 2017 n.75

---

«**Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche**»

Publicato nella Gazzetta Ufficiale 7 giugno 2017, n. 130.

“**MADIA**”

## **SCHEDA N.1: Premessa**

Interventi del legislatore modificato quadro nel corso ultimo decennio (Brunetta – Tremonti – Balduzzi) almeno su **4 aree** tematiche:

---

- 1. Aree Negoziali** (4 da 6)
- 2. Relazioni sindacali** (no consultazione ed elementi di concertazione)
- 3. Rapporto di Preminenza** Legge su Contratto (riserva, intervento legislatore e non derogabilità)
- 4. Regime degli Incarichi** (Valutazione, Assegnazione, Revoca)

## **SCHEDA N.2: Quadro Generale**

**Legge n.124 del 7 agosto 2015**

**Decretazione “Madia”**

---

- 1. Riordino Partecipate** (riduzione partecipazione)
- 2. Riordino Dirigenza Sanitaria** (Direzione Strategiche)
- 3. Riordino Dirigenza Amministrativa e Tecnica** (Dirigenti della Repubblica)
- 4. Modifica e Riordino DLGS n.165/2001**

## **SCHEDA N.3: Temporizzazione**

**Decreto Legislativo n.75 del 25 maggio 2017**

---

- 1. Circolare esplicativa Ministero della Funzione Pubblica**, in accordo con la Conferenza Regioni, registrata alla Corte dei Conti ..... entro mese Luglio;
- 2. Linee di indirizzo del Ministero della Funzione Pubblica**, in accordo con la Conferenza Regioni ..... entro 90 giorni;
- 3. Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica** (in qualità di Presidente del Comitato di Settore delle Funzioni Centrali) **all'ARAN per avvio stagione contrattuale**;
- 4. Direttiva del Comitato di Settore Regioni – Autonomie Locali e Sanità all'ARAN per avvio stagione contrattuale.....entro luglio**;

## SCHEDA N.4: Il Decreto 25.5.2017 n.75

### PRINCIPI FONDANTI

---

1. Coerenza sistematica normativa con la sua semplificazione;
2. Risoluzione antinomie sorte nel tempo rispetto alle discipline regolatrici la materia;
3. Indicazione esplicita delle norme abrogate;
4. Progressivo superamento del concetto di “dotazione organica” come limite assunzionale e introduzione del “fabbisogno”;
5. Sistema Informativo Nazionale;

**Segue: SCHEDA N.4: Il Decreto 25.5.2017 n.75**

## **PRINCIPI FONDANTI**

---

6. Definizione obiettivi relativi al contenimento delle assunzioni;
7. Definizione delle materie escluse dalla contrattazione;
8. Accelerazione e semplificazioni procedure negoziali;
9. Disciplina del lavoro flessibile e suo governo;
10. Razionalizzazione dei sistemi di valutazione.

## SCHEDA N.5: Le novità introdotte dal dlgs n.75

*L'esposizione viene fatta usando la numerazione degli articoli del coordinato e modificato dlgs 165/2001.*

### ART.2, c.2

Previsione della possibilità di derogare ad eventuali disposizioni di legge attraverso il CCNL per le materie riportate all'art.40, 1° comma.

---

### **Osservazioni**

a. le **materie** sono articolate in quelle:

- **disciplinate esclusivamente dalla legge** (organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale e conferimento e revoca incarichi);
- **derogabili dal CCNL** nei limiti previsti dalla legge (disciplina sanzioni disciplinari, valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio e mobilità);
- **demandate alla contrattazione** collettiva nazionale (trattamento economico, gestione dei fondi contrattuali..).

b. va evidenziato che la possibile deroga è prevista solo per la **contrattazione nazionale** che delinearà i limiti e i vincoli della contrattazione integrativa aziendale.



## SCHEDA N.5.1

### ART.5, c.2.

---

Il potere di organizzazione degli uffici, nel rispetto della pari opportunità, ed in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici, rimane nella sfera di competenza esclusiva dell'Amministrazione, viene introdotto il livello "informativo" verso le OO.SS.

#### *Osservazioni*

1. L'introduzione del livello di informazione ha carattere "**preventivo**", in quanto finalizzato a consentire al sindacato di esercitare la sua funzione.
2. Nel testo si fa riferimento a "ovvero **ulteriori** forme di partecipazione da definirsi nel contratto collettivo nazionale.

## SCHEDA N.5.2

### ART.6.

Questo articolo introduce la nozione di “**fabbisogno**” in luogo di quella di “**dotazione organica**”.

---

Viene previsto, come **atto e strumento principale**, la definizione e l’assunzione del “**piano triennale dei fabbisogni**”, che deve contenere la definizione delle risorse finanziarie disponibili per questo scopo e la rimodulazione della dotazione organica.

Esso viene adottato **annualmente** ed approvato secondo gli ordinamenti propri di ciascuna Amministrazione.

Viene prevista l’**informazione preventiva** alle Organizzazioni Sindacali.

#### Osservazioni

- Vengono previste delle **linee guida** (art.6 ter) elaborate dal Ministero della FP di concerto con la Conferenza Regioni e, per la Sanità, anche il Ministero della Salute;
- Il piano è uno strumento **vincolante**, l’assenza del quale comporta l’impossibilità di procedere a qualsiasi tipo di assunzione (marzo 2018).

## SCHEDA N.5.3

### ART.7.

In questo complesso articolo viene affrontato il tema della gestione del personale attraverso un mix di capi saldo che in parte sono innovativi ed in parte vengono qui riconfermati nella precedente stesura, in particolare:

---

- **comma 5:** riconferma che “le Amministrazioni Pubbliche **non possono** erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano a prestazioni effettivamente rese”;
- **comma5bis:** introduce il “**divieto di stipulare contratti di collaborazione** che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personale, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”. Questo è finalizzato, in modo coerente con il lavoro subordinato attraverso pubblico concorso, alla riduzione del precariato. Proprio questo motivo induce il legislatore stabilire che al dirigente che sottoscrive per la parte pubblica tali contratti viene applicata la figura della “**responsabilità erariale**”;

## Segue **SCHEDA N.5.3**

### **ART.7.**

➤ **comma 6:** viene mantenuta, con modifiche, la **possibilità** di sottoscrivere contratti libero professionali (partita IVA) con **4 necessari presupposti:**

---

1. impossibilità di far fronte a specifiche esigenze con personale proprio;
2. competenze dell'incarico rientranti nelle competenze dell'Amministrazioni;
3. temporizzazione certa, senza possibilità di rinnovo, ma solo proroga nelle eventualità previste dalla legge;
4. contratto che deve contenere oggetto, compenso e tempo di esecuzione.

La sottoscrizioni anche di questi contratti al di fuori o in contrasto con i vincoli descritti comporta la **responsabilità amministrativa** per dirigente che li sottoscrive per conto Amministrazione.

➤ **comma 6bis:** riconferma l'indispensabilità che le Amministrazioni pubbliche "disciplinino e rendano pubbliche le **procedure comparative** per il conferimento di tali incarichi.

## **SCHEDA N.5.4**

### **ART.30.**

---

La disposizione introdotta prevede che il **CCNL possa integrare** procedure e criteri generali x l'attivazione del "passaggio diretto" tra amministrazioni pubbliche.

Tale facoltà derogante è finalizzata a prevedere "ex novo" eventuali disposizioni perché la normativa dichiara nulle le eventuali disposizioni in contrasto con i principi dello stesso art.30.

Analogamente si prevede **all'ART.33** per le procedure di governo del personale in soprannumero o in esubero.

## SCHEDA N.5.5

### ART.35.

---

Anche questo articolo riguardante “**il reclutamento del personale**” si presenta complesso ed in particolare si articola in:

1. **comma e.bis:** viene prevista, come recitava la Legge delega n.124/2015, la facoltà dell'Amministrazione che bandisce un concorso di **limitare il numero degli eventuali idonei** fino ad un massimo del 20% dei posti messi a concorso. L'obiettivo è del tutto evidente ovvero quello di limitare le graduatorie infinite e di consentire, almeno per alcuni profili, procedure concorsuali più calzanti nel tempo. Si tratta di una “facoltà” non di un obbligo e va comunque dichiarata nel bando concorsuale;
2. **comma e.ter:** viene prevista la **facoltà**, per alcuni specifici profili, dell'Amministrazione di chiedere il “**Dottorato di Ricerca**”, che, in questo caso, è da valutare tra i TITOLI RILEVANTI ai fini del concorso (**carriera**). *Questa disposizione dovrà far parte nella nuova regolamentazione contrattuale attualmente in fase di definizione;*

## Segue **SCHEDA N.5.5**

### **ART.35**

- 
- 3. comma 3bis, lett. a):** viene prevista la **riserva massima** del 40% a favore dei titolari di un rapporto di lavoro subordinato **a tempo determinato** con 3 anni di servizio presso l'Amministrazione che bandisce il concorso. Questa disposizione verrà ripresa dall'art.20 che tratta la gestione del precariato;
- 4. comma 3bis, lett. b):** viene riconosciuto e valorizzato come esperienza (triennale) il **lavoro flessibile**. *Anche in questo caso bisogna attendere la regolamentazione nazionale dei concorsi nel S.S.N.;*
- 5. comma 5:** facoltà di **avvalersi RIPAM** (Ministero della Funzione Pubblica), per lo svolgimento e l'organizzazione di complesse procedure concorsuali, fatto salvo che la responsabilità di gestione rimane in capo alla Commissione esaminatrice. In questo caso può essere previsto un contributo dei partecipanti al bando;
- 6. comma 5bis :** si conferma che i vincitori di concorso pubblico devono permanere nella sede di prima destinazione non meno di 5 anni. *Questo limite non è derogabile, anche se va chiarito, per la Sanità, che tale sede va intesa come Azienda ULS*

## **SCHEDA N.5.6**

### **ART.36**

L'articolo definisce, innovando, la **categoria del lavoro flessibile** ovvero del **lavoro somministrato** delineando alcune limitazioni e vincoli:

---

- comprovati motivi
- comprovate condizioni;
- rispetto art.19 del D.L.81/2015 (Job acts)
- rispetto alla disciplina che verrà definita in sede del CCNQ 2016 -2018
- non prevedendo tale rapporti per il personale dei profili dirigenziali e direttivi;

La violazione di questi principi presenta la figura di danno erariale.

Viene prevista l'informazione preventiva alle OO.SS.



**SCHEDA N.5.7**  
**ART.39, bis, ter e quater**

---

Disposizioni atte a favorire l'inserimento lavorativo al personale con disabilità.

## SCHEDA N.5.8

### ART.40

Vengono confermati e, parzialmente innovati i tratti caratterizzanti lo schema della contrattazione.

---

- 1. definite** le materie come delineate nell'ART.2;
- 2. confermati** i 4 comparti di contrattazione e le 4 aree dirigenziali di cui una per la Dirigenza Sanitaria. *Per la sanità questo significa l'area dei livelli (ex comparto) e l'area della Dirigenza Sanitaria che comprende: medici, veterinari, biologi, fisici, chimici, farmacisti, psicologi e dir. Professione sanitaria. I profili Professionale, Tecnico ed Amministrativo entrano nell'area della Dirigenza delle Autonomie Locali e Regioni;*
- 3.** previsione della possibilità di attivare apposite sezioni dentro ciascuna area negoziale;

## Segue SCHEDA N.5.8

### ART.40

---

4. **coerenza** con il modello privato che è costruito su due livelli Nazionale e di Azienda (con contenuti integrativi). *Per la Sanità va riconfermato o comunque disegnato il ruolo della singola Regione che comunque non può diventare un luogo di negoziazione;*
5. **definizione** delle procedure della negoziazione integrativa con un tempo MINIMO per svolgere la contrattazione;
6. **definizione** dei tempi e quantità per eventuali recuperi di risorse erroneamente assegnate (25% o massimo 5 anni);
7. **previsione** di clausole per ridurre fondo salario accessorio in collegamento con regime assenze;
8. **previsione** che il CCNL ridisegni, semplificando il regime dei fondi contrattuali.

## **SCHEDA N.5.9**

### **ARTT. 41 e 42**

---

- **Comitati di settore, ruolo e funzionamento;**
- **Rappresentanza sindacale.**

## **SCHEDA N.6**

---

### **ART.20**

Gestione del precariato

### **ART.23**

Salario accessorio e sperimentazione

### **ART.24**

Clausola invarianza