

Ufficio Studi **CODAU**

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

Commento sintetico del decreto-legge 11 agosto 2013, n. 101 "Disposizioni urgenti per il perseguimento i obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni" coordinato [con la legge di conversione 30 ottobre 2013 n.125](#) (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 255 del 30/10/2013)

Ancora una volta ci si trova di fronte ad un testo molto complesso che contiene norme su svariati campi che producono modifiche normative a leggi vigenti e che quindi richiedono un approfondimento specifico.

E' riportato pertanto un sintetico commento di alcune disposizioni di particolare interesse per il sistema pubblico che hanno impatto anche sulle Università evidenziando che sarà cura dell'Ufficio Studi monitorare i successivi interventi che saranno effettuati per l'applicazione delle norme contenute nel provvedimento.

SOMMARIO

Art. 1 Disposizioni per l'ulteriore riduzione della spesa per auto di servizio e consulenze nella pubblica amministrazione

Art. 2 Disposizioni in tema di accesso nelle pubbliche amministrazioni, di assorbimento delle eccedenze e potenziamento della revisione della spesa in materia di personale

Art. 3 Misure urgenti in materia di mobilità nel pubblico impiego e nelle società partecipate

Art. 4 Disposizioni urgenti in tema di immissione in servizio degli idonei e vincitori di concorsi, nonché di limitazioni a proroghe di contratti e all'uso del lavoro flessibile nel pubblico impiego

Art. 5 Misure in materia di trasparenza, anticorruzione e valutazione della performance

Art. 7 Disposizioni in materia di collocamento obbligatorio, di commissioni mediche, etc.

Art. 1 (*Disposizioni per l'ulteriore riduzione della spesa per auto di servizio e consulenze nella pubblica amministrazione*)

I commi da 1 a 4 dell'articolo 1 riguardano le spese per auto di servizio e per buoni taxi nelle pubbliche amministrazioni. I successivi commi da 5 a 7 concernono la spesa per studi ed incarichi di consulenza da parte di pubbliche amministrazioni (norme che per espressa previsione normativa non si applicano alle Università). I commi 8 e 9 pongono alcune norme finali, con riferimento ad entrambe le materie.

Il **comma 1**, primo periodo estende all'anno 2015 il divieto - posto nella disciplina già vigente fino al 2014 - di acquisto di autovetture e di stipulazione di contratti di locazione finanziaria aventi ad oggetto le medesime autovetture.

Il divieto concerne le pubbliche amministrazioni inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione (quindi anche le Università), come individuate dall'ISTAT, le autorità indipendenti e la Commissione nazionale per le società e la borsa (CONSOB), Il divieto non si applica agli acquisti effettuati per le esigenze del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, per i servizi istituzionali di tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica, per i servizi sociali e sanitari svolti per garantire i livelli essenziali di assistenza.

Il comma 1 modifica, per il periodo di vigenza del divieto in oggetto, la disciplina del limite di spesa, per le amministrazioni summenzionate, in materia di acquisto, manutenzione, noleggio ed esercizio di autovetture (nonché di acquisto di buoni taxi), disponendo che, per il periodo di vigenza del divieto, il limite si computi escludendo (anche dalla base di calcolo relativa al 2011) le spese sostenute per l'acquisto di autovetture.

Si evidenzia che in base alla normativa a regime (già vigente), il limite di spesa è pari, per l'amministrazione, al 50 per cento della spesa sostenuta nell'anno 2011 - tale disposizione non si applica alle autovetture impiegate dall'Ispettorato centrale della tutela della qualità e repressione frodi dei prodotti agroalimentari del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali, dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco o per i servizi istituzionali di tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica, per i servizi sociali e sanitari svolti per garantire i livelli essenziali di assistenza, ovvero per i servizi istituzionali svolti nell'area tecnico-operativa della difesa [\[1\]](#).

Il successivo **comma 4** specifica che tra le fattispecie *escluse* dall'ambito di applicazione del limite (sono: le autovetture impiegate dall'Ispettorato centrale della tutela della qualità e repressione frodi dei prodotti agroalimentari del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali, dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco o per i servizi istituzionali di tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica, per i servizi sociali e sanitari svolti per garantire i livelli essenziali di assistenza, ovvero per i servizi istituzionali svolti nell'area tecnico-operativa della difesa) rientrano anche le autovetture impiegate per le attività di protezione civile.

Non si applicano all'Ispettorato centrale della tutela della qualità e repressioni frodi dei prodotti agro-alimentari del Ministero delle politiche agricole i limiti e divieti posti per l'acquisto di mobili e arredi nonché per l'acquisto o *leasing* di autovetture.

Il **comma 2** prevede che le amministrazioni che non adempiano agli obblighi già vigenti di comunicazione (alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica) in materia di autovetture di servizio, posti dall'art. 5 del D.P.C.M. 3 agosto 2011 [\[2\]](#), e successive modificazioni, sono assoggettate, a decorrere dal 2014, ad un ulteriore limite di spesa, pari al 60 per cento del limite di spesa previsto per il 2013 in materia di acquisto, manutenzione, noleggio ed esercizio di autovetture, nonché di acquisto di buoni taxi. Tale percentuale è così rideterminata rispetto alla norma vigente fissa quella percentuale all'80 per cento.

Il **comma 3** prevede che gli atti (ivi compresi i contratti) adottati in violazione del divieto e dei limiti di cui ai commi 1 e 2 siano nulli, costituiscano illecito disciplinare e siano soggetti ad una sanzione amministrativa pecuniaria da mille a cinquemila euro (è fatta salva l'azione di responsabilità amministrativa per danno erariale). Si evidenzia che nella formulazione letterale del comma 3, esso menziona esclusivamente la spesa per auto di servizio, e non anche la spesa per buoni taxi anche se si ritiene che *le sanzioni disposte dal comma medesimo ricomprendano anche la spesa per acquisto di buoni taxi.*

Il comma 4 demanda a un decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (da emanarsi su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione) la definizione di modalità e limiti ulteriori di impiego delle autovetture di servizio.

Inoltre si prevede che, ove l'acquisto di nuove autovetture sia consentito, esso si abbia per modelli a basso impatto ambientale e minor costo di esercizio, salvo motivate e specifiche eccezioni.

Si ricordano infine i **commi 8 e 9** il primo ricorda che la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica ed il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della ragioneria generale dello Stato possono disporre visite ispettive, a cura dell'Ispettorato per la funzione pubblica e dei servizi ispettivi di finanza del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato, al fine di verificare il rispetto dei vincoli finanziari di cui al presente articolo, denunciando alla Corte dei conti le eventuali irregolarità riscontrate mentre il comma 9 specifica che le norme di cui al **presente articolo** rappresentano una diretta attuazione dell'art.97 della Costituzione (relativo alla pubblica amministrazione) e principi di coordinamento della finanza pubblica.

Art.2 Disposizioni in tema di accesso nelle pubbliche amministrazioni, di assorbimento delle eccedenze e potenziamento della revisione della spesa in materia di personale

In questo caso ci troviamo di fronte ad un articolo molto complesso. Saranno affrontate le norme che sono applicabili alle Università.

In primis i commi 4 e 5 dell'articolo in commento disciplinano due norme di interpretazione autentica ^[3], relative ai limiti di permanenza in servizio per i dipendenti pubblici. In particolare, il **comma 4** contiene una disposizione di interpretazione autentica dell'art. 24, comma 3, primo periodo, del decreto-legge 201/2011, in tema di accesso al trattamento pensionistico da parte dei lavoratori che maturino, entro il 31 dicembre 2011, i requisiti di età e di anzianità contributiva. Il testo in vigore dispone che il lavoratore:

- 1) consegue il diritto alla prestazione pensionistica secondo la normativa vigente al 31 dicembre 2011;
- 2) può chiedere all'ente di appartenenza la certificazione di tale diritto.

L'intervento normativo stabilisce che il conseguimento, da parte di un lavoratore dipendente delle pubbliche amministrazioni, di un qualsiasi diritto a pensione entro il 31 dicembre 2011 comporta obbligatoriamente l'applicazione del regime di accesso e dei termini di decorrenza previgenti rispetto all'entrata in vigore del predetto articolo 24.

Il **comma 5** contiene una disposizione di interpretazione autentica dell'art. 24, comma 4, secondo periodo, del decreto-legge 201/2011. Essa prevede che, per i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni, il limite ordinamentale, previsto dai singoli settori di appartenenza per il collocamento a riposo d'ufficio e vigente alla data di entrata in vigore del decreto-legge 201/2011:

- non è modificato dall'elevazione dei requisiti anagrafici previsti per la pensione di vecchiaia;
- costituisce il limite non superabile, se non:

- per il trattenimento in servizio;
- per consentire all'interessato di conseguire la prima decorrenza utile della pensione, ove essa non sia immediata;

- al raggiungimento del suddetto limite, l'amministrazione deve far cessare il rapporto di lavoro o di impiego (sempre che il lavoratore abbia conseguito, a qualsiasi titolo, i requisiti per il diritto a pensione).

Si ricorda che il citato comma 4 dell'art. 24 del decreto-legge 201/2011:

- | | |
|----|---|
| 1) | al primo periodo, dispone la possibilità, per i lavoratori e le lavoratrici la cui pensione viene liquidata a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria e delle forme esclusive e sostitutive della medesima, nonché della gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 335/1995, di conseguire la pensione di vecchiaia all'età in cui sussistono i requisiti minimi previsti dalle successive disposizioni elencate nell'articolo 24; |
| 2) | al secondo periodo, prevede un sistema di incentivazione al proseguimento dell'attività lavorativa, fermi restando i limiti ordinamentali dei rispettivi settori di appartenenza, attraverso una riparametrazione dei coefficienti di trasformazione ⁶ calcolati fino all'età di 70 anni; |
| 3) | al terzo periodo, prevede che, nei confronti dei lavoratori dipendenti, l'efficacia delle disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 300/1970 (relative alla tutela contro i licenziamenti individuali) operi fino al conseguimento del richiamato limite massimo di flessibilità. |

Secondo quanto riportato nella relazione illustrativa al provvedimento, *“l'interpretazione autentica si rende necessaria per chiarire in maniera inequivocabile - evitando lo sviluppo di contenzioso - il regime applicabile ai lavoratori che hanno conseguito il requisito a pensione entro il 2011 e la salvezza dei limiti ordinamentali per i dipendenti pubblici”*.

Inoltre, l'interpretazione autentica è conforme a quanto disposto dalla circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 2 dell'8 marzo 2012, la quale, sulla base dell'aumento dei requisiti anagrafici e contributivi disposti dallo stesso articolo 24 del D.L. 201/2011 per i dipendenti pubblici, ha ritenuto opportuno chiarire che in base allo stesso articolo 24 (commi 3 e 14), “i dipendenti che hanno maturato i requisiti per il pensionamento entro la data del 31 dicembre 2011 rimangono soggetti al regime previgente per l'accesso e per la decorrenza del trattamento pensionistico di vecchiaia e di anzianità. Pertanto, anche se sono ancora in servizio, tali dipendenti non sono soggetti, neppure su opzione, al nuovo regime sui requisiti di età e di anzianità contributiva, fermo restando che si applica anche a loro il regime contributivo pro-rata per le anzianità maturate a decorrere dal 1° gennaio 2012. Ne consegue”, continua la circolare, “che per i dipendenti che, alla data del 31 dicembre 2011, hanno maturato i requisiti per l'accesso al pensionamento vigenti prima del d.l. n. 201 del 2011 (quindi al raggiungimento dei 65 anni) continuano ad essere vigenti le condizioni legittimanti l'accesso al trattamento precedenti e non può trovare applicazione la nuova disciplina, che esplica i suoi effetti esclusivamente nei confronti dei dipendenti che a decorrere dal 1° gennaio 2012 maturano i requisiti per il pensionamento. Pertanto, l'amministrazione, nell'anno 2012 o negli anni successivi, dovrà collocare a riposo al compimento dei 65 anni (salvo trattenimento in servizio) quei dipendenti che nell'anno 2011 erano già in possesso della massima anzianità contributiva o della quota o comunque dei requisiti previsti per la pensione. La portata della circolare era stata in parte annullata dalla sentenza n. 2446/2013 del TAR del Lazio, che aveva tolto alla pubblica amministrazione la facoltà di legittimare il collocamento a riposo d'ufficio nei confronti del dipendente che compie 65 anni contro il parere avverso dello stesso, a prescindere dal controllo del perfezionamento entro il 31 dicembre 2011 dei requisiti previgenti al D.L. 201/2011 per poter accedere alla pensione di anzianità, riconoscendo il diritto del ricorrente (un dipendente del Ministero della giustizia) a restare in servizio sino a 66 anni (limite anagrafico previsto per la pensione di vecchiaia dall'articolo 24 del D.L. 201/2011).

Al riguardo, la stessa relazione illustrativa precisa che *“vi sarebbe il rischio che - non potendosi opporre il limite ordinamentale per la cessazione dal servizio - i pubblici dipendenti possano pretendere di rimanere in servizio sino a 70 anni (questa età anagrafica è stabilita in generale dal menzionato articolo 24, comma 4), con evidenti*

ripercussioni negative sull'organizzazione delle amministrazioni, che, come noto, sono in fase di riduzione delle dotazioni organiche. Peraltro, la presenza di altre pronunce favorevoli invece all'orientamento espresso nella citata circolare (sentenza del TAR per l'Emilia Romagna n. 201/2013, e del TAR per il Veneto n. 303/2013) evidenzia proprio la necessità di intervenire legislativamente, onde evitare il proliferare di ulteriore contenzioso dannoso per le amministrazioni".

Il **comma 8ter** sostituisce il comma 5 bis dell'art. 19 del decreto legislativo 165/2001. In particolare l'intervento normativo riguarda la modifica delle percentuali previste come limite massimo per il conferimento di incarichi dirigenziali di prima fascia (10 per cento della dotazione organica corrispettiva) e di seconda fascia (5 per cento) prevista dall'articolo 19, comma 5-bis del decreto legislativo n. 165/2001. Tali percentuali sono elevate, rispettivamente, al 15 e 10 per cento - e si prevede che possano essere ulteriormente aumentate, fino ad un massimo rispettivamente del 25 e del 18 per cento, a detrazione delle corrispondenti percentuali (rispettivamente il 10 e l'8 per cento fissate da altra disposizione dell'articolo 19 del decreto legislativo n. 165 (ossia il suo comma 6) per il conferimento di incarichi dirigenziali a tempo determinato.

Si riporta il testo della norma modificata;

D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 <i>Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.</i>	
Testo vigente	Modifiche
Art. 19 <i>Incarichi di funzioni dirigenziali.</i>	Art. 19 <i>Incarichi di funzioni dirigenziali.</i>
5-bis. Gli incarichi di cui ai commi da 1 a 5 possono essere conferiti, da ciascuna amministrazione, entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 e del 5 per cento della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia, anche a dirigenti non appartenenti ai ruoli di cui al medesimo articolo 23, purché dipendenti delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, ovvero di organi costituzionali, previo collocamento fuori ruolo, comando o analogo provvedimento secondo i rispettivi ordinamenti.	5-bis Ferma restando la dotazione effettiva di ciascuna amministrazione , gli incarichi di cui ai commi da 1 a 5 possono essere conferiti, da ciascuna amministrazione, anche a dirigenti non appartenenti ai ruoli di cui all'articolo 23, purché dipendenti delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, ovvero di organi costituzionali, previo collocamento fuori ruolo, aspettativa non retribuita, comando o analogo provvedimento secondo i rispettivi ordinamenti. Gli incarichi di cui ai commi 1, 2, 4 e 5 possono essere conferiti entro il limite del 15 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei ruoli di cui al medesimo articolo 23 e del 10 per cento della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia. I suddetti limiti percentuali possono essere aumentati, rispettivamente fino ad un massimo del 25 e del 18 per cento, con contestuale

diminuzione corrispondenti fissate dal comma 6.	delle percentuali
--	------------------------------

Nel testo vigente, tale disposizione prevede la **possibilità di conferire tutti gli incarichi dirigenziali** previsti dai commi 1-5 del medesimo articolo **anche** a dirigenti che **non appartengono ai ruoli della dirigenza** di cui all'art. 23 del D.Lgs. 165, purché si tratti di **dipendenti da altre amministrazioni pubbliche o da organi costituzionali**, previo collocamento fuori ruolo, comando o analogo provvedimento secondo i rispettivi ordinamenti.

Il numero di tali incarichi non può comunque eccedere una certa soglia, per ciascuna amministrazione, pari al 10% della dotazione organica dei dirigenti di prima fascia e il 5% di quella di seconda fascia.

La novella in esame modifica tale disciplina apportando le seguenti **modifiche**:

§ **esclude** la possibilità prevista dal comma 5-*bis* per gli **incarichi dirigenziali apicali** (Segretario generale di ministeri, incarichi di direzione di strutture articolate al loro interno in uffici dirigenziali generali e quelli di livello equivalente) che ai sensi del comma 3 del citato art. 19 sono conferiti con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, su proposta del ministro competente, a dirigenti della prima fascia o, con contratto a tempo determinato, a persone in possesso delle specifiche qualità professionali;

§ **innalza i limiti percentuali** del conferimento, prevedendo che il numero di tali incarichi non può superare la soglia del 15 per cento della dotazione organica dei dirigenti di prima fascia e il 10% di quella di seconda fascia;

§ introduce una clausola di flessibilità, in virtù della quale i predetti limiti possono essere **ulteriormente aumentati, rispettivamente fino ad un massimo del 25 e del 18 per cento**, purché si registri all'interno della stessa amministrazione una **corrispondente diminuzione delle percentuali fissate** dal comma 6 del medesimo articolo 19 per il **conferimento di incarichi dirigenziali a soggetti esterni** alla pubblica amministrazione.

Il **comma 8-*quater*** novella l'art. 19, co. 6 del D.Lgs. 165/2001, in relazione ai criteri per l'affidamento di **incarichi dirigenziali a soggetti esterni** ai ruoli dell'amministrazione.

Ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D.Lgs. 165 tali incarichi devono essere conferiti a personale di particolare e comprovata esperienza professionale. Tra le caratteristiche indicate si ricordano:

- a) lo svolgimento di funzioni dirigenziali in organismi pubblici o privati per almeno cinque anni;
- b) il conseguimento di una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile da una formazione universitaria oppure da concrete esperienze di lavoro anche presso amministrazioni statali, comprese le stesse che conferiscono gli incarichi, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza;
- c) la provenienza da settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato.

Tra i requisiti soggettivi che si richiedono come condizioni per il conferimento, è previsto, in alternativa ad altri, il possesso di una particolare specializzazione professionale, culturale o scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria. L'intervento normativo specifica che la **formazione richiesta "non può essere inferiore al possesso del diploma di laurea"**.

Alla luce dell'analisi normativa, l'espressione ' <i>diploma di laurea</i> ' è suscettibile di diverse interpretazioni. Anche sulla base della prassi legislativa più recente, andrebbe fatto riferimento alla laurea conseguita in base al vecchio ordinamento, di regola equiparata alla
--

Il **comma 9-bis**, introdotto nel corso dell'esame al Senato, dispone l'abrogazione del comma 10 dell'articolo 23-bis del D.Lgs. 165/2001 (Testo unico sul pubblico impiego), che rimette a un apposito regolamento l'individuazione degli enti presso i quali è possibile richiedere di svolgere la propria attività nell'ambito della mobilità del personale tra settore pubblico e privato.

Più precisamente, il richiamato articolo stabilisce in favore dei dipendenti pubblici indicati la possibilità di chiedere il collocamento in aspettativa senza assegni per svolgere attività presso "soggetti e organismi, pubblici o privati, anche operanti in sede internazionale". Resta ferma la disciplina del collocamento fuori ruolo, ove prevista, e il mantenimento della qualifica posseduta. E' inoltre garantito a coloro i quali usufruiranno dell'aspettativa in questione la ricongiunzione dei periodi contributivi a domanda dell'interessato.

In particolare, per quanto concerne l'individuazione degli enti presso i quali è possibile richiedere di svolgere la propria attività, il comma 10 specifica che l'individuazione dei soggetti privati e degli organismi internazionali è rimessa ad un successivo regolamento di attuazione, da emanarsi ai sensi dell'art. 17, comma 1, della L. 400/1988, cui spetta anche la definizione delle modalità e delle procedure attuative dell'art. 23-bis.

Il **comma 10** prevede, a decorrere dal 1° gennaio 2014, l'assoggettamento di tutte le amministrazioni pubbliche censite dall'ISTAT ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della L. 196/2009 (ad eccezione degli organi costituzionali e, come specificato nel corso dell'esame al Senato, di rilievo costituzionale), al controllo del costo del lavoro, previsto dall'articolo 60 del D.Lgs. 165/2001.

L'articolo 60 del D.Lgs. 165/2001 definisce un modello di rilevazione della consistenza di personale (in servizio e in quiescenza, e delle relative spese, ivi compresi gli oneri previdenziali e le entrate derivanti dalle contribuzioni, anche per la loro evidenziazione a preventivo e a consuntivo) al fine di porre in essere un flusso sistematico di informazioni tra le singole amministrazioni ed il Ministero dell'Economia. A tal fine, le amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di presentare (pena la sospensione di ogni versamento a carico del bilancio statale), entro il mese di maggio di ogni anno, alla Corte dei conti, il conto annuale delle spese sostenute per il personale, rilevate secondo specifici modelli. Oltre ciò, la norma prevede specifici poteri ispettivi sulle pubbliche amministrazioni ad opera del Ministero dell'Economia - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - e del Dipartimento della funzione pubblica. La Corte dei conti riferisce annualmente al Parlamento sulla gestione delle risorse finanziarie destinate al personale pubblico, avvalendosi di tutti i dati e informazioni disponibili presso le pubbliche amministrazioni.

Il **comma 11** modifica, a decorrere dal 1° gennaio 2014, il comma 3 dell'articolo 60 del D.Lgs. 165/2001, che disciplina la rilevazione del costo del lavoro negli enti pubblici e nelle aziende che producono servizi di pubblica utilità (nonché negli enti ex articolo 70, comma 4, del D.Lgs. 165/2001)^[4].

Secondo il richiamato comma 3, anche tali enti (non rientranti nel campo di applicazione dell'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001) sono tenuti a comunicare (alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'Economia) il costo annuo del personale comunque utilizzato, in conformità alle procedure definite dallo stesso Ministero dell'Economia d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica.

Il nuovo testo del richiamato comma 3 estende alle società non quotate partecipate direttamente o indirettamente, a qualunque titolo, dalle pubbliche amministrazioni (di cui all'articolo 1, comma 3, della L. 196/2009), diverse da quelle emittenti strumenti finanziari quotati in mercati regolamentati e dalle società dalle stesse controllate, l'obbligo di comunicare ai richiamati organismi il costo annuo del personale utilizzato.

Il **comma 11-bis** dispone che il conto annuale delle spese sostenute per il personale, redatto dalle pubbliche amministrazioni, debba essere inviato non solo alla Corte dei conti, ma anche alla Presidenza del Consiglio dei

Ministri- Dipartimento della funzione pubblica (a cui ora, sulla base della normativa vigente, ne viene inviata solo copia).

Il **comma 13-ter** dell'articolo 2 novella il comma 1 dell'art. 97 del D.Lgs. 159/2011 (c.d. Codice delle leggi antimafia), al fine di **inserire l'AVCP** (Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture) **tra i soggetti abilitati alla consultazione della Banca dati nazionale unica della documentazione antimafia** istituita dall'art. 96 del medesimo decreto legislativo.

Lo stesso comma precisa che l'AVCP potrà consultare la banca dati **per le finalità di cui all'art. 6-bis del D.Lgs. 163/2006** (Codice dei contratti pubblici), vale a dire ai fini della gestione della **Banca dati nazionale dei contratti pubblici** (BDNCP).

Si ricorda che la BDNCP è stata istituita presso l'AVCP dall'art. 44, comma 1, del D.Lgs. 30 dicembre 2010, n. 235, che a tal fine ha introdotto l'art. 62-bis nel testo del D.Lgs. 82/2005 (Codice dell'amministrazione digitale). L'articolo 6-bis del D.lgs. 163/2006 ha disciplinato l'avvio dell'operatività della BDNCP, ai fini dell'acquisizione della documentazione comprovante il possesso dei requisiti di carattere generale, tecnico-organizzativo ed economico-finanziario per la partecipazione alle procedure disciplinate dal Codice dei contratti pubblici. Le stazioni appaltanti e gli enti aggiudicatori verificano il possesso dei predetti requisiti esclusivamente tramite la Banca dati nazionale dei contratti pubblici.

Al comma 13 quinquies sono introdotte una serie di modifiche all'art. 53 del decreto legislativo 165/2001, che, da un lato prevede la nullità di atti amministrativi in caso di violazione di disposizioni in tema di incompatibilità/incumulabilità di incarichi di pubblici dipendenti e, dall'altro, amplia il novero delle fattispecie sottratte a tali disposizioni aggiungendo gli incarichi di docenza e di ricerca scientifica ^[5]. L'estensione delle attività esercitabili sottratte all'autorizzazione produce una serie di conseguenze dirette nelle attività delle pubbliche amministrazioni. Si evidenzia che l'esclusione dell'autorizzazione riguarda qualsiasi attività didattica e di ricerca svolta nei confronti di enti pubblici o di privati.

Si ricorda a questo proposito che l'allegato 1, paragrafo B7 al piano nazionale anticorruzione chiarisce che «*continua comunque a rimanere estraneo al regime delle autorizzazioni e comunicazioni l'espletamento degli incarichi espressamente menzionati nelle lettere da a) ad f-bis) del comma 6 dell'art. 53 del dlgs n. 165 del 2001, per i quali il legislatore ha compiuto a priori una valutazione di non incompatibilità; essi, pertanto, non devono essere autorizzati ne comunicati*». <http://www.funziopubblica.gov.it/comunicazione/notizie/2013/settembre/11092013---approvato-dalla-civit-il-pna.aspx>

Art. 3 Misure urgenti in materia di mobilità nel pubblico impiego e nelle società partecipate

Se ne riporta per le possibili implicazioni che possono esserci in particolare il **comma 7-bis**, che concerne i **benefici** economici spettanti ai **dirigenti di società a controllo pubblico diretto o indiretto** al momento della **cessazione** del loro **rapporto di lavoro**.

In particolare, il comma dispone che nella regolamentazione del rapporto di lavoro dei dirigenti, le società controllate direttamente o indirettamente da amministrazioni o enti pubblici (di cui all'art. 1 comma 2 del dlgs 165/2001) **non possono** - in assenza di preventiva autorizzazione dei medesimi enti o amministrazioni - **inserire** clausole contrattuali che al momento della **cessazione** del **rapporto** prevedano per i soggetti di cui sopra **benefici** economici **superiori** a quelli **derivanti** ordinariamente dal **contratto collettivo** di lavoro applicato.

Tali clausole, inserite nei contratti in essere, sono nulle qualora siano state sottoscritte, in difetto dei

prescritti poteri o deleghe in materia, per conto delle stesse società.

Il comma 7-*bis* in esame si riferisce dunque ai benefici di fine rapporto dei **dirigenti** di tutte le tipologie di **società – quotate e non quotate - a controllo pubblico** diretto ed indiretto.

La norma fa riferimento ai “**dirigenti**” e, pertanto, riguarda - visto anche il richiamo ai contratti collettivi - non già il trattamento liquidatorio degli amministratori delle suddette società, quali i componenti degli organi di governo e controllo (CDA e collegio sindacale), bensì coloro i quali, nell’ambito dell’amministrazione societaria, hanno una posizione dirigenziale.

Si rileva, infatti, in proposito, che per i dirigenti la corresponsione delle competenze di fine rapporto avviene nel rispetto della normativa valida per la generalità dei lavoratori subordinati. Le eventuali particolarità per i dirigenti sono demandate alla contrattazione, trattandosi di rapporto di lavoro di natura privatistica.

Art. 4 Disposizioni urgenti in tema di immissione in servizio degli idonei e vincitori di concorsi, nonché di limitazioni a proroghe di contratti e all’uso del lavoro flessibile nel pubblico impiego

Il **comma 1** apporta alcune **modifiche all’articolo 36 del D.Lgs. 165/2001**. In particolare:

- 1) specifica che nelle pubbliche amministrazioni il ricorso al lavoro flessibile è consentito **per rispondere ad esigenze esclusivamente temporanee o eccezionali** (la normativa previgente usa la locuzione “esigenze temporanee ed eccezionali”) (**lettera a)** ^[6];

<p>si evidenzia che la nuova formulazione, laddove sostituisce la “e” congiuntiva con la “o” disgiuntiva, potrebbe avere l’effetto di ampliare (anziché restringere) il perimetro dei presupposti che legittimano il ricorso al lavoro flessibile.</p>
--

- 2) aggiunge i **commi 5-ter e 5-quater** al richiamato articolo 36, con i quali si definisce, a regime, la nuova disciplina per il ricorso al lavoro flessibile (**lettera b)**). Più specificamente:

- a) **estende alle pubbliche amministrazioni l’applicazione delle disposizioni del D.Lgs. 368/2001 sul lavoro a tempo determinato**, fermi restando l’obbligo di utilizzare contratti a tempo indeterminato per soddisfare il fabbisogno di personale di carattere ordinario; la possibilità di ricorrere a contratti di lavoro a termine per esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale; **il divieto di trasformare il contratto di lavoro a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato (comma 5-ter)**);

- b) sancisce la **nullità dei contratti conclusi in violazione delle disposizioni** dello stesso articolo 36, stabilendo che in tal caso la loro stipulazione determini **responsabilità erariale e dirigenziale** (ai sensi dell’articolo 21 dello stesso D.Lgs. 165/2011). Inoltre si conferma **il divieto di erogare la retribuzione di risultato al dirigente responsabile** di irregolarità nell’utilizzo del lavoro flessibile (**comma 5-quater**));

- c) sopprime, per esigenze di coordinamento formale in virtù delle disposizioni del nuovo comma 5-*quater*, la disposizione contenuta nel secondo periodo del comma 3 dell’articolo 36, che prevedeva il divieto di erogazione della retribuzione di risultato al dirigente responsabile di irregolarità nell’utilizzo del lavoro flessibile (**lettera c)**).

<p>L’articolo 36 del D.Lgs. 165/2001, nel ribadire che le assunzioni presso le pubbliche amministrazioni avvengono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato (comma 1), seguendo le apposite procedure di reclutamento previste dall’articolo 35 del medesimo D.Lgs. 165/2001, ha previsto la possibilità, per le amministrazioni pubbliche, di avvalersi, in caso di esigenze temporanee ed eccezionali, di contratti flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell’impresa (comma 2). Ai contratti collettivi nazionali si demanda, ferma restando la competenza delle amministrazioni in ordine all’individuazione delle necessità organizzative in coerenza con quanto stabilito dalla legge, la disciplina in materia di contratti di lavoro a tempo determinato, di contratti di formazione e lavoro, di altri rapporti formativi, di somministrazione di lavoro (alla quale comunque non è possibile ricorrere per l’esercizio di funzioni direttive e dirigenziali) e di lavoro accessorio, in applicazione di quanto previsto dai provvedimenti legislativi riguardanti tali materie, con riferimento alla individuazione dei contingenti di personale utilizzabile.</p>
--

Per quanto concerne la durata massima del rapporto di lavoro flessibile, al fine di evitare gli abusi si prevede il divieto per le pubbliche amministrazioni di

ricorrere all'utilizzo del medesimo lavoratore con più tipologie contrattuali per periodi di servizio superiori ai tre anni nell'arco dell'ultimo quinquennio. Per le amministrazioni è previsto l'obbligo, al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, di redigere, entro il 31 dicembre di ogni anno, un rapporto analitico informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione o ai servizi di controllo interno di cui al D.Lgs. 286/1999, nonché alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento (comma 3). Le amministrazioni pubbliche, inoltre, comunicano, nell'ambito del richiamato rapporto, anche le informazioni concernenti l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili (coma 4).

In ogni caso, la violazione delle disposizioni relative all'utilizzo dei contratti flessibili da parte delle pubbliche amministrazioni non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato (comma 5). Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative.

La violazione delle disposizioni relative all'utilizzo dei contratti flessibili comporta, inoltre, la responsabilità dei dirigenti (ai quali in tal caso non può essere erogata la retribuzione di risultato). Di tali violazioni si tiene conto anche in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del D.Lgs. 286/1999. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave.

Infine, si riconosce a favore dei lavoratori flessibili nella P.A. il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 165/2001 (comma 5-*bis*).

Il D.Lgs. 368/2001 detta la disciplina generale sui contratti a tempo determinato, prevedendo, in particolare, che il termine del contratto a tempo determinato possa essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 3 anni (articolo 4). In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai 3 anni. Inoltre, l'articolo 5 dispone che (comma 1) se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'articolo 4, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore. Inoltre, se il rapporto di lavoro continua (comma 2) oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini. Per quanto concerne l'ipotesi della stipula di successivi contratti a termine con il medesimo lavoratore (comma 3), nel caso in cui tale lavoratore venga riassunto a termine, entro un periodo di 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai 6 mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Il **comma a bis** aggiunto all'art. 2 dell'art.36 del dlgs 165/2001 recita inoltre che *“per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. E consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato”*.

La norma mira a ricordare la necessità di attingere per assunzioni a tempo determinato, dalle graduatorie vigenti sia con riferimento ai vincitori che con riferimento agli idonei. La norma richiama anche il terzo periodo del comma 61 dell'art. 3 della legge 350/2003 che consente alle amministrazioni di effettuare assunzioni utilizzando altresì le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate nel rispetto della posizione occupata dai vincitori e dagli idonei.

Come evidenziato anche dal Servizio Studi del Senato, *“alla luce della finalità del contrasto al precariato, potrebbe ritenersi non univoco se la norma sia facoltizzante o obbligatoria, e se la sottoscrizione di contratti a tempo determinato debba avvenire (solo) o possa avvenire (anche) con idonei o vincitori”*.

In pratica, non si capisce bene se la norma dia la facoltà, o se imponga, agli enti di utilizzare le graduatorie dei concorsi a tempo indeterminato anche per le assunzioni a tempo determinato.

Se l'interpretazione che si affermerà sarà quella dell'obbligo, ci troveremo davanti ad un'importante innovazione con la quale si va a controbilanciare il fenomeno della stabilizzazione dei precari e favorire gli “idonei” collocati nelle graduatorie. L'eventuale nuovo precariato che si dovesse formare provverrà, comunque, dalle vigenti graduatorie per le assunzioni a tempo indeterminato.

Al contrario, se si trattasse di mera facoltà l'innovazione potrebbe rivelarsi dannosa, in quanto foriera di contenzioso; i soggetti inseriti in una graduatoria impugnerebbero gli atti con i quali l'amministrazione decidesse di attingere da una graduatoria a tempo indeterminato, a maggior ragione se si dovesse trattare di una vecchia graduatoria la cui validità è stata estesa in forza delle proroghe disposte dal legislatore.

Al contrario, l'utilizzo delle graduatorie a tempo indeterminato degli altri enti (art. 3, comma 61, legge

350/2003) dovrebbe restare una facoltà, in quanto – non essendovi un limite territoriale definito – non è ragionevole ritenere che gli enti debbano effettuare una ricerca su tutto il territorio nazionale per verificare la presenza di graduatorie vigenti per il profilo richiesto.

Si evidenzia, comunque, come l'aggettivo *vigente* da una parte individua l'ambito oggettivo di applicazione della norma mentre con riferimento all'ambito soggettivo la possibilità di stipulare contratti a tempo determinato dovrebbe essere vista sempre con riferimento al profilo di posto richiesto. D'altra parte in assenza di graduatorie vigenti sia a tempo indeterminato (ancorché prorogate) sia tempo determinato, riprende vigore e continua ad applicarsi la lettera *a* dell'art. 36 comma 2 così come modificato che prevede la possibilità di attivare procedure per le esigenze temporanee o eccezionali che si presentano all'amministrazione pubblica ^[7].

Il **comma 2**, apportando alcune modifiche all'articolo 7, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 ^[8], prevede l'**applicazione** (oltre alla sanzioni di cui all'articolo 36, comma 3, del D.Lgs. 165/2001) dell'apparato sanzionatorio previsto dal nuovo comma 5-*quater* dell'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 nelle ipotesi di **violazione** delle disposizioni di cui allo stesso comma 6, fermo restando il divieto di costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Il **comma 3 (che non si applica alle Università)** prevede che, fino al **31 dicembre 2016**, l'autorizzazione all'**avvio di nuovi concorsi**, per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo (nonchè per le agenzie, gli enti pubblici non economici e gli enti di ricerca) ^[9], è subordinata alla **verifica dell'assenza di graduatorie concorsuali** approvate dal **1° gennaio 2008**, per ciascun soggetto pubblico interessato, relative alle professionalità necessarie, anche secondo **criteri di equivalenza**. Resta in ogni caso fermo che, prima di avviare nuovi concorsi, le amministrazioni:

- possono utilizzare le **graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni**, previo accordo tra le amministrazioni interessate (ai sensi dell'articolo 3, comma 61, ultimo periodo, della legge n.350/2003);
- **devono attivare procedure di mobilità** (interna alla stessa P.A. o presso altre amministrazioni comprese, di norma, nel medesimo ambito regionale, previo accordo con le stesse) (ai sensi dell'articolo 33 del D.Lgs. 165/2001^[52]).

Si ricorda, al riguardo, che l'articolo 24, comma 4, del D.L. 104/2013 ha previsto una deroga alla procedura per il reclutamento di ricercatori e tecnologi degli enti di ricerca vigilati dal MIUR. In particolare, tali enti possono procedere al reclutamento delle figure professionali indicate, nei limiti delle facoltà assunzionali, senza l'osservanza delle procedure di cui all'articolo 34-*bis* del D.lgs. 165/2001.

Il **comma 4 proroga al 31 dicembre 2016 l'efficacia delle graduatorie concorsuali** relative alle amministrazioni pubbliche soggette a limitazioni delle assunzioni (comprese quindi le Università) vigenti alla data di entrata in vigore del decreto-legge in esame.

In materia sono già intervenuti numerosi provvedimenti già affrontati dall'Ufficio Studi. Da ultimo, il punto n. 24 dell'articolo 1, comma 388, della L. 228/2012 ha prorogato al 30 giugno 2013 l'articolo 1, comma 4, del D.L. 216/2011 che aveva prorogato al 31 dicembre 2012 l'efficacia delle graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato, relative alle amministrazioni pubbliche soggette a limitazioni delle assunzioni, in riferimento alle graduatorie approvate successivamente al 30 settembre 2003. In seguito, l'efficacia delle richiamate graduatorie è stata prorogata al 31 dicembre 2013 dall'articolo 1, comma 1, lettera c), del D.P.C.M. 19 giugno 2013.

Il **comma 5** dispone poi che il Dipartimento della funzione pubblica avvii, entro il 30 settembre 2013, un **monitoraggio telematico** (con contestuale obbligo per le pubbliche amministrazioni che intendano avvalersi delle procedure di cui ai successivi commi 6 e 8 di fornire le informazioni richieste) al fine di **individuare quantitativamente**:

- i vincitori e gli idonei collocati nelle vigenti graduatorie concorsuali per assunzioni a tempo indeterminato;
- i soggetti che, in forza di contratti a tempo determinato, abbiano maturato i requisiti di durata alle

dipendenze di una PA previsti al successivo comma 6;

L'attività di monitoraggio sembrerebbe applicarsi anche alle Università per effetto dell'espresso richiamo al comma 6 che è una norma di carattere generale.

Il **comma 6**, al fine di favorire una maggiore e più ampia valorizzazione della professionalità acquisita dal personale con contratto di lavoro a tempo determinato e, al contempo, di ridurre il numero dei contratti a termine, prevede la **possibilità** per le P.A., dal **1° settembre 2013 fino al 31 dicembre 2016** e nel limite

massimo del 50% delle risorse disponibili per le assunzioni ^[10], di bandire **procedure concorsuali** (per titoli ed esami) per **assunzioni** a tempo indeterminato di personale non dirigenziale.

Le procedure concorsuali sono **riservate esclusivamente** ai **soggetti in possesso dei requisiti di cui all'articolo 1, commi 519 e 558 della L. 296/2006 e all'articolo 3, comma 90, della L. 244/2007**, nonché ai **soggetti che al 30 ottobre 2013 abbiano maturato, negli ultimi cinque anni, almeno tre anni di servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato** alle dipendenze dell'amministrazione emanante il bando, con esclusione, in ogni caso, dei servizi prestati presso uffici di diretta collaborazione degli organi politici.

Secondo la **giurisprudenza costituzionale**, «il principio del pubblico concorso ha un ampio ambito di applicazione tale da ricomprendere non solo le ipotesi di assunzione di soggetti in precedenza estranei all'amministrazione, ma anche casi di nuovo inquadramento di dipendenti già in servizio e quelli di trasformazione di rapporti non di ruolo, e non instaurati *ab origine* mediante concorso, in rapporti di ruolo», per cui «deroghe a tale principio sono legittime solo in quanto siano funzionali esse stesse al buon andamento dell'amministrazione e ove ricorrano peculiari e straordinarie esigenze di interesse pubblico idonee a giustificarle» (sentenza n. 52 del 2011 e sentenza n. 137/2013).

Con riferimento in particolare alla previsione di **concorsi pubblici con riserva integrale di posti** (come quello definito dalla disposizione in esame) la Corte costituzionale ha ritenuto che la «natura comparativa e aperta della procedura è (...) elemento essenziale del concorso pubblico», sicché «procedure selettive riservate, che escludano o riducano irragionevolmente la possibilità di accesso dall'esterno, **violano il "carattere pubblico" del concorso**» (sentenza n. 100/2010; sentenza n. 293 del 2009).

La Corte ha dunque ritenuto che le disposizioni le quali prevedono procedure concorsuali che escludono la possibilità di accesso dall'esterno, nonché quelle che, senza essere giustificate da peculiari e straordinarie ragioni di interesse pubblico, prevedono soltanto categorie di riservatari, contrastano con il principio del pubblico concorso aperto, di cui all'art. 97, terzo comma, Cost., e con i principi di imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione (art. 97, primo comma, Cost.) che esso assicura (sentenza n. 169/2010; nello stesso senso anche sentenza n. 137/2013).

Le **procedure concorsuali** possono essere avviate unicamente sulle risorse per assunzioni relative al **triennio 2014-2016**, anche considerate complessivamente e non anno per anno, e **in misura non superiore al 50%** (delle suddette risorse), mentre le relative graduatorie sono utilizzabili per le assunzioni nel triennio 2013-2016.

Tali procedure concorsuali sono **alternative** a quelle previste dall'**articolo 35, comma 3-bis, del D.Lgs. 165/2001**.

Si ricorda ancora che un canale "privilegiato" per l'accesso dei c.d. precari della P.A. a contratti a tempo indeterminato è attualmente previsto dall'articolo 35, comma 3-bis, del D.Lgs. 165/2001 (introdotto dall'articolo 1, comma 401, della L. 228/2012), il quale stabilisce che nel reclutamento di personale mediante concorsi pubblici, le pubbliche amministrazioni possono inserire nei bandi norme volte a garantire una **riserva di posti** (nel limite **massimo del 40%**) in favore dei titolari di rapporti di lavoro a tempo determinato con la P.A. con almeno tre anni di anzianità (alla data di pubblicazione del bando), nonché specifici benefici, con il riconoscimento di un apposito punteggio, in favore dei titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa con la P.A. con almeno tre anni di anzianità (alla data di pubblicazione del bando).

Il **comma 7** prevede che per il miglior perseguimento dei fini di cui al comma 6, le pubbliche amministrazioni adottano, "di norma" e salvo diversa motivazione, bandi per assunzioni a tempo indeterminato con **contratti a**

tempo parziale, tenendo conto del fabbisogno di personale e delle risorse finanziarie all'uopo disponibili.

Il **comma 9**, con una norma avente carattere transitorio, consente alle pubbliche amministrazioni che nella programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2013-2016, prevedano di svolgere procedure di reclutamento ai sensi dell'articolo 35, comma 3-*bis* ^[11], lettera a), del D.Lgs. 165/2001 o ai sensi del comma 6 dell'articolo in esame, di **prorogare** - nel rispetto dei vigenti vincoli finanziari ed in particolare dei limiti massimi della spesa annua per la stipula dei contratti a tempo determinato previsti dall'articolo 9, comma 28, del D.L. 78/2010 ^[12] - i **contratti di lavoro a tempo determinato** dei soggetti che abbiano maturato almeno 3 anni di servizio alle loro dipendenze. La proroga (che in ogni caso deve essere coerente ad un effettivo fabbisogno e **ai posti in dotazione organica vacanti** (*rectius*: programmazione del fabbisogno di personale per le Università) non può andare oltre il completamento delle predette procedure concorsuali e comunque **non oltre il 31 dicembre 2016**. Sulla proroga sembra formarsi un doppio binario:

da una parte, la possibilità di prorogare i contratti a tempo determinato dei soggetti "stabilizzabili", anche se provenienti da graduatorie per assunzioni a tempo determinato;

dall'altra, *la facoltà o l'obbligo (in ragione di quella che sarà l'interpretazione prevalente)* di attingere dalle graduatorie a tempo indeterminato, anche prorogate, per nuovi contratti a tempo determinato.

Il **comma 16 bis** reca modifiche all'art.55-septies, comma 5 ter del dlgs 165/2001. Vediamo il confronto tra le norme:

Testo originario	Testo modificato
<i>Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici l'assenza è giustificata mediante la presentazione di attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.</i>	<i>Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici il permesso è giustificato mediante la presentazione di attestazione, anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione o trasmessa da questi ultimi mediante posta elettronica.</i>

A proposito della disciplina originaria, il Dipartimento delle Funzione Pubblica si era così espresso ^[13]: "La norma introduce un regime speciale rispetto a quello contenuto nel comma 1 dell'art. 55 septies, secondo il quale per le assenze per malattia superiori a dieci giorni e dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare la giustificazione dell'assenza viene effettuata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il S.S.N.. Pertanto, se l'assenza per malattia avviene per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, il relativo giustificativo può consistere anche in una attestazione di struttura privata. Ciò considerato, si devono ritenere superate le indicazioni fornite sul punto nel paragrafo 1.2. della circolare n. 8 del 2008 mentre rimane fermo quanto già detto in quella sede circa le modalità di imputazione dell'assenza e gli effetti sul trattamento economico della stessa. Si precisa che, sino a successivo adeguamento del sistema di trasmissione telematica, le relative attestazioni possono essere prodotte in forma cartacea".

In materia di imputazione dell'assenza la circolare richiamata stabiliva ^[14]: "... tali assenze continuano ad essere imputate come in precedenza. Gli istituti cui il dipendente può ricorrere per la giustificazione dell'assenza sono: i permessi brevi, soggetti a recupero, secondo le previsioni dei CCNL di comparto ...; i permessi per documentati motivi personali, secondo i CCNL di comparto ... (3 giorni all'anno); l'assenza per malattia, giustificata mediante certificazione medica, nei casi in cui ne ricorrono i presupposti (secondo l'orientamento della giurisprudenza: Cass. civ., n. 5027 del 5 settembre 1988; Cass. civ. n. 3578 del 14 giugno 1985); gli altri permessi per ciascuna specifica situazione previsti da leggi o contratti; le ferie. Il ricorso all'uno o all'altro istituto dipende dalle circostanze concrete, tra cui anche la durata dell'assenza, dalle valutazioni del dipendente e del medico competente (che redige il certificato o la prescrizione)".

Nel dossier predisposto dal servizio studi della Camera dei Deputati viene detto che la prima modifica è di tipo tecnico ed "volta a stabilire che la 'giustificazione' è da riferirsi al permesso richiesto e non all'assenza in quanto tale".

Considerando che non esiste il "permesso per malattia", ma il certificato ha sempre giustificato l'assenza, quanto scritto nel dossier non pare molto chiaro.

In ogni caso, si ritiene che le modifiche introdotte al comma vadano nella direzione di confermare la possibilità di giustificare l'assenza con diversi istituti, permessi compresi, mentre la norma di legge originaria sembrava stabilire un rinvio automatico alla disciplina dell'assenza per malattia.

Significativo anche il riferimento all'orario in cui si tiene la visita o prestazione.

Nella vigenza della norma originaria l'ARAN aveva ritenuto con riferimento ad esempio al comparto regioni e autonomie locali che ^[15]: "ai fini della giustificazione dell'assenza per visite o prestazioni specialistiche come assenza per malattia è sufficiente la presentazione da parte del dipendente della semplice attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura anche privati che le hanno effettuate, senza alcun ulteriore adempimento o formalità aggiuntive (la giustificazione, ad esempio, che le medesime potevano essere effettuate solo in orari coincidenti con quello di lavoro)".

Art. 5 Misure in materia di trasparenza, anticorruzione e valutazione della performance

L'articolo 5 introduce alcune modifiche alle funzioni e all'organizzazione della **Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche** (CIVIT), in conseguenza dell'individuazione della CIVIT quale Autorità nazionale anticorruzione da parte dell'art. 1, co. 2, della legge n. 190/2012 (c.d. legge anticorruzione).

Tra le modifiche più rilevanti, si segnalano la nuova denominazione di **Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche (A.N.AC.)** attribuita alla Commissione e l'aumento da 3 a 5 del numero dei componenti.

Si ricorda che la **CIVIT**, infatti, è stata **istituita dall'art. 13 del D.Lgs. 150/2009** (cd. decreto Brunetta) con la funzione di indirizzare, coordinare e sovrintendere all'esercizio indipendente delle **funzioni di valutazione delle amministrazioni**; di garantire la trasparenza dei sistemi di valutazione, di assicurare la comparabilità e la visibilità degli indici di andamento gestionale. A tali attribuzioni si affianca il compito di **garantire la trasparenza totale delle amministrazioni**, cioè l'accessibilità dei dati inerenti al loro funzionamento.

In seguito, l'**art. 1 della L. 6 novembre 2012 n. 190** (*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*), attuando le Convenzioni internazionali in materia di lotta alla corruzione, ha individuato l'**Autorità nazionale competente** a coordinare l'attività di contrasto della corruzione nella pubblica amministrazione nella **Civit**, modificando la distribuzione delle competenze in materia, con la sostituzione della Civit al Dipartimento della funzione pubblica, che ricopriva tale ruolo secondo la normativa previgente.

Pertanto, alle attribuzioni originarie della Commissione, la **legge anticorruzione** ha affiancato nuove funzioni in materia di lotta alla corruzione, che attengono prevalentemente al ruolo di rappresentanza istituzionale, specie nei rapporti con i competenti organismi internazionali, nonché di vigilanza e controllo sulle politiche di contrasto alla corruzione e sull'efficacia delle singole misure adottate dalle pubbliche amministrazioni. Più nel dettaglio, alla Commissione è affidato il compito di:

- collaborare con i paritetici organismi stranieri, con le organizzazioni regionali ed internazionali competenti;
- approvare il Piano nazionale anticorruzione che viene predisposto dal Dipartimento della funzione pubblica;
- analizzare cause e fattori della corruzione e individuare gli interventi di prevenzione;
- esprimere parere obbligatorio sugli atti di direttiva e di indirizzo, nonché sulle circolari del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione in materia di conformità di atti e comportamenti dei funzionari pubblici alla legge, ai codici di comportamento e ai contratti, collettivi e individuali, regolanti il rapporto di lavoro pubblico;
- esercitare la vigilanza e il controllo sull'effettiva applicazione e sull'efficacia delle misure adottate dalle pubbliche amministrazioni. A tal fine, alla Commissione sono riconosciuti poteri ispettivi, che le consentono di richiedere notizie, informazioni, atti e documenti alle pubbliche amministrazioni, nonché il potere di ordinare la rimozione di comportamenti o atti, dandone notizia nel sito web;
- riferire al Parlamento sull'attività di contrasto al fenomeno corruttivo e all'illegalità e sull'efficacia delle disposizioni vigenti in materia, presentando una relazione entro il 31 dicembre di ciascun anno.

Nel corso dell'**esame parlamentare** è stata profondamente modificata l'impostazione originaria del decreto, che prevedeva il trasferimento all'ARAN di una parte delle funzioni della CIVIT.

In particolare, i **commi 1-2** del testo del decreto, **soppressi** nel corso dell'esame al **Senato**, proprio al fine di concentrare l'attività della Commissione sui nuovi compiti relativi alla garanzia della trasparenza e alla prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, prevedevano il **trasferimento delle funzioni** finora spettanti alla suddetta Commissione **in materia di misurazione e valutazione della performance**, individuate in dettaglio mediante rinvio agli artt. 7, 10, 12, 13 e 14 del D.Lgs. n. 150 del 2009, all'**Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN)**.

Il comma 2, anch'esso **soppresso dall'esame parlamentare**, prevedeva un'**integrazione della composizione del collegio di indirizzo e controllo dell'ARAN**, a fronte delle funzioni trasferite ai sensi del comma 1, mediante scelta di due **ulteriori componenti**, anche estranei alla pubblica amministrazione, esperti in tema di servizi pubblici, management, misurazione della performance e valutazione del personale.

Nel testo approvato dal Senato è stata soppressa anche la disposizione del comma 3 che demandava ad un regolamento dell'ARAN la definizione dell'organizzazione della propria attività, con la distinzione dell'esercizio delle funzioni ad essa trasferite ai sensi del comma 1, dall'esercizio delle funzioni relative alla contrattazione.

Tale disposizione è stata sostituita con altra che, al **comma 3, modifica la denominazione della Commissione** per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche in **Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche (A.N.AC.)**

I commi 5-7 modificano la **disciplina della composizione della CIVIT** (*rectius*, ANAC), organo collegiale originariamente di 5 componenti, ridotti a 3 ai sensi dell'art. 23, comma 1, lettera *h*), del D.L. n. 201/2011 (convertito dalla L. 216/2011) che, per finalità di contenimento della spesa pubblica, ha ridotto il numero dei

membri di quasi tutte le autorità amministrative indipendenti.

In particolare, il **comma 5, modificato nel corso dell'esame al Senato, modifica integralmente l'art. 13, co. 3, del D.Lgs. 150/2009**, che disciplina la composizione della Commissione e che era già stato oggetto di modifiche non testuali introdotte dall'art. 34-*bis*, comma 1, del D.L. 18 ottobre 2012, n. 179 (convertito dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221).

L'articolo 34-*bis*, co. 1, del D.L. 179/2012 ha modificato, senza novellare il citato art. 13, le modalità di elezione del Presidente della Civit, quale autorità nazionale anticorruzione, stabilendo la nomina, con le forme e le modalità già previste *ex lege*, su proposta dei Ministri della pubblica amministrazione, della giustizia e dell'interno, tra persone di notoria indipendenza che hanno avuto esperienza in materia di contrasto alla corruzione e persecuzione degli illeciti nella pubblica amministrazione (mentre in precedenza l'iniziativa della proposta spettava ai Ministri della pubblica amministrazione e per l'attuazione del programma di governo, e i requisiti professionali del Presidente erano quelli propri di tutti i componenti, da scegliere tra esperti di elevata professionalità, anche estranei all'amministrazione con comprovate competenze in Italia e all'estero, sia nel settore pubblico che in quello privato in tema di servizi pubblici, management, misurazione della performance, nonché di gestione e valutazione del personale).

Con la novella integrale dell'articolo 13, comma 3, si conforma il testo a parte delle modifiche già introdotte con le modifiche non testuali del D.L. 201/2011 e del D.L. 179/2012 e si apportano ulteriori modifiche, in particolare:

- la Commissione torna ad essere organo collegiale di **cinque membri** (come previsto dalla norma istitutiva, poi superata dalle previsioni del D.L. 201/2011);
- **sia il Presidente che gli altri componenti della Commissione sono scelti tra esperti di notoria indipendenza e comprovata esperienza in materia di contrasto alla corruzione** (non più di servizi pubblici), oltre che nei settori di management, misurazione della performance, nonché di gestione e valutazione del personale;
- si conferma quanto già stabilito dal citato art. 34-*bis*, del D.L. 179/2012, che il **Presidente** non è scelto tra i componenti della Commissione, ma direttamente individuato in sede di nomina;
- il **potere di proposta per la nomina** con D.P.R. dei componenti viene differenziato, in quanto spetta al solo Ministro per la pubblica amministrazione per il Presidente, mentre per gli altri due componenti è richiesto il concerto con il Ministro dell'interno; rimane fermo il procedimento ed in particolare la necessità del parere favorevole delle commissioni parlamentari competenti espresso a maggioranza dei due terzi;
- si conferma la **durata del mandato** (pari a sei anni), ma viene introdotto il **divieto di rinnovo dell'incarico** per tutti i componenti (mentre nel testo originario dell'articolo 13 è prevista la possibilità di conferma per una sola volta);
- si sopprimono le norme sulla possibilità di collocamento fuori ruolo e (per i professori universitari) sul collocamento in aspettativa senza assegni.

Art. 7 Disposizioni in materia di collocamento obbligatorio, di commissioni mediche, etc

Si richiamano in questa sede i commi 6 e 7 volti a favorire l'ingresso nelle pubbliche amministrazioni dei **lavoratori appartenenti alle categorie protette**, imponendone l'assunzione, nel rispetto delle quote e dei criteri di computo vigenti, anche in soprannumero ed in deroga ai divieti di assunzione posti in materia di contenimento dei costi di personale.

Più precisamente, il **comma 6** dispone che le amministrazioni pubbliche procedano alla **rideterminazione del numero delle assunzioni obbligatorie** nell'ambito delle categorie protette sulla base delle quote e dei criteri di computo previsti dalla normativa vigente, tenendo conto, se necessario, della dotazione organica come rideterminata secondo la legislazione in vigore.

Inoltre si stabilisce che: *“Per i lavoratori delle categorie protette di cui all'articolo 1 della legge 12 marzo 1999,*

n. 68, assunti a tempo determinato nel rispetto dell'articolo 7, comma 2, della medesima legge n. 68 del 1999, si applica l'articolo 5, commi 4-quater e 4-sexies, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, nei limiti della quota d'obbligo".

In pratica, la norma stabilisce che i lavoratori appartenenti alle categorie protette, assunti a tempo determinato presso datori di lavoro pubblici, possono avvalersi del diritto di precedenza nell'assunzione a tempo indeterminato secondo la disciplina dell'articolo 5, commi 4-quater e 4-sexies, del d.lgs. 368/2001.

Ciascuna amministrazione, eseguita la suddetta rideterminazione, ha quindi l'**obbligo di assumere un numero di lavoratori pari all'eventuale differenza tra il numero che risulta dal ricalcolo e quello attualmente esistente, anche in soprannumero ed in deroga ai divieti di assunzione** posti in materia di contenimento dei costi di personale.

Il **comma 7**, infine, dispone che il Dipartimento per la funzione pubblica e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, per quanto di rispettiva competenza, provvedano a monitorare l'adempimento dell'obbligo previsto dal comma 6.

L'**articolo 1, comma 2, della L. 407/1998**, ha previsto il diritto al collocamento obbligatorio a favore delle **vittime del terrorismo, del dovere e delle altre categorie ad esse equiparate**, nonché dei familiari (coniuge e figli superstiti, ovvero fratelli conviventi e a carico qualora siano gli unici superstiti) dei soggetti deceduti. Tale obbligo è stato successivamente specificato dall'articolo 18, comma 2, della L. 68/1999, con cui è stata prevista (peraltro in attesa di una disciplina organica della materia), limitatamente alle aziende (pubbliche e private) con più di 50 dipendenti, una quota di riserva pari all'1% dei lavoratori impiegati (e ad un'unità per i datori di lavoro che occupano da 51 a 150 dipendenti).

La **legge 12 marzo 1999, n. 68**, ha introdotto una nuova disciplina per il **diritto al lavoro dei disabili** i quali, considerata la comprovata difficoltà di rendersi "appetibili" sul mercato del lavoro, usufruiscono di uno speciale regime di **collocamento obbligatorio**, in base al quale ai datori di lavoro viene imposto di assumere un certo numero di lavoratori disabili, i quali devono tuttavia possedere una (anche solo minima) capacità lavorativa residua.

Le principali **categorie di lavoratori disabili** coinvolti dal collocamento obbligatorio sono:

- § gli invalidi civili in età lavorativa affetti da minorazioni fisiche o psichiche che comportino una riduzione della capacità lavorativa sopra il 45%;
- § gli invalidi del lavoro che abbiano una riduzione della capacità lavorativa sopra il 33%;
- § le persone non vedenti o sordomute;
- § persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria.

Le condizioni di disabilità sono accertate attraverso apposita visita medica effettuata da **commissioni mediche** istituite presso le ASL.

I datori di lavoro, pubblici e privati, hanno l'obbligo di impiegare un certo numero o una certa quota di lavoratori disabili (**quote di riserva**)^[16]:

- § per i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti, il 7% della forza lavoro deve essere costituita da disabili;
- § i datori che occupano da 36 a 50 dipendenti devono assumere almeno 2 disabili;
- § i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti devono assumere almeno un disabile;
- § i datori di lavoro che occupano meno di 16 dipendenti sono invece esentati dal collocamento obbligatorio.

[1] In generale, il predetto limite può essere derogato, per il solo anno 2013, per effetto di contratti pluriennali stipulati prima dell'introduzione del medesimo limite.

[2] Il suddetto articolo 5 del D.P.C.M. 3 agosto 2011 è stato successivamente modificato dall'articolo 1, comma 1, lett. c), del D.P.C.M. 12 gennaio 2012.

[3] Si ricorda che le norme di interpretazione autentica hanno l'effetto modificativo di precedenti disposizioni con effetto retroattivo operando, in quanto tali, su situazioni già verificatesi

[4] Gli enti di cui all'art. 70, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 sono: ente EUR; enti autonomi lirici ed istituzioni concertistiche assimilate; Agenzia spaziale italiana; Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato; Unione italiana delle camere di commercio, industria, artigianato ed agricoltura; Comitato nazionale per la ricerca e lo sviluppo dell'energia nucleare e delle energie alternative (ENEA); Azienda autonoma di assistenza al volo per il traffico aereo generale e Registro aeronautico italiano (RAI); CONI; Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL); Ente nazionale per l'aviazione civile (E.N.A.C.).

[5] Art.53 comma 6. I commi da 7 a 13 del presente articolo si applicano ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, compresi quelli di cui all'articolo 3, con esclusione dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al cinquanta per cento di quella a tempo pieno, dei docenti universitari a tempo definito e delle altre categorie di dipendenti pubblici ai quali è consentito da disposizioni speciali lo svolgimento di attività libero-professionali. **Sono nulli tutti gli atti e provvedimenti comunque denominati, regolamentari e amministrativi, adottati dalle amministrazioni di appartenenza in contrasto con il presente comma.** Gli incarichi retribuiti, di cui ai commi seguenti, sono tutti gli incarichi, anche occasionali, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, per i quali è previsto, sotto qualsiasi forma, un compenso. Sono esclusi i compensi derivanti:

a) dalla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;b) dalla utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;c) dalla partecipazione a convegni e seminari;d) da incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;e) da incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo;f) da incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita;f-bis) da attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione **nonché di docenza e di ricerca scientifica**

[6]

si ricorda che la norma in questione apporta alcune modifiche formali anche al lavoro accessorio.

[7]

D'altra parte si ricorda infine che l'art. 1, comma 188, della Legge 266/2005 fa salve e quindi non includeva nel limite di spesa per la stipula di contratti a tempo determinato e collaborazione i contratti stipulati per l'attuazione di progetti di ricerca e di innovazione tecnologica ovvero di progetti finalizzati al miglioramento di servizi anche didattici per gli studenti, i cui oneri non risultassero a carico del FFO.....norma che non è stata abrogata e che comunque individua particolari tipologie. Infine il comma in commento sembra rappresentare una norma di coordinamento con il successivo comma 4 che riguarda la proroga delle graduatorie per assunzioni a tempo indeterminato.

[8]

L'**articolo 7, comma 6, del D.Lgs. 165/2001**, prevede che, per esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possano conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei seguenti presupposti di legittimità:

§ l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente;

§ l'amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;

§ la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata;

§ devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.

Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria in caso di stipulazione di contratti d'opera per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nei campi individuati dalla norma in oggetto, ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore. Il ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei collaboratori come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che ha stipulato i contratti.

[9]

La dizione amministrazioni dello stato fa riferimento alle amministrazioni centrali dello stato, a quelle indicate dal comma in commento (in sostanza gli enti di cui all'art. 70 comma 4 del dlgs 165/2001). Sono esclusi quindi gli enti rientranti nell'art. 1 comma 2 dello stesso testo unico norma in cui sono ricomprese le istituzioni universitarie. La stessa dizione amministrazioni dello stato era stata usata ad esempio a proposito delle attività da compiere con riferimento all'applicazione dell'art. 48 c. 1 dlgs 198 / 2006 e anche in quel caso le università sono state escluse dall'applicazione della norma in questione.

[10]

Ai sensi dell'articolo 35, comma 3-bis, del D.Lgs. 165/2001

[11]

Si tratta della possibilità delle amministrazioni pubbliche di avviare procedure di reclutamento mediante concorso pubblico con riserva dei posti, nel limite massimo del 40% di quelli banditi, a favore dei titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione dei bandi, abbiano maturato almeno 3 anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione emanante il bando.

[12]

Il comma 28 dell'articolo 9 ha ridotto del 50% rispetto alla spesa sostenuta nell'anno 2009 la spesa delle pubbliche amministrazioni per il personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nonché per i contratti di formazione lavoro, gli altri rapporti formativi, la somministrazione di lavoro, nonché il lavoro accessorio. La disposizione si applica a partire dall'anno 2011 alle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, alle agenzie, incluse le agenzie fiscali, agli enti pubblici non economici, alle università, agli enti di ricerca e agli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del D.Lgs. 165/2001. Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità individuate, il richiamato limite è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.

[13]

Circolare n. 10 del 1° agosto 2011: <http://www.funzionepubblica.gov.it/TestoPDF.aspx?d=25484>

[14]

Dipartimento della Funzione Pubblica, circolare n. 8/2008 del 5 settembre 2008: http://www.funzionepubblica.gov.it/media/204314/testo_circolare_su_legge_104.pdf

[15]

Orientamento applicativo RAL_1435: <http://www.aranagenzia.it/index.php/orientamenti-applicativi/comparti/regioni-ed-autonomie-locali/malattiainfertuni-sul-lavoro/6913-visite-mediche-accertamenti-diagnostici-malattia-breve/4761-ral1531orientamenti-applicativi>

[16]

In tema di **quote di riserva e base di computo** si ricorda che l'**articolo 4, comma 27, della L. 92/2012** (riforma del mercato del lavoro) ha modificato, con l'obiettivo di favorire il più ampio inserimento e l'integrazione nel mondo del lavoro delle persone con disabilità, i criteri di computo della quota di riserva (di cui all'articolo 4, comma 1 della L. 68/1999). prevedendo che, di norma, vengano inseriti nella base di computo aziendale tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato. Dalla base di computo restano esclusi i soci di cooperative, i dirigenti, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero, i lavoratori socialmente utili, i lavoratori a domicilio e quelli aderenti al programma di emersione (di cui all'articolo 1, comma 4-bis della L. 383/2001) i lavoratori con contratto di inserimento e, infine, quelli occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore. La legge prevede, poi, che la disciplina sui procedimenti relativi agli esoneri parziali (dagli obblighi di assunzione), sui criteri e le modalità per la loro concessione e la definizione di norme volte al potenziamento delle attività di controllo, venga ridefinita con un regolamento ministeriale finalizzato ad evitare abusi nel ricorso all'istituto dell'esonerato e a garantire il rispetto delle quote di riserva (il decreto, che doveva essere emanato entro due mesi dalla data di entrata in vigore della legge, non risulta fin qui adottato). Da ultimo, sui criteri di calcolo della base di computo è intervenuto, in senso restrittivo, l'**articolo 46-bis del D.L. 83/2012**, che ha escluso i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata fino a 6 mesi.