



personalmente efficace, tecnicamente efficiente.

In questo numero:

Decreto Legge 101/2013 dopo la legge di conversione

1 Ancora un decreto sulla disciplina del personale e degli incarichi

a cura di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Decreto Legge 101/2013

Ancora un decreto sulla disciplina del personale e degli incarichi

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

La legge di conversione del D.L. 101/2013 riscrive buona parte delle norme introdotte inizialmente nel decreto in tema di personale e degli incarichi, introducendo ancora novità per gli operatori addetti alla gestione delle risorse umane. Si cerca di dare un panorama delle norme che interessano gli enti locali.

1) Un ulteriore taglio alle consulenze

Art. 1, c. 5, 5-bis, 5-ter, 5-quater, 7, 8 e 9:

5. La spesa annua per studi e incarichi di consulenza, inclusa quella relativa a studi e incarichi di consulenza conferiti a pubblici dipendenti, sostenuta dalle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonché dalle autorità indipendenti e dalla Commissione nazionale per le società e la borsa (CONSOB), escluse le università, gli enti e le fondazioni di ricerca e gli organismi equiparati, nonché gli istituti culturali e gli incarichi di studio e consulenza connessi ai processi di privatizzazione e alla regolamentazione del settore finanziario, non può essere superiore, per l'anno 2014 all'80 per cento del limite di spesa per l'anno 2013 e, per l'anno 2015, al 75 per cento dell'anno 2014 così come determinato dall'applicazione della disposizione di cui al comma 7 dell'articolo 6 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122. Si applicano le deroghe previste dall'articolo 6, comma 7, ultimo periodo, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, nella legge 30 luglio 2010, n. 122.

5-bis. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 5 trasmettono, entro il 31 dicembre 2013, i dati inerenti alla spesa disaggregata sostenuta per studi e incarichi di consulenza, inclusa quella relativa a studi e incarichi di consulenza conferiti a pubblici dipendenti, nonché per gli incarichi e i contratti a tempo determinato.

5-ter. La mancata trasmissione nei termini indicati dal comma 5-bis comporta l'applicazione della sanzione di cui al comma 7 al responsabile del procedimento.

5-quater. Entro il 31 marzo di ogni anno, il Ministro per la pubblica amministrazione presenta alle Camere una relazione contenente i dati di cui al comma 5-bis.

7. Gli atti adottati in violazione delle disposizioni di cui al comma 5 e i relativi contratti sono nulli. L'affidamento di incarichi in violazione delle disposizioni di cui al medesimo comma costituisce illecito disciplinare ed è, altresì, punito con una sanzione amministrativa pecuniaria, a carico del responsabile della violazione, da mille a cinquemila euro, alla cui irrogazione provvede l'autorità

amministrativa competente in base a quanto previsto dalla legge 24 novembre 1981, n. 689, salva l'azione di responsabilità amministrativa per danno erariale.

8. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della ragioneria generale dello Stato dispongono almeno una volta all'anno visite ispettive, a cura dell'Ispettorato per la funzione pubblica e dei servizi ispettivi di finanza del medesimo Dipartimento della ragioneria generale dello Stato, al fine di verificare il rispetto dei vincoli finanziari in materia di contenimento della spesa di cui al presente articolo, denunciando alla Corte dei conti le irregolarità riscontrate.

9. Le disposizioni del presente articolo costituiscono norme di diretta attuazione dell'articolo 97 della Costituzione, nonché principi di coordinamento della finanza pubblica ai sensi dell'articolo 117, terzo comma, della Costituzione.

La prima modifica riguarda la disciplina degli incarichi. L'ambito soggettivo è definito nelle pubbliche amministrazioni individuate ai sensi dell'art. 1, c. 3, della legge n. 196/2009. L'elenco delle p.a. inserite nel conto economico consolidato è contenuto, da ultimo, nel comunicato Istat del 28 settembre 2012 e comprende, tra gli enti locali, le regioni, le province, i comuni, le comunità montane, le unioni di comuni, le Asl, le Cciaa e una serie di consorzi, agenzie, fondazioni e istituti che sono promanazione degli stessi enti. Sono escluse le università, gli enti e le fondazioni di ricerca e organismi equiparati e gli istituti culturali.

Dal punto di vista oggettivo, la nuova norma interessa gli studi e gli incarichi di consulenza. Per la loro individuazione, si fa riferimento, ancor oggi, alla delibera delle sezioni riunite della Corte dei conti n. 6/CONTR/2005 del 6 febbraio 2005, con la quale i magistrati contabili hanno fornito indicazioni sull'argomento per l'applicazione delle disposizioni contenute nella legge 30 dicembre 2004, n. 311 (finanziaria 2005). In tale delibera si legge che:

«Gli incarichi di studio possono essere individuati con riferimento ai parametri indicati dal D.P.R. n. 338/1994 che, all'art. 5, determina il contenuto dell'incarico nello svolgimento di un'attività di studio, nell'interesse dell'amministrazione. Requisito essenziale, per il corretto svolgimento di questo tipo d'incarichi, è la consegna di una relazione scritta finale, nella quale saranno illustrati i risultati dello studio e le soluzioni proposte.

Gli incarichi di ricerca, invece, presuppongono la preventiva definizione del programma da parte dell'amministrazione.

Le consulenze, infine, riguardano le richieste di pareri ad esperti».

Risulta evidente come la norma in esame non coinvolga gli incarichi di ricerca. Si ricorda che, nella stessa pronuncia, la Corte ha proposto alcuni esempi, quali lo studio e soluzione di questioni inerenti all'attività dell'amministrazione, le prestazioni professionali finalizzate alla resa di pareri, valutazioni, espressione di giudizi; le consulenze legali, al di fuori della rappresentanza processuale e del patrocinio dell'amministrazione e gli studi per l'elaborazione di schemi di atti amministrativi o normativi. Parimenti sono state indicate alcune ipotesi che non rientrano nel campo di applicazione, quali le prestazioni professionali consistenti nella resa di servizi o adempimenti obbligatori per legge, qualora non vi siano uffici o strutture a ciò deputati, la rappresentanza in giudizio ed il patrocinio dell'amministrazione e gli appalti e le "esternalizzazioni" di servizi, necessari per raggiungere gli scopi dell'amministrazione.

Anno	Limite	Note
2013	20% dell'anno 2009	20% dell'anno 2009 (art. 7, c. 6, D.L. 78/2010)
2014	16% dell'anno 2009	20% dell'anno 2009 (art. 7, c. 6, D.L. 78/2010) moltiplicato per l'80% del 2013 (art. 1, c. 5, D.L. 101/2013)
2015	12% del'anno 2009	20% dell'anno 2009 (art. 7, c. 6, D.L. 78/2010) moltiplicato per l'80% del 2013 (art. 1, c. 5, D.L. 101/2013) moltiplicato per il 75% dell'anno 2014 (art. 1, c. 5, D.L. 101/2013)

Oltre alle deroghe previste dal c. 7, ultimo periodo, dell'art. 6 del D.L. n. 78/2010, non rivolte agli enti locali, la nuova disposizione ne introduce due ulteriori, che riguardano gli incarichi di studio e consulenza connessi a processi di privatizzazione e alla regolamentazione del settore finanziario. Si comprende, immediatamente, il motivo di tali eccezioni. La prima, in quanto tutta la normativa degli ultimi anni favorisce i processi che tendono a snellire la pubblica amministrazione, sia in ordine ai servizi resi che al personale dipendente e, quindi, è impensabile bloccare tutte quelle attività che sono preparatorie a tali processi. La seconda eccezione è collegata al percorso di armonizzazione dei sistemi contabili previsto dal D.Lgs. n. 118 del 23 giugno 2011, con la conseguente modifica delle modalità di contabilità diretta a garantire la trasparenza e la comparabilità dei dati di bilancio. Sempre al fine di rendere maggiormente comprensibile, e quindi controllabile, la spesa sotto osservazione, la norma impone l'adozione di appositi capitoli nel bilancio di previsione.

Articolato è il sistema sanzionatorio (c. 7) per eventuali incarichi affidati oltre i limiti previsti dalla presente disposizione. Innanzitutto viene sancita la nullità degli atti e dei contratti stipulati, che pongono la relativa spesa fuori dal tetto. Tale nullità comporta, necessariamente, la responsabilità dei soggetti che hanno adottato il provvedimento e che hanno sottoscritto il contratto. La giurisprudenza, ormai consolidata, afferma, infatti, che, da atti nulli, la pubblica amministrazione non può trarre una qualsiasi utilità e, quindi, la prestazione è, nel suo complesso, fonte di danno, pur rimanendo in capo al prestatore il diritto al compenso. Ne consegue che questo danno è, normalmente, quantificato nel corrispettivo previsto per l'incarico. Oltre a questo, il responsabile che ha agito risponde per illecito disciplinare. Pertanto, sarà necessario avviare nei suoi confronti un procedimento, contestando lo studio o la consulenza illegittima. Si ricorda che il mancato avvio del procedimento disciplinare comporta l'apertura di un ulteriore procedimento nei confronti del soggetto che, essendone obbligato secondo il regolamento dell'ente, non vi ha provveduto. Infine, è prevista una sanzione amministrativa, che oscilla da 1.000 a

5.000 euro. L'importo effettivo dipenderà, con ogni probabilità, dalla intenzionalità, dalla gravità e dalla reiterazione del comportamento.

Sistema sanzionatorio
nullità dei contratti
illecito disciplinare
sanzione amministrativa pecuniaria da € 1.000 a € 5.000
responsabilità amministrativa per danno erariale

Le modifiche apportate in sede di conversione (c. 5-bis) impongono un nuovo obbligo di comunicazione con l'indicazione della spesa disaggregata sostenuta tali spese anche se l'incarico è stato conferito ad un dipendente pubblico. Non sono indicate modalità e termini per l'invio anche se, con ogni probabilità, il termine dovrà essere antecedente al 31 marzo, data entro la quale il Ministro per la pubblica amministrazione deve relazionare alle Camere (c. 5-quater). L'inadempimento ha lo stesso sistema sanzionatorio previsto per gli incarichi effettuati in violazione di norme di legge (c. 5-ter).

A sovrintendere la corretta applicazione della norma, il Dipartimento della funzione pubblica e la Ragioneria generale dello stato devono disporre visite ispettive almeno una volta all'anno nelle amministrazioni al fine di verificare il rispetto del limite di spesa per incarichi per studi e consulenze (c. 8). In caso di comportamenti contrari alla norma, rispettivamente l'Ispettorato per la funzione pubblica e i Servizi ispettivi di finanza possono denunciare alla Corte dei conti i comportamenti illegittimi. Sembra quantomeno improbabile che la visita ispettiva venga effettuato su tutti gli enti almeno una volta all'anno su tutti gli enti.

L'art. 1 del D.L. chiude sottolineando che la disciplina posta costituisce diretta attuazione dell'art. 97 della Costituzione nonché principi di coordinamento della finanza pubblica, secondo l'art. 117, c. 3, della stessa Costituzione. Ne consegue, quindi, che le nuove disposizioni in materia di incarichi costituiscono norme cogenti anche per gli enti locali (c. 9).

2) I vecchi limiti per i dipendenti che hanno maturato il diritto a pensione al 31 dicembre 2011

Art. 2, c. 4: L'art. 24, c. 3, primo periodo, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito in legge 22 dicembre 2011, n. 214, si interpreta nel senso 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 delle decorrenze previgente rispetto all'entrata in vigore del predetto art. 24.

Come si ricorderà, il c. 3 dell'art. 24 del D.L. n. 201/2011 prevede che:

«Il lavoratore che maturi entro il 31 dicembre 2011 i requisiti di età e di anzianità contributiva, previsti dalla normativa vigente, prima della data di entrata in vigore del presente decreto, ai fini del diritto all'accesso e alla decorrenza del trattamento pensionistico di vecchiaia o di anzianità, consegue il diritto alla prestazione pensionistica secondo tale normativa e può chiedere all'ente di appartenenza la certificazione di tale diritto. A decorrere dal 1° gennaio 2012 e con riferimento ai soggetti che, nei regimi misto e contributivo, maturano i requisiti a partire dalla medesima data, le pensioni di vecchiaia, di vecchiaia anticipata e di anzianità sono sostituite, dalle seguenti prestazioni:

- a) «pensione di vecchiaia», conseguita esclusivamente sulla base dei requisiti di cui ai commi 6 e 7, salvo quanto stabilito ai commi 14, 15bis e 18;
- b) «pensione anticipata», conseguita esclusivamente sulla base dei requisiti di cui ai commi 10 e 11, salvo quanto stabilito ai commi 14, 15bis, 17 e 18».

La norma in questione rappresenta la clausola di salvaguardia per i dipendenti che hanno maturato un diritto a pensione entro il 2011 e che, per effetto della riforma Fornero, si sono visti allungare notevolmente il traguardo dell'accesso al trattamento di quiescenza. In sostanza, la disposizione consente la totale applicazione della normativa ante riforma anche dopo l'entrata in vigore del D.L. n. 201/2011 per quei dipendenti che abbiano raggiunto un requisito per l'accesso alla pensione al 31 dicembre 2011. In questo ambito, in sede interpretativa, con la circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 2/2012, era stato chiarito che il requisito poteva essere rappresentato dal raggiungimento sia dell'età o dell'anzianità massima (65 anni di età o 40 anni di contribuzione) sia della cosiddetta quota, rappresentata, per il 2011, dal coefficiente 96. Tale quota risultava dalla somma dei 60 anni di età e i 36 anni di contributi oppure dai 61 anni di età e dai 35 anni di contribuzione. Per coloro che si trovavano in questa situazione, la stessa Funzione pubblica aveva, inoltre, chiarito che la portata della norma comportava anche l'applicazione della previgente normativa in tema di limiti di età e di servizio. In altre parole, per un dipendente che, al 31 dicembre 2011, avesse raggiunto la quota 96, vige ancora il limite di età, pari al 65 anni, e il limite di servizio di 40 anni, anche se questi limiti vengono maturati dopo il 1° gennaio 2012. L'amministrazione deve, quindi, prestare molta attenzione nel monitorare queste fattispecie e, se del caso, procedere, nei termini corretti, alla risoluzione del rapporto di lavoro. In questo contesto, la giurisprudenza (sentenza Tar Lazio n. 2446/2013) ha affermato che la norma riconosce un diritto al lavoratore, a tutela dello stesso. Pertanto, il medesimo dipendente ha facoltà di non avvalersi di questo diritto e di permanere in servizio fino al raggiungimento dei nuovi limiti di età e di servizio fissati dalla riforma. Con il decreto n. 101/2013 si vogliono eliminare, sul nascere, tutti quei contenziosi che potevano sfociare con una vittoria del lavoratore. Il c. 4 dell'art. 2 del D.L. citato, impone, questa volta con norma di legge e non più solo in sede interpretativa, l'applicazione obbligatoria dei limiti *ante* riforma. Nell'esempio precedente, dunque, l'ente dovrà, necessariamente, provvedere alla risoluzione del rapporto di lavoro al raggiungimento del limite di età, per lo stesso fissato in 65 anni, fatto salvo il trattenimento in servizio per un biennio, disposto sulla base dell'art. 16, D.Lgs. n. 503/1992. Si ricorda che l'art. 9, c. 31, D.L. n. 78/2010 dispone che:

«I trattenimenti in servizio previsti dalle predette disposizioni possono essere disposti esclusivamente nell'ambito delle facoltà assunzionali consentite dalla legislazione

vigente in base alle cessazioni del personale e con il rispetto delle relative procedure autorizzatorie; le risorse destinabili a nuove assunzioni in base alle predette cessazioni sono ridotte in misura pari all'importo del trattamento retributivo derivante dai trattenimenti in servizio».

Il c. 4 dell'art. 2 del D.L. n. 101/2013, essendo norma di interpretazione autentica del D.L. n. 201/2011, ha effetto *ex tunc* e, quindi, risolve anche eventuali contenziosi ancora in essere. Non risulta chiaro quale debba essere il comportamento dell'amministrazione che abbia agito in maniera difforme rispetto alle indicazioni fornite dalla Funzione pubblica. L'unica soluzione appare quella di procedere, in tempi stretti, alla risoluzione del rapporto di lavoro e al collocamento a riposo per il dipendente con diritto a pensione al 31 dicembre 2011 e che, nel frattempo, abbia raggiunto i 65 anni di età.

La norma non è stata modificata in sede di conversione.

3) I vecchi limiti per il collocamento a riposo d'ufficio non modificati dalla riforma Fornero

Art. 2, c. 5: L'art. 24, comma 4, secondo periodo, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito in legge 22 dicembre 2011, n. 214, si interpreta nel senso 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 stesso, non è modificato dall'elevazione dei requisiti anagrafici previsti per la pensione di vecchiaia e costituisce il limite non superabile, se non per il trattenimento in servizio o per consentire all'interessato di conseguire la prima decorrenza utile della pensione ove essa non sia immediata, al raggiungimento del quale l'amministrazione deve far cessare il rapporto di lavoro o di impiego se il lavoratore ha conseguito, a qualsiasi titolo, i requisiti per il diritto a pensione.

La norma chiarisce la portata della riforma Fornero in ordine ai nuovi limiti anagrafici per poter accedere al pensionamento. Anche in questo caso, recependo quanto già affermato in sede interpretativa, la disposizione ribadisce come il Dl. n. 201/2011 non abbia modificato i limiti ordinamentali in vigore presso l'ente per il collocamento a riposo d'ufficio. Pertanto, se, nell'ambito della propria autonomia, l'amministrazione avesse fissato, alla data di entrata in vigore del suddetto Dl., il limite di età a 65 anni per il collocamento a riposo (come generalmente si incontra nella maggior parte dei casi), tale limite resta fermo e il datore di lavoro pubblico deve provvedere alla risoluzione del rapporto di lavoro al raggiungimento dell'età anagrafica suddetta, a nulla rilevando che il D.L. n. 201/2011 abbia innalzato i limiti di età per la pensione di vecchiaia. L'amministrazione può soprassedere alla risoluzione del rapporto di lavoro solo nel caso di domanda di trattenimento in servizio, con le conseguenze viste al punto precedente, ovvero nel caso in cui il dipendente non abbia maturato l'anzianità contributiva minima per avere diritto al trattamento di quiescenza. In questo caso, però, l'amministrazione deve procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro non appena il dipendente maturi il diritto suddetto.

Come per il comma precedente, la norma contenuta nel D.L. n. 101/2013 deve essere considerata di interpretazione autentica e, quindi, con effetto retroattivo alla data di

entrata in vigore del D.L. n. 201/2011. Eventuali situazioni in essere non conformi alla previsione in esame devono essere prontamente regolarizzate, con il collocamento a riposo in tempi stretti del dipendente interessato. La norma non è stata modificata in sede di conversione.

4) I requisiti di accesso per i soggetti in esonero si applicano anche ai dipendenti delle regioni.

Art. 2, c. 5-bis e 5-ter:

5-bis. L'articolo 24, comma 14, lettera e), del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, si interpreta nel senso che tra i lavoratori ivi individuati sono da intendersi inclusi anche i lavoratori, compresi i dipendenti delle regioni, delle aziende sanitarie locali e degli enti strumentali, che alla data del 4 dicembre 2011 hanno in corso l'istituto dell'esonero dal servizio ai sensi di leggi regionali di recepimento, diretto o indiretto, dell'istituto dell'esonero dal servizio di cui all'articolo 72, comma 1, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

5-ter. L'articolo 24, comma 14, lettera e), del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, si interpreta nel senso che l'istituto dell'esonero si considera comunque in corso qualora il provvedimento di concessione sia stato emanato a seguito di domande presentate prima del 4 dicembre 2011.

I requisiti per l'accesso al pensionamento, in essere prima dell'entrata in vigore della riforma Fornero, continuano a trovare applicazione anche ai dipendenti che hanno in corso, alla data del 4 dicembre 2011, l'istituto dell'esonero. Con la nuova disposizione, tale deroga è estesa anche al personale dipendente delle Regioni, delle aziende sanitarie locali e degli enti strumentali, ai quali il predetto istituto sia applicato sulla base di leggi regionali di recepimento. Viene precisato che rileva a questi fini il momento in cui viene presentata la relativa domanda. In altre parole, è necessario che, per poter accedere alla deroga dei requisiti per il pensionamento, la richiesta di esonero sia stata presentata prima del 4 dicembre 2011, indipendentemente dal momento in cui viene adottato il relativo provvedimento. Risulta singolare il riferimento al comma 1 dell'art. 72 del Dl. n. 112/2008, quando tale comma è stato abrogato con la stessa lett. e), comma 14, art. 24 del Dl n. 201/2011.

5) La prosecuzione dei dirigenti a termine delle province e dei comandi del personale non dirigente

Art. 2, c. 8-bis: Nelle more del completamento del processo di riforma delle province, nel rispetto del patto di stabilità interno e della vigente normativa di contenimento della spesa di personale, sono fatti salvi fino al 30 giugno 2014, salva proroga motivata, gli incarichi dirigenziali conferiti dalle province stesse ai sensi del comma 6 dell'articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto, tenuto conto del loro fabbisogno e dell'esigenza di assicurare la prestazione dei servizi essenziali. Il differimento della data di scadenza del contratto non costituisce nuovo incarico, ma solo prosecuzione dell'efficacia del contratto

vigente. Nelle more della definizione delle procedure di riordino delle province, i comandi in atto del personale non dirigenziale delle province presso altre amministrazioni possono essere prorogati anche in deroga ai limiti temporali di cui all'articolo 30, comma 2-sexies, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

In sede di conversione, in attesa della riforma, sono state previste due norme riservate alle province volte a garantire la continuità dei dirigenti a termini e i comandi.

Per quanto riguarda i dirigenti a termine delle province la scadenza dei contratti in essere alla data di entrata in vigore del decreto è spostato ex lege al 30 giugno 2014. La norma specifica che non si tratta di un nuovo incarico ma semplicemente della prosecuzione degli effetti del contratto in essere.

La prosecuzione del contratto è soggetto al rispetto dei seguenti requisiti:

- a) rispetto del patto di stabilità;
- b) rispetto delle norme in materia di contenimento della spesa di personale (art. 1, c. 557, L. 296/2006 e art. 76, c. 7, D.L. 78/2010; gli incarichi dirigenziali non sono soggetti al vincolo di cui all'art. 9, c. 28, D.L. 78/2010, Corte dei Conti, Sez. Autonomie, n. 12/SEZAUT/2012/INPR);
- c) si applica ai contratti in essere alla data di entrata in vigore del decreto 101/2013;
- d) in conformità all'analisi dei fabbisogni (art. 6, D.Lgs. 165/2001);
- e) deve rispondere all'esigenza di assicurare la prestazione dei servizi essenziali.

Non solo la prosecuzione del contratto risulti sostanzialmente "automatica" una volta rispettati i requisiti previsti dalla norma, ma il termine del 30 giugno 2014 potrà essere ulteriormente prorogato con l'unico onere della motivazione. Motivazione che non dovrebbe essere particolarmente complicata qualora non fosse ancora concluso il processo di riforma delle province.

Per quanto riguarda il personale comandato l'art. 30, c. 2-sexies, del D.Lgs. 165/2001 prevede che l'utilizzo di personale di altre amministrazioni per un periodo superiore a tre anni per i comandi in atto. Non è specificato in quale data debbano essere in atto i comandi: quella dell'entrata in vigore del decreto ovvero quella di entrata in vigore della legge di conversione. Non sono fissati limiti temporali alla proroga. Non è chiaro se la proroga possa essere fatta una o più volte; dal tenore letterale, "possono essere prorogati", si potrebbero ipotizzare anche più proroghe.

6) Esclusa la laurea breve per i dirigenti a contratto

Art. 2, c. 8-quater: all'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «La formazione universitaria richiesta dal presente comma non può essere inferiore al possesso della laurea specialistica o magistrale ovvero del diploma di laurea conseguito secondo l'ordinamento didattico previgente al regolamento di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509».

I requisiti soggettivi necessari per l'accesso alla dirigenza a contratto sono individuati nell'art. 19, c. 6, del D.Lgs. 165/2001:

- persone di particolare e comprovata qualificazione professionale che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali;
- che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio, anche presso amministrazioni statali, ivi comprese quelle che conferiscono gli incarichi, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza;
- che provengano dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato.

Con la legge di conversione il legislatore specifica che per formazione universitaria si intende la laurea specialistica o magistrale ovvero il diploma di laurea conseguito con il vecchio ordinamento. Non è quindi sufficiente la laurea triennale.

7) Il conto annuale si allarga alle società partecipate

Art. 2, comma 11: a decorrere dal 1° gennaio 2014, l'articolo 60, comma 3, del decreto legislativo ((30 marzo)) 2001, n. 165 è sostituito dal seguente:

«3. Gli enti pubblici economici, le aziende che producono servizi di pubblica utilità, le società non quotate partecipate direttamente o indirettamente, a qualunque titolo, dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, diverse da quelle emittenti strumenti finanziari quotati in mercati regolamentati e dalle società dalle stesse controllate, nonché gli enti e le aziende di cui all'articolo 70, comma 4, e la società concessionaria del servizio pubblico generale radiotelevisivo, relativamente ai singoli rapporti di lavoro dipendente o autonomo sono tenuti a comunicare alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze, il costo annuo del personale comunque utilizzato, in conformità alle procedure definite dal Ministero dell'economia e delle finanze, d'intesa con il predetto Dipartimento della funzione pubblica.»

La norma interviene, riscrivendolo, il c. 3 dell'art. 60, D.Lgs. n. 165/2001. Impone, in sostanza, alle aziende che producono servizi di pubblica utilità e alle società partecipate, direttamente o indirettamente dalle pubbliche amministrazioni censite dall'Istat, l'obbligo di comunicare al Dipartimento della funzione pubblica il costo annuo del personale comunque utilizzato. Anche per la collocazione della norma all'interno dell'art. 60, l'adempimento fa pensare ad una sorta di conto annuale per le società partecipate. Ne sono escluse le società quotate e quelle che emettono titoli finanziari quotati sui mercati regolamentati, nonché quelle dalle stesse controllate. La modifica all'art. 60 del D.Lgs. n. 165/2001 decorre dal 1° gennaio 2014. Non risulta chiaro, quindi, se i predetti organismi dovranno inviare i costi del personale già nel 2014, con riferimento all'anno 2013 ovvero attenderanno il 2015, quando dovranno comunicare gli oneri relativi al 2014. In ogni caso è il Ministero dell'economia e delle finanze e, quindi, con tutta probabilità, la Ragioneria generale dello stato, di concerto con il Dipartimento con la funzione pubblica che è chiamato a stabilire le procedure

attraverso le quali i soggetti interessati dovranno assolvere all'obbligo in questione. Ancora una volta, l'analogia con il conto annuale risulta evidente. Le modifiche apportate in sede di conversione sono irrilevanti per gli enti territoriali.

8) Incarichi a dipendenti pubblici

Art. 2, comma 13-quinquies: all'articolo 53, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) all'alinea, dopo il primo periodo è inserito il seguente: «Sono nulli tutti gli atti e provvedimenti comunque denominati, regolamentari e amministrativi, adottati dalle amministrazioni di appartenenza in contrasto con il presente comma»;
- b) alla lettera f-bis) sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «nonchè di docenza e di ricerca scientifica».

Gli incarichi conferiti ai dipendenti pubblici devono essere preventivamente autorizzati dalle amministrazioni di appartenenza dopo aver verificato che l'attività svolta è di natura meramente occasionale e non si pone in situazioni di conflitto di interessi anche potenziale o che possano pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente. Per i rapporti a part-time con prestazione lavorativa fino al cinquanta per cento possono essere anche non occasionali.

Sono escluse dal regime di autorizzazione le seguenti attività:

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

f-bis) attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione.

Con la legge di conversione il legislatore specifica la nullità di tutti gli atti adottati dalle amministrazioni di appartenenza in contrasto con il regime degli incarichi.

Infine, aggiunge alle esclusioni le attività di docenza e di ricerca scientifica.

9) Mobilità del personale delle società partecipate

Art. 3, commi 2 e 7: mobilità del personale delle società partecipate - SOPPRESSO

È stata abrogata la normativa introdotta in tema di mobilità del personale delle società partecipate.

10) Dirigenti delle società partecipate

Art. 3, c. 7-bis: nella regolamentazione del rapporto di lavoro dei dirigenti, le società controllate direttamente o indirettamente dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, o dai loro enti strumentali, anche al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 31 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001, ad esclusione di quelle emittenti strumenti finanziari quotati nei mercati regolamentati e delle società dalle stesse controllate, non possono inserire, in assenza di preventiva autorizzazione dei medesimi enti o amministrazioni, 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. Dette clausole, inserite nei contratti in essere, sono nulle qualora siano state sottoscritte, per conto delle stesse società, in difetto dei prescritti poteri o deleghe in materia.

Le società partecipate non avranno più mano libera nelle clausole che riconoscono benefici economici alla cessazione del rapporto di lavoro ai propri dirigenti sia che si tratti di passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di attività (art. 31, D.Lgs. 165/2001) che in tutti gli altri casi. Per poter andare oltre la previsione del CCNL è necessaria una preventiva autorizzazione da parte delle amministrazioni controllanti. La norma si applica anche ai contratti già in essere per i quali si prevede la nullità della clausola in carenza della specifica autorizzazione.

L'ambito soggettivo è dato da tutte le società controllate direttamente o indirettamente da pubbliche amministrazioni. La definizione di controllo dovrebbe essere collegata all'art. 2359 del Codice Civile. Inoltre, il controllo non necessariamente deve essere esercitato da una sola amministrazione atteso che la norma di riferimento utilizza il plurale ("pubbliche amministrazioni"). Il controllo può avvenire anche indirettamente attraverso altre società ovvero per il tramite di enti strumentali. Rimangono escluse le società che emettono strumenti finanziari quotati nei mercati finanziari ovvero da esse controllate in quanto sarà il mercato a verificare l'efficienza, l'efficacia e l'economicità della società.

Art. 3, c. 7-ter: i dirigenti delle società controllate direttamente o indirettamente da amministrazioni o enti pubblici, ad esclusione di quelle emittenti strumenti finanziari di cui al comma 7-bis, che alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto risultino titolari di trattamento pensionistico di vecchiaia ovvero di anzianità, la cui erogazione sia stata già disposta, cessano il proprio rapporto di lavoro improrogabilmente al 31 dicembre 2013, qualora le stesse società abbiano chiuso l'ultimo esercizio in perdita. Alle società medesime è fatto divieto di coprire, mediante nuove assunzioni, le posizioni rese disponibili in organico con la cessazione dei rapporti di lavoro di cui al periodo precedente. In caso di società con esercizio in avanzo, ai dirigenti titolari di trattamento pensionistico di vecchiaia o di anzianità, il trattamento medesimo è sospeso per tutta la durata dell'incarico dirigenziale.

L'ambito soggettivo si sovrappone a quello del precedente comma 7-bis; quello oggettivo coinvolge sempre il personale dirigente delle partecipate ma il focus si concentra sui dirigenti titolari di trattamento di pensione, indipendentemente dal

fatto che sia di vecchiaia o di anzianità per la cui sorte è decisivo il risultato economico dell'ultimo esercizio:

- se è chiuso in perdita il rapporto cessa improrogabilmente al 31 dicembre 2013. Tale personale non può essere sostituito;
- se è chiuso in utile (il termine avanzo sembra improprio in caso di bilancio civilistico) il dirigente rimane in servizio ma perde la pensione.

Non è chiaro il riferimento all'esercizio precedente; in caso di esercizio coincidente con l'anno solare si tratta dell'esercizio 2012 in caso contrario si dovrà fare riferimento alla data di approvazione del decreto piuttosto che della legge di conversione.

11) Revisione dei contratti di servizio con riduzione del salario accessorio dei dipendenti delle partecipate

Art 3-bis: le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al fine di assicurare il contenimento della spesa, degli oneri a carico del bilancio consolidato e il migliore svolgimento delle funzioni amministrative, possono provvedere alla revisione con riduzione del prezzo dei contratti di servizio stipulati con le società, ad esclusione di quelle emittenti strumenti finanziari quotati nei mercati regolamentati e delle società dalle stesse controllate, e gli enti direttamente o indirettamente controllati, con conseguente riduzione degli oneri contrattuali a carico della pubblica amministrazione. In tale ipotesi le società e gli enti controllati procedono, entro i successivi novanta giorni, alla rinegoziazione dei contratti aziendali relativi al personale impiegato nell'attività contrattualmente affidata, finalizzata alla correlata riduzione degli istituti di salario accessorio e dei relativi costi.

Le pubbliche amministrazioni possono procedere alla revisione dei contratti di servizio al fine di alleggerire l'onere finanziario che grava sul bilancio dell'ente.

L'ambito soggettivo riguarda le società e gli enti direttamente o indirettamente controllati; rimangono escluse le società che emettono strumenti finanziari quotati nei mercati regolamentari e società da queste controllate.

Si tratta di una facoltà e non di obbligo poiché la norma utilizza il verbo "possono". Non è chiaro se questa revisione del prezzo possa avvenire in modo unilaterale ovvero necessiti di un accordo con la partecipata. Dal tenore letterale della norma non vi è dubbio che la pubblica amministrazione che detiene il controllo di una società ha tutti gli strumenti per poter imporre una riduzione del prezzo del contratto di servizio. Ci si chiede tuttavia se la stessa cosa possa essere fatta da un ente che non ha il controllo nei confronti di una società il cui capitale è controllato da più pubbliche amministrazioni (ad esempio un ente che detiene il 10% di una società con capitale interamente in mano a pubbliche amministrazioni). Inoltre, si dovrà capire quale potrà essere il limite entro il quale il prezzo potrà essere rinegoziato.

Per dare risposta a questo dubbio si deve analizzare l'ultimo periodo della norma. A fronte della riduzione del prezzo dei contratti di servizio la società o l'ente devono recuperare la "correlata riduzione" andando a rinegoziare i contratti aziendali. La norma utilizza il verbo "procedono" all'indicativo presente che rappresenta, secondo interpretazione costituzionale, un obbligo. Ancora una volta ci si chiede se tale

rinegoziazione possa avvenire in via unilaterale ovvero necessiti dell'accordo delle organizzazioni sindacali.

Dall'analisi complessiva della norma sembrerebbe emergere che l'ente controllante possa ridurre il prezzo del contratto di servizio quantomeno del valore della possibile riduzione del costo del salario accessorio definito in sede di contrattazione aziendale.

12) Stretta sul lavoro flessibile e sui contratti di co.co.co.

Art. 4, commi 1 e 2: all'art. 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modifiche:

a) al c. 2, le parole: "Per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali" sono sostituite dalle seguenti: "Per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale" e le parole "di cui alla lettera d), del c. 1, dell'articolo" sono sostituite dalle seguenti: "di cui all'articolo"; a-bis) al medesimo comma 2 sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: "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. È 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;

b) dopo il c. 5bis sono aggiunti i seguenti:

"5ter. Le disposizioni previste dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 si applicano alle pubbliche amministrazioni, fermi restando per tutti i settori l'obbligo di rispettare il c. 1, la facoltà di ricorrere ai contratti di lavoro a tempo determinato esclusivamente per rispondere alle esigenze di cui al c. 2 e il divieto di trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato.

5quater. I contratti di lavoro a tempo determinato posti in essere in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono, altresì, responsabili ai sensi dell'art. 21. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato.";

c) al comma 3 è soppresso il secondo periodo.

All'art. 7, c. 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, le parole: "Si applicano le disposizioni previste dall'art. 36, c. 3, del presente decreto." sono sostituite dalle seguenti: "Si applicano le disposizioni previste dall'art. 36, c. 3, del presente decreto e, in caso di violazione delle disposizioni di cui al presente comma, fermo restando il divieto di costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, si applica quanto previsto dal citato art. 36, c. 5quater."

L'utilizzo del lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni deve rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale in quanto per le esigenze connesse con il proprio "fabbisogno ordinario" si deve ricorrere esclusivamente ad assunzioni a tempo indeterminato. Nella modifica introdotta il legislatore specifica che la temporaneità o l'eccezionalità sono tra loro alternativi e non devono essere verificati congiuntamente. Per tale motivo la congiunzione "ed" è sostituita dalla "o". Inoltre, per rafforzare il principio della temporaneità o dell'eccezionalità viene specificato il carattere esclusivo. Quindi non ci può essere una terza via:

- per esigenze ordinarie si ricorre esclusivamente a rapporti stabili;
- per esigenze esclusivamente temporanee o eccezionali si attinge al lavoro flessibile.

In pratica non sembrano emergere cambiamenti rilevanti rispetto al testo precedente: gli enti dovranno porre particolare attenzione nel motivare che l'utilizzo del lavoro flessibile è dovuto ad esigenze temporanee o eccezionali.

Il decreto poi corregge un evidente refuso rimasto dopo la modifica dei voucher ad opera della riforma Fornero. Chiaramente il riferimento all'art. 70, c. 1, lett. d), D.Lgs. n. 276/2003 non aveva più senso in quanto non esiste più la lett. d); il nuovo testo richiama correttamente solo l'art. 70. Anche se apparentemente di forma la modifica è sicuramente opportuna in quanto non risultava ancora chiaro se le modifiche apportate dalla riforma Fornero potessero essere immediatamente applicabili alla pubblica amministrazione. Considerando che il nuovo testo amplia notevolmente l'ambito oggettivo di applicazione il chiarimento era doveroso.

La legge di conversione ha ulteriormente modificato l'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 con l'obiettivo di ridurre il precariato: per rispondere ad esigenze di natura temporanea (contratti a tempo determinato) le pubbliche amministrazioni dovranno attingere dalle graduatorie vigenti per assunzioni a tempo indeterminato. Ancora una volta non si tratta di una facoltà ma di un obbligo in quanto il legislatore utilizza il verbo "sottoscrivono" all'indicativo presente. Il datore di lavoro pubblico potrà ("è consentito") anche attingere da graduatorie di concorso indette da altre pubbliche amministrazioni. La norma richiama l'art. 3, c. 61, terzo periodo, della L. 350/2003: "le amministrazioni pubbliche (...) possono effettuare assunzioni anche utilizzando le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate". La prassi interpretativa ha chiarito che l'accordo può essere anche successivo.

Viene introdotto il comma 5ter, all'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001. In primo luogo la norma dichiara che le regole sul contratto a tempo determinato contenute nel D.Lgs. n. 368/2001 sono applicate alla pubblica amministrazione. Il legislatore, inoltre, in modo quasi ridondante ribadisce che anche tale contratto dovrà sottostare alle regole sul lavoro flessibile:

- non può essere utilizzato per far fronte al proprio "fabbisogno ordinario" (art. 36, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001);
- vi si può accedere solo per esigenze di carattere esclusivamente temporanee o eccezionali (art. 36, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001);
- non è mai possibile trasformare un contratto di lavoro determinato in un rapporto a tempo indeterminato.

Almeno in prima lettura il nuovo comma 5ter introdotto dal D.L. in commento non presenta alcun tipo di novità. Infatti, non vi è dubbio che il D.Lgs. n. 368/2001 fosse applicabile alle pubbliche amministrazioni (eventualmente qualche residuale dubbio poteva riguardare l'applicazione della riforma Fornero), così come è evidente che per stipulare un contratto a termine si devono rispettare i presupposti previsti dai richiamati primi due commi. Infine, salvo qualche rara eccezione della giurisprudenza, era altrettanto chiaro che non era possibile trasformare a tempo indeterminato un rapporto a termine.

Il successivo c. 5quater, introdotto dal decreto, detta uno specifico regime sanzionatorio in caso di contratti a termine posti in essere in violazione delle norme richiamate prevedendo che:

- i contratti sono nulli;
- determinano responsabilità erariale;

- per i dirigenti tali violazioni sono considerate ai fini della responsabilità disciplinare, della revoca o del rinnovo dell'incarico e del recesso dal rapporto di lavoro (art. 21, D.Lgs. n. 165/2001);

- ai dirigenti responsabili non può essere riconosciuta la retribuzione di risultato.

Ancora una volta il nuovo comma porta con sé poche novità sostanziali se non l'esplicita dichiarazione di nullità dei contratti. Nullità, peraltro, rilevabile anche dai principi generali in tema di contrarietà del contratto a norme imperative di legge.

Su questo basta ricordare il contenuto del c. 5 dello stesso art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 in forza del quale "in ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. 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. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'art. 21 del presente decreto."

Il divieto di trasformazione a tempo indeterminato ed il sistema sanzionatorio introdotto dal c. 5 quater per i contratti a termine (nullità, responsabilità erariale, valutazione dirigenziale ex art. 21 e divieto di erogazione della retribuzione di risultato) si applica anche ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa posti in essere in violazione dell'art. 7, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001.

13) Utilizzo delle graduatorie statali

Art. 4, c. 3-sexies: (...) Le regioni e gli enti locali possono aderire alla ricognizione di cui al comma 3-quinquies e, in caso di adesione, si obbligano ad attingere alle relative graduatorie in caso di fabbisogno, nel rispetto dei vincoli finanziari in materia di assunzioni. Al fine di assicurare la massima trasparenza delle procedure, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri garantisce, mediante pubblicazione nel proprio sito internet istituzionale, la diffusione di ogni informazione utile sullo stato della procedura di reclutamento e selezione.

L'art. 4, c. 3-quinquies e seguenti, prevede che dal 2014 per le pubbliche amministrazioni statali (art. 34, c. 4, D.Lgs. 165/2001) i concorsi per dirigenti e per le figure professionali comuni verranno fatti dal Dipartimento della funzione pubblica per tutti in modo unificato previa ricognizione dei fabbisogni a livello regionale. Ne consegue che per le assunzioni si potrà attingere solo da tali graduatorie fino ad esaurimento.

La norma non è direttamente applicabile alle regioni e agli enti locali per i quali è prevista solamente la facoltà di aderire alla ricognizione dei fabbisogni ed eventualmente aderire al concorso unico. In quest'ultimo caso si ha l'obbligo di attingere alle relative graduatorie in caso di fabbisogno, ovviamente sempre nel rispetto dei vincoli alle assunzioni.

14) Proroga delle graduatorie al 2016

Art. 4, c. 4: l'efficacia delle graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato, vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto, relative alle amministrazioni pubbliche soggette a limitazioni delle assunzioni, è prorogata fino al 31 dicembre 2016.

Sono prorogate a tutto il 2016 le graduatorie di concorso per assunzioni a tempo indeterminato vigenti alla data di approvazione del decreto per tutte le amministrazioni pubbliche soggette a vincoli sulle assunzioni (la legge di conversione ha spostato dal 2015 al 2016 il termine). Ne consegue che la norma si applica a tutti gli enti locali atteso che sia per quelli soggetti al patto di stabilità che per quelli esclusi sono previsti specifici vincoli sulle assunzioni.

Per identificare le graduatorie vigenti alla data di approvazione del decreto è necessario ricordare le precedenti disposizioni di proroga:

- con l'art. 17, c. 19, D.L. n. 78/2010, i termini di validità delle graduatorie di concorso approvate dopo il 30 settembre 2003 sono prorogate al 31 dicembre 2010;
 - con l'art. 1, c. 1, D.L. n. 225/2010, il predetto termine è stato prorogato al 31 marzo 2011;
 - con il D.P.C.M. 28 marzo 2011, il termine è stato ulteriormente spostato al 31 dicembre 2011;
 - l'art. 1, c. 4, D.L. n. 216/2011, convertito dalla legge n. 14/2012, ha prorogato al 31 dicembre 2012 le graduatorie approvate successivamente al 30 settembre 2003;
 - il predetto termine del 31 dicembre 2012 è stato ulteriormente spostato al 30 giugno 2013 dall'art. 1, comma 388, della legge n. 228/2012;
 - termine che risulta ora portato al 31 dicembre 2016 dall'art. 4, del D.L. n. 101/2013.
- Ne consegue che le graduatorie approvate successivamente al 30 settembre 2003 sono valide fino al 2016.

15) Si riapre la stagione delle “stabilizzazioni”

Art. 4, commi 6 e 7:

6. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto e fino al 31 dicembre 2016, 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, ridurre il numero dei contratti a termine, le amministrazioni pubbliche possono bandire, nel rispetto del limite finanziario fissato dall'articolo 35, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, a garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, nonchè dei vincoli assunzionali previsti dalla legislazione vigente e, per le amministrazioni interessate, previo espletamento della procedura di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, procedure concorsuali, per titoli ed esami, per assunzioni a tempo indeterminato di personale non dirigenziale riservate esclusivamente a coloro che sono in possesso dei requisiti di cui all'articolo 1, commi 519 e 558, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e all'articolo 3, comma 90, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, nonchè a favore di coloro che alla data di pubblicazione della legge di conversione del presente decreto hanno maturato, negli ultimi cinque anni, almeno tre anni di servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando, con esclusione, in ogni caso, dei servizi prestati presso uffici di diretta collaborazione degli organi

politici. Il personale non dirigenziale delle province, in possesso dei requisiti di cui al primo periodo, può partecipare ad una procedura selettiva di cui al presente comma indetta da un'amministrazione avente sede nel territorio provinciale, anche se non dipendente dall'amministrazione che emana il bando. Le procedure selettive di cui al presente comma possono essere avviate solo a valere sulle risorse assunzionali relative agli anni 2013, 2014, 2015 e 2016, anche complessivamente considerate, in misura non superiore al 50 per cento, in alternativa a quelle di cui all'articolo 35, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Le graduatorie definite in esito alle medesime procedure sono utilizzabili per assunzioni nel quadriennio 2013-2016 a valere sulle predette risorse. Resta ferma per il comparto scuola la disciplina specifica di settore.

7. Per meglio realizzare le finalità del comma 6 sono di norma adottati bandi per assunzioni a tempo indeterminato con contratti di lavoro a tempo parziale, salvo diversa motivazione, tenuto conto dell'effettivo fabbisogno di personale e delle risorse finanziarie dedicate.

L'obiettivo è dichiarato: favorire una maggiore e più ampia valorizzazione della professionalità acquisita dal personale con contratto di lavoro a tempo determinato. Tale possibilità, riservata al personale non dirigente, deve essere esercitata entro il 31 dicembre 2016. La legge di conversione ha spostato dal 2015 al 2016 i termini per le "stabilizzazioni".

Il metodo è quello del bando di concorso per titoli ed esami riservato esclusivamente ai soggetti in possesso dei seguenti requisiti:

- in servizio a tempo determinato da almeno tre anni, anche non continuativi, o che consegua tale requisito in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 29 settembre 2006 o che sia stato in servizio per almeno tre anni, anche non continuativi, nel quinquennio anteriore alla data di entrata in vigore della legge n. 296/2006. In forza dell'art. 3, c. 90, della legge n. 244/2007 i predetti requisiti possono essere maturati anche alla data del 28 settembre 2007. Il requisito era previsto per gli enti statali dall'art. 1, c. 519;
- in servizio a tempo determinato da almeno tre anni, anche non continuativi, o che consegua tale requisito in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 29 settembre 2006 o che sia stato in servizio per almeno tre anni, anche non continuativi, nel quinquennio anteriore alla data di entrata in vigore della legge n. 296/2006. In forza dell'art. 3, c. 90, della legge n. 244/2007 i predetti requisiti possono essere maturati anche alla data del 28 settembre 2007. Il requisito era previsto per gli enti locali soggetti al patto di stabilità dall'art. 1, c. 558;
- coloro che alla data di pubblicazione della legge di conversione abbiano maturato, negli ultimi cinque anni, almeno tre anni di servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando, con esclusione, in ogni caso, dei servizi prestati presso uffici di diretta collaborazione degli organi politici.

La legge di conversione ha tracciato un percorso anche per i dipendenti delle province in possesso dei predetti requisiti che altrimenti rimarrebbero esclusi da questo processo atteso che sono bloccate le assunzioni nelle more della riforma. I dipendenti delle province che possono aspirare alla "stabilizzazione" potranno accedere alle procedure selettive indette da altre amministrazioni pubbliche presenti sul territorio provinciale.

Pur non trattandosi di una vera e propria stabilizzazione in senso tecnico si può dire che il legislatore ha previsto una corsia preferenziale molto ampia.

Al fine di blindare costituzionalmente la norma e garantire un adeguato accesso dall'esterno il legislatore ha limitato le risorse che possono essere destinate ai concorsi riservati prevedendo due criteri alternativi di calcolo:

- il limite massimo complessivo del 50 per cento delle risorse finanziarie disponibili ai sensi della normativa vigente in materia di assunzioni ovvero di contenimento della spesa di personale, secondo i rispettivi regimi limitativi fissati dai documenti di finanza pubblica (art. 35, c. 3bis, D.Lgs. n. 165/2001);

oppure

- il limite massimo complessivo del 50 per cento delle risorse assunzionali relative agli anni 2013, 2014, 2015 e 2016, anche complessivamente considerate.

Le assunzioni dovranno essere effettuate nell'ambito dei vincoli sulle assunzioni previsti dalle normative vigenti.

Nel testo del D.L. prima della conversione le amministrazioni potevano anche scegliere di assumere un numero maggiore di dipendenti adottando bandi per assunzioni a tempo indeterminato con contratto a tempo parziale. Tale facoltà, in sede di conversione, è stata trasformata in un sostanziale obbligo in quanto per potervi derogare è necessario darne adeguata motivazione. Ne consegue, che se un'amministrazione potrebbe "stabilizzare" un dipendente, potendo assumere una sola unità di personale, deve fare un bando per due posti a part-time al 50%. Ma potrebbe anche accadere che se deve stabilizzarne 2 debba bandire 4 posti al 25%.

Considerando che si tratta di una norma speciale le graduatorie potranno essere utilizzate solo per assunzioni nel quadriennio 2013-2016 correlate alle risorse destinate a questa specifica disposizione.

In ogni caso, la norma rappresenta una possibilità alla quale l'ente può (e non deve) dare corso.

16) La stabilizzazione prioritaria dei co.co.co. assunti a tempo determinato nel 2007-2009

Art. 4, comma 6-quarter: per gli anni 2013, 2014, 2015 e 2016, le regioni e i comuni che hanno proceduto, ai sensi dell'articolo 1, comma 560, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, a indire procedure selettive pubbliche per titoli ed esami possono, in via prioritaria rispetto al reclutamento speciale di cui al comma 6 del presente articolo e in relazione al proprio effettivo fabbisogno e alle risorse finanziarie disponibili, fermo restando il rispetto delle regole del patto di stabilità interno e nel rispetto dei vincoli normativi assunzionali e in materia di contenimento della spesa complessiva di personale, procedere all'assunzione a tempo indeterminato, a domanda, del personale non dirigenziale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, sottoscritto a conclusione delle procedure selettive precedentemente indicate, che abbia maturato, alla data di entrata in vigore del presente decreto, almeno tre anni di servizio alle proprie dipendenze negli ultimi cinque anni. Nelle more delle procedure di cui al presente comma, le regioni e i comuni possono prorogare, nel rispetto dei limiti massimi della spesa annua sostenuta per le stesse finalità, previsti dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, i contratti di lavoro a tempo determinato di cui al periodo precedente fino alla conclusione delle procedure stesse e comunque non oltre il 31 dicembre 2016.

Questa volta si tratta di una vera e propria stabilizzazione (e quindi a rischio di costituzionalità) che recupera alcune collaborazioni coordinate e continuative che non hanno beneficiato delle stabilizzazioni avvenute nel 2007 e 2008.

Il presupposto è che le regioni e i comuni avessero bandito procedure selettive ai sensi dell'art. 1, comma 560, della L. 296/2006. La disposizione prevedeva che “per il triennio 2007-2009 le amministrazioni di cui al comma 557, che procedono all'assunzione di personale a tempo determinato, nei limiti e alle condizioni previste dal comma 1-bis dell'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2011, n. 165, nel bandire le relative prove selettive riservano una quota non inferiore al 60 per cento del totale dei posti programmati ai soggetti con i quali hanno stipulato uno o più contratti di collaborazione coordinata e continuativa, esclusi gli incarichi di nomina politica, per la durata complessiva di almeno un anno raggiunta alla data del 29 settembre 2006”.

Se vi sono dei dipendenti assunti a tempo determinato ai sensi della richiamata normativa che alla data di entrata in vigore del decreto hanno maturato almeno tre anni di servizio nell'ultimo quinquennio gli stessi possono essere assunti a tempo indeterminato a domanda dell'interessato.

L'assunzione è subordinata ai consueti requisiti:

- effettivo fabbisogno;
- risorse disponibili;
- rispetto del patto di stabilità;
- rispetto dei vincoli assunzionali;
- contenimento della spesa di personale.

In questo caso le amministrazioni devono prima stabilizzare questi dipendenti e poi potranno, eventualmente, procedere con la nuova stagione di stabilizzazioni prevista dal precedente comma 6 (rectius “reclutamento speciale”).

17) La proroga dei contratti a termine finalizzati alle stabilizzazioni

Art. 4, c. 9, primo periodo: le amministrazioni pubbliche che nella programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, riferita agli anni dal 2013 al 2016, prevedono di effettuare procedure concorsuali ai sensi dell'articolo 35, comma 3-bis, lettera a) del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, o ai sensi del comma 6 del presente articolo, possono prorogare, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla normativa vigente in materia e, in particolare, dei limiti massimi della spesa annua per la stipula dei contratti a tempo determinato previsti dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, i contratti di lavoro a tempo determinato dei soggetti che hanno maturato, alla data di pubblicazione della legge di conversione del presente decreto, almeno tre anni di servizio alle proprie dipendenze. La proroga può essere disposta, in relazione al proprio effettivo fabbisogno, alle risorse finanziarie disponibili e ai posti in dotazione organica vacanti, indicati nella programmazione triennale di cui al precedente periodo, fino al completamento delle procedure concorsuali e comunque non oltre il 31 dicembre 2016. (...)

Nelle more della definizione delle procedure concorsuali riservate è possibile prorogare i contratti a tempo determinato che alla data di pubblicazione della legge di conversione (nella versione iniziale il riferimento era alla data di entrata in vigore del decreto) abbiano maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'ente. La proroga può essere effettuata fino al completamento delle procedure concorsuali e comunque non oltre il 31 dicembre 2016 (la data inizialmente era il 2015).

La condizione è che l'ente abbia previsto nella programmazione triennale dei fabbisogni di personale l'assunzione di dipendenti a tempo indeterminato con una delle seguenti procedure:

- con riserva dei posti, nel limite massimo del 40 per cento 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 tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando (art. 35, c. 3bis, lett. a), D.Lgs. n. 165/2001);
- con riserva esclusiva dei posti per i soggetti previsti dall'art. 4, c. 6, D.L. n. 101/2013 sopra descritto.

Poiché la norma è finalizzata alla stabilizzazione dei rapporti a termine potranno essere prorogati solo quei profili professionali che, sulla base della programmazione triennale nel periodo dal 2013 al 2016, saranno oggetto delle predette procedure speciali.

Chiaramente è necessario dimostrare l'effettivo fabbisogno di personale e i posti vacanti in dotazione organica, il rispetto delle disposizioni vigenti in materia di limiti alle assunzioni di personale a tempo determinato (la legge di conversione esplicita il riferimento all'art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010) ed in generale il rispetto dei vincoli di spesa.

Il meccanismo sembra apparentemente semplice e coerente. In realtà si celano numerose problematiche. In primo luogo il legislatore parla di "proroga" del contratto per cui la normativa potrà essere applicata esclusivamente ai contratti che, oltre a possedere tutti i requisiti descritti, siano anche in essere alla data di pubblicazione della legge di conversione. La proroga riguarda la possibilità di proseguire il rapporto quando lo stesso non sia terminato, altrimenti si tratterebbe di un rinnovo (artt. 4 e 5, D.Lgs. n. 368/2001). Il problema, tuttavia, risulta più complesso in quanto i contratti prorogabili sono solo quelli per i quali la programmazione triennale ha previsto una qualche forma di stabilizzazione. Ma non è finita, per gli enti locali l'attuazione del c. 9 in commento è subordinato ad un apposito D.P.C.M. e quindi il contratto da prorogare dovrà attendere anche questo ulteriore intervento normativo. Una via d'uscita potrebbe essere contenuta nell'art. 1, c. 400, della legge n. 228/2012 che consente la proroga al 31 dicembre 2013 dei contratti a termine in essere al 30 novembre 2012 in deroga al limite dei 36 mesi previsti dal D.Lgs. n. 368/2001.

Ulteriori problemi interpretativi attengono alla motivazione della proroga che per le pubbliche amministrazioni deve fare i conti sia con le esigenze temporanee o eccezionali (art. 36, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001) che con le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (art. 1, D.Lgs. n. 368/2001). Non si comprende se la specialità della norma in commento travolga l'esigenza di motivazione che ordinariamente sottende l'instaurazione e la proroga di un contratto a termine.

18) La proroga dei contratti a termine nelle province

Art. 4, c. 9, secondo periodo: (...) Fermo restando il divieto previsto dall'articolo 16, comma 9, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, le province possono prorogare fino al 31 dicembre 2014 i contratti di lavoro a tempo determinato per le strette necessità connesse alle esigenze di continuità dei servizi e nel rispetto dei vincoli finanziari di cui al presente comma, del patto di stabilità interno e della vigente normativa di contenimento della spesa complessiva di personale. (...)

L'art. 16, c. 9, del D.L. 95/2012 prevede che “nelle more dell’attuazione delle disposizioni di riduzione e razionalizzazione delle Province è fatto comunque divieto alle stesse di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato”. In questo contesto di forte stretta sulle assunzioni alle Province è riconosciuta la possibilità di prorogare fino al 31 dicembre 2014 i contratti a tempo determinato per garantire la continuità dei servizi e nel rispetto delle norme in materia di assunzione. La norma non precisa a quale data debbano essere “in essere” i contratti da prorogare ma con ogni probabilità si tratterà della data di pubblicazione della norma di stabilizzazione.

19) La stabilizzazione degli Lsu e degli Lpu

Art. 4, c. 8: la stabilizzazione degli Lsu e degli Lpu

8. Al fine di favorire l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, e di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280, le regioni predispongono un elenco regionale dei suddetti lavoratori secondo criteri che contemperano l'anzianità anagrafica, l'anzianità di servizio e i carichi familiari. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto e fino al 31 dicembre 2016, gli enti territoriali che hanno vuoti in organico relativamente alle qualifiche di cui all'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, e successive modificazioni, nel rispetto del loro fabbisogno e nell'ambito dei vincoli finanziari di cui al comma 6, procedono, in deroga a quanto disposto dall'articolo 12, comma 4, del decreto legislativo 10 dicembre 1997, n. 468, all'assunzione a tempo indeterminato, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, dei soggetti collocati nell'elenco regionale indirizzando una specifica richiesta alla Regione competente.

Una specifica procedura è prevista, fino al 31 dicembre 2016 (anche in questo caso la legge di conversione ha spostato il termine dal 2015 al 2016), per la stabilizzazione degli Lsu e degli Lpu. La norma si rivolge a due specifiche categorie:

- i lavoratori socialmente utili che abbiano effettivamente maturato dodici mesi di permanenza in servizio nel periodo dal 1° gennaio 1998 al 31 dicembre 1999 (art. 2, c. 1, D.Lgs. n. 81/2000);
- i lavoratori di pubblica utilità utilizzati nei settori dei servizi alla persona, della salvaguardia e della cura dell’ambiente e del territorio, dello sviluppo rurale e dell’acquacoltura, del recupero e della riqualificazione degli spazi urbani e dei beni culturali (art. 3, c. 1, D.Lgs. n. 280/1997).

Le regioni predisporranno degli elenchi con i predetti lavoratori contemperando l'anzianità anagrafica, l'anzianità di servizio e i carichi familiari.

Gli enti territoriali che dovessero avere la necessità di assumere dipendenti a tempo indeterminato da collocare nelle categorie per le quali non è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo (art. 16, c. 1, legge n. 56/1987) dovranno attingere direttamente dagli elenchi regionali. La norma utilizza il verbo "procedono" all'indicativo presente. In ogni caso nel rispetto del fabbisogno di personale, dei vincoli sulle assunzioni e nei limiti delle risorse utilizzabili anche ai fini delle altre stabilizzazioni sopra descritte (art. 4, c. 6, D.L. n. 101/2013).

20) Il rimando al D.P.C.M

Art. 4, c. 10: le regioni, le province autonome e gli enti locali, tenuto conto del loro fabbisogno, attuano i commi 6, 7, 8 e 9 nel rispetto dei principi e dei vincoli ivi previsti e tenuto conto dei criteri definiti con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di cui al comma 5. (...) Resta comunque salvo quanto previsto dall'articolo 10, comma 4-ter, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

L'attuazione delle disposizioni in materia di stabilizzazione dei rapporti a termine (commi 6 e 7), degli Lsu e degli Lpu (c. 8) nonché la proroga dei contratti a termine (c. 9) è subordinata, per le regioni e gli enti locali, all'emanazione di un apposito D.P.C.M. contenente i criteri attuativi. Quindi, nelle more del D.P.C.M., non è possibile attuare alcuna politica occupazionale in deroga alle norme generali.

Risulta difficile comprendere perché la proroga dei contratti a termine inserita nel secondo periodo del comma 9 per essere attuata debba attendere il D.P.C.M. mentre la stabilizzazione dei vecchi co.co.co. assunti a tempo determinato regolamentati nel comma 6-quater non debba attendere alcun decreto. Probabilmente la motivazione consiste nel fatto che il comma 10 in commento non è stato coordinato con le altre modifiche.

In ogni caso, nelle more dell'approvazione del D.P.C.M., sono escluse dall'applicazione delle regole generali previste dal D.Lgs. n. 368/2001 ai contratti a termini volti a garantire i servizi nei nidi e nelle scuole dell'infanzia gestite dagli enti locali.

21) Conferma delle esclusioni e delle discipline specifiche sul contratto a termine

Art. 4, c. 11: all'articolo 10, comma 4-bis, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, è aggiunto il seguente periodo: «Per assicurare il diritto all'educazione, negli asili nidi e nelle scuole dell'infanzia degli enti locali, le deroghe di cui al presente comma si applicano, nel rispetto del patto di stabilità e dei vincoli finanziari che limitano per gli enti locali la spesa per il personale e il regime delle assunzioni, anche al relativo personale educativo e scolastico».

La norma conferma che non si applicano le regole generali sui contratti a termine (D.Lgs. n. 368/2001) stipulati con il personale educativo e scolastico e volti ad assicurare il diritto all'educazione, negli asili nidi e nelle scuole dell'infanzia degli enti gestiti dai comuni, nel rispetto del patto di stabilità e dei vincoli finanziari che limitano per gli enti locali la spesa per il personale e il regime delle assunzioni. La modifica normativa accoglie un orientamento di prassi elaborato dopo la c.d. riforma Fornero.

22) Fuori dai vincoli i servizi scolastici e per l'infanzia gestiti da aziende speciali e istituzioni

Art. 4, comma 12: "All'art. 114, c. 5bis, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, ultimo periodo, dopo le parole "ed educativi," sono aggiunte le seguenti: "servizi scolastici e per l'infanzia,"."

Dal 2013 le aziende speciali e le istituzioni sono soggette alle norme sul patto di stabilità (vincolo subordinato ad uno specifico decreto), all'applicazione del codice sui contratti (D.Lgs. n. 163/2006) e al rispetto di tutte le norme vigenti per gli enti locali in materia di contenimento della spesa di personale e di assunzioni. Rimanevano escluse solamente le aziende speciali e le istituzioni che gestivano servizi socio-assistenziali ed educativi, culturali e farmacie. A questo elenco sono aggiunti i servizi scolastici e per l'infanzia.

23) Le assenze per visite

Art. 4, c. 16-bis: all'articolo 55-septies, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) le parole: «l'assenza è giustificata» sono sostituite dalle seguenti: «il permesso è giustificato»;
- b) dopo le parole: «di attestazione» sono inserite le seguenti: «, anche in ordine all'orario,»;
- c) sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: « o trasmessa da questi ultimi mediante posta elettronica».

Si tratta di una specificazione del titolo giuridico in caso di assenza per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici: da assenza giustificata si parla ora, più correttamente di "permesso". La qualificazione dell'assenza a titolo di permesso implica che la giustificazione non necessariamente deve riguardare l'intera giornata lavorativa ma può limitarsi all'arco temporale (ore) strettamente necessario. Tale permesso deve comunque trovare legittimazione nelle previsioni nel CCNL (artt. 19 e 20, CCNL 06/07/1995).

La novità sostanziale riguarda le modalità di attestazione dell'assenza che potrà essere trasmessa direttamente dal medico o dalla struttura, anche privata, che ha svolto la visita o la prestazione anche mediante l'utilizzo della posta elettronica. Rimane sempre valido anche il più tradizionale certificato medico.

24) Ulteriori ipotesi di assenze ininfluenti ai fini della riduzione della pensione

Art. 4-bis: all'articolo 6, comma 2-quater, del decreto-legge 29 dicembre 2011, n. 216, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 febbraio 2012, n. 14, dopo le parole: "guadagni ordinaria" sono aggiunte le seguenti: ", nonchè per la donazione di sangue e di emocomponenti, come previsto dall'articolo 8, comma 1, della legge 21 ottobre 2005, n. 219, e per i congedi parentali di maternità e paternità previsti dal testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151".

Sono irrilevanti le assenze per donazioni di sangue e di emocomponenti e i congedi parentali di maternità e di paternità ai fini della riduzione del trattamento pensionistico previsto per i dipendenti che accedono al collocamento a riposo prima del 62 anni di età. Come si ricorderà, l'art. 24, comma 10, del Dl. n. 201/2011 e s.m.i. impone, qualora l'accesso alla pensione avvenga con un'età anagrafica inferiore al predetto limite, una decurtazione pari all'1% all'anno per i primi due anni mancanti e del 2% per ogni anno che manca ad arrivare ai 62, ulteriori rispetto ai primi due. La riduzione non si applica, fino al 31 dicembre 2017, quando l'anzianità contributiva deriva da effettiva prestazione lavorativa, includendo in questa le assenze per astensione obbligatoria per maternità, l'assolvimento degli obblighi di leva, l'infortunio, la malattia, la cassa integrazione guadagni e, oggi, anche le assenze per donazioni di sangue e di emocomponenti e i congedi parentali di maternità e di paternità.

25) Passaggio di competenze in materia di misurazione e valutazione della performance e di qualità dei servizi

Art. 5, commi 1 e 4: passaggio di competenze in materia di misurazione e valutazione della performance e di qualità dei servizi - SOPPRESSO

Il passaggio di competenze dalla Civit all'Aran è stato abrogato. Le competenze tornano in capo alla Civit.

26) La Civit cambia nome e diventa Anac

Art. 5, c. 3: ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche assume la denominazione di Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni (A.N.AC.).

La Civit cambia nome e diventa Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni (Anac). La modifica del nome recepisce le nuove competenze attribuite all'autorità in materia di anticorruzione ai sensi dell'art. 1, c. 2, della L. 190/2012. È interessante notare che con l'acronimo (A.N.AC.) si perde completamente il riferimento alla valutazione e alla trasparenza.

27) Cambia la composizione dell'Anac (ex Civit)

Art. 5, c. 5.: all'articolo 13 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, il comma 3 è sostituito dal seguente:

«3. L'Autorità è organo collegiale composto dal presidente e da quattro componenti scelti 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, di notoria indipendenza e comprovata esperienza in materia di contrasto alla corruzione, di management e misurazione della performance, nonché di gestione e valutazione del personale. Il presidente e i componenti sono nominati, tenuto conto del principio delle pari opportunità di genere, con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, previo parere favorevole delle Commissioni parlamentari competenti espresso a maggioranza dei due terzi dei componenti. Il presidente è nominato su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con il Ministro della giustizia e il Ministro dell'interno; i componenti sono nominati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione. Il presidente e i componenti dell'Autorità non possono essere scelti tra persone che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano rivestito tali incarichi e cariche nei tre anni precedenti la nomina e, in ogni caso, non devono avere interessi di qualsiasi natura in conflitto con le funzioni dell'Autorità. I componenti sono nominati per un periodo di sei anni e non possono essere confermati nella carica ».

I nuovi compiti attribuiti all'Anac (ex Civit) in materia di anticorruzione ha determinato un aggiornamento della normativa in materia di composizione e competenze dei componenti la commissione stessa.

28) Le assunzioni delle categorie protette in quota di riserva derogano il blocco delle assunzioni

Art. 7, c. 6.: le assunzioni delle categorie protette in quota di riserva derogano il blocco delle assunzioni

Le amministrazioni pubbliche procedono a rideterminare il numero delle assunzioni obbligatorie delle categorie protette sulla base delle quote e dei criteri di computo previsti dalla normativa vigente, tenendo conto, ove necessario, della dotazione organica come rideterminata secondo la legislazione vigente. All'esito della rideterminazione del numero delle assunzioni di cui sopra, ciascuna amministrazione è obbligata ad assumere, a tempo indeterminato, un numero di lavoratori pari alla differenza fra il numero come rideterminato e quello allo stato esistente. La disposizione del presente comma deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente, anche nel caso in cui l'amministrazione interessata sia in situazione di soprannumerarietà. 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.

Le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette, nei limiti della quota di riserva, deve essere assunto dalle pubbliche amministrazioni; assunzioni che sono in deroga rispetto alle disposizioni che limitano le assunzioni. È anche necessario verificare la compatibilità della dotazione organica con gli obblighi assunzionali.

In sede di conversione è stato specificato che al personale disabile assunto a tempo determinato per più di sei mesi si può applicare il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i successivi dodici mesi. Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro (art. 5, c. 4-quater e 4-sexies, D.Lgs. 368/2001).