

1. Introduzione	pag. 7	3.3.2. Le linee di indirizzo per la definizione dei fabbisogni di personale (art. 6-ter)	pag. 24
2. La contrattazione collettiva nazionale ed integrativa di <i>Annalisa Ebreo</i>	pag. 8	3.3.3. Conseguenze delle violazioni degli obblighi di informazione e comunicazione dei piani di fabbisogno e delle modifiche	pag. 25
2.1. Introduzione	pag. 8	4. Il reclutamento del personale di <i>Francesca Gulli</i>	pag. 26
2.2. La legge delega del 7 agosto 2015, n. 124	pag. 9	4.1. Le novità introdotte dalla riforma Madia in tema di reclutamento del personale – legge delega n. 124/2015	pag. 26
2.3. La riespansione dello “spazio negoziale”	pag. 9	4.2. Il reclutamento del personale	pag. 30
2.4. Le modifiche apportate all’art. 40 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e i “nuovi” spazi della contrattazione collettiva	pag. 11	5. I contratti di lavoro flessibile di <i>Andrea Patrizi</i>	pag. 39
2.5. Conclusioni	pag. 16	5.1. Lavoro flessibile	pag. 39
3. La distribuzione delle risorse umane negli uffici: piano triennale di <i>Andrea Patrizi</i>	pag. 17	6. Superamento del precariato nella pubblica amministrazione di <i>Andrea Patrizi</i>	pag. 43
3.1. La matrice per obiettivi contro la matrice a pianta organica	pag. 17	6.1. Le modifiche all’art. 7 gestione delle risorse umane/superamento delle CO.CO.CO.	pag. 43
3.2. La relazione AIR e l’individuazione delle esigenze di riforma	pag. 17	6.2. Assorbimento del personale precario	pag. 47
3.3. La risposta alle esigenze di riforma	pag. 18		
3.3.1. Misure in materia di organizzazione e razionalizzazione della spesa per il funzionamento delle pubbliche amministrazioni (art. 6-bis)	pag. 23		

Sommario

7. Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi (art. 53 t.u.p.i.) di <i>Francesca Gulli</i>	pag. 53	obblighi di comunicazione a carico delle pubbliche amministrazioni. Il regime sanzionatorio	pag. 66
7.1. La disciplina delle incompatibilità, del cumulo di impieghi e incarichi	pag. 53	8.8. Elenchi e graduatorie. Gli Uffici competenti e il Comitato tecnico	pag. 68
7.2. Le modalità di conferimento degli incarichi	pag. 54	8.9. Il reclutamento dei disabili protetti	pag. 68
8. Il collocamento mirato dei disabili protetti nel pubblico impiego dopo il d.lgs. n. 75/2017 di <i>Mauro Raffaghelli</i>	pag. 62	8.9.1. Assunzioni a seguito di avviamento	pag. 68
8.1. Premessa	pag. 62	8.9.2. Assunzioni tramite procedure selettive	pag. 69
8.2. Il "collocamento mirato" e la mancata definizione delle nuove linee guida da parte del Ministro del Lavoro	pag. 62	8.9.3. Assunzione tramite convenzione	pag. 69
8.3. Le misure di sostegno alla disabilità: la Consulta nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro dei disabili e il Responsabile dei processi di inserimento	pag. 63	8.10. La normativa speciale applicabile ad alcune categorie di disabili protetti	pag. 69
8.4. Lo <i>status</i> di disabile protetto	pag. 64	8.10.1. I sordomuti	pag. 69
8.5. I limiti soggettivi degli obblighi di assunzione e la quota di riserva	pag. 65	8.10.2. I non vedenti	pag. 70
8.6. Esclusioni e compensazione territoriale automatica	pag. 66	8.11. Le altre categorie protette	pag. 71
8.7. Il prospetto informativo annuale e gli specifici		9. Il nuovo procedimento disciplinare di <i>Francesca Sciannameo</i>	pag. 75
		9.1. La nuova ripartizione delle competenze e delle responsabilità dei preposti al controllo del personale e dei soggetti competenti per i procedimenti disciplinari	pag. 75
		9.2. Forme e termini del procedimento disciplinare	pag. 76

Sommario

9.3. Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale	pag. 80	<i>Madia</i>) e dall'art. 15 del d.lgs. n. 75 del 2017 attuativo	pag. 104
9.4. Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazioni della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare	pag. 81	11.3.1. (segue) La nuova ipotesi di licenziamento disciplinare del dirigente introdotta dall'art. 1, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 116 del 2016	pag. 106
10. Novità in tema di accertamento medico legale di <i>Nicola Di Iorio</i>	pag. 94	11.4. L'estensione giurisprudenziale del licenziamento per giustificato motivo "oggettivo" a seguito di accertata inabilità assoluta o permanente alle mansioni	pag. 107
10.1. I controlli sulle assenze dei dipendenti	pag. 94	11.5. Le conseguenze del licenziamento illegittimo nel pubblico impiego e la problematica applicabilità della Riforma Fornero (l. n. 92 del 2012)	pag. 108
10.2. Aspetti finanziari	pag. 96	11.6. Le conseguenze del licenziamento illegittimo nel pubblico impiego e <i>gli obiettivi di riforma</i> di cui al decreto legislativo attuativo n. 75 del 2017	pag. 109
11. Il licenziamento nel pubblico impiego di <i>Andrea Marziale</i>	pag. 101	12. La valutazione delle performance di <i>Alessandro Buonanno</i>	pag. 119
11.1. Ambito applicativo della disciplina in materia di "pubblico impiego privatizzato"	pag. 101	12.1. Valutazione della performance dei dipendenti pubblici	pag. 119
11.1.1. La Riforma del Pubblico Impiego privatizzato (<i>rinvio</i>)	pag. 101	13. Controllo della spesa pubblica e costo del lavoro di <i>Alessandro Buonanno</i>	pag. 121
11.2. Il licenziamento disciplinare	pag. 102		
11.3. Le modifiche apportate dal d.lgs. n. 116 del 2016 in attuazione dei principi e criteri direttivi di cui agli articoli 16 e 17 della legge n. 124 del 2015 (c.d. <i>Riforma</i>			

GLI AUTORI

Gli Autori di questa Officina sono tutti componenti del *Team Pubblico Impiego* del Dipartimento di Diritto del Lavoro di *Quorum - Studio Legale e Tributario Associato*

Alessandro Buonanno, *Associate*

Nicola Di Iorio, *Associate*

Annalisa Ebreo, *Senior Associate*

Francesca Gulli, *Associate*

Andrea Marziale, *Partner*

Andrea Patrizi, *Partner*

Mauro Raffaghelli, *Of Counsel*

Francesca Sciannameo, *Associate*