GUIDA AL Pubblico impiego
IL SOLE 24 ORE

Per la spending review confermata un'operazione di restyling

Nel percorso di conversione parlamentare l'art. 2 del Dl n. 101/2013 ha ulteriormente ampliato alcune scadenze legate alla spending review di cui al decreto legge n. 95/2012. Novità in vista anche per i dirigenti delle province, in attesa di una riforma sulla quale vi è la massima incertezza

di **Luigi Oliveri**
Dirigente della provincia di Verona e Adapt Professional Fellow

L'**art. 2** del Dl n. 101/2013, convertito dalla legge n. 125/2013, contiene una complessa sequenza di norme tendenti ad incidere sulle disposizioni fissate nel 2012 dalla *spending review* (Dl n. 95/2012, convertito dalla legge n. 135/2012), in particolare sulla riduzione dei dipendenti pubblici, incentivandone il collocamento a riposo. È opportuno esaminarne i contenuti comma per comma, per cogliere le **innovazioni rispetto** alle previsioni recate dalla **normativa del 2012**.

Novità in materia di vincoli assunzionali

Il **comma 1** prende in esame l'**organico soprannumerario delle pubbliche amministrazioni** e il sistema di pensionamento dei lavoratori in soprannumero. La lett. *a)*, n. 1, modifica l'art. 2, comma 11, della "*spending review*" del decreto legge n. 95/2012. Il testo novellato stabilisce in primo luogo che **rimane "fermo" il divieto** "*di effettuare, nelle qualifiche o nelle aree interessate da posizioni soprannumerarie, nuove assunzioni di personale a qualsiasi titolo per tutta la durata del soprannumero*". Il divieto viene ribadito, ma in realtà la disposizione normativa appare avere la funzione, più che di ribadire, di precisare il concetto che, per quanto scontato, non è sembrato così cristallino.

In effetti, laddove le amministrazioni reperiscano posti in soprannumero, non appare coerente col sistema effettuare assunzioni. Il Legislatore, come troppo spesso avviene, non è stato particolarmente felice nell'esprimersi: fa riferimento al divieto **di assumere nelle "qualifiche o nelle aree" interessate da posizioni soprannumerarie**, utilizzando malamente i termini "qualifiche" e "aree". Contrattualmente, aree e qualifiche definiscono l'attività lavo-

rativa. Le aree, nelle amministrazioni dello Stato, ai sensi della contrattazione collettiva vigente, sono tre e rappresentano l'articolazione fondamentale delle prestazioni lavorative, che all'interno di esse sono poi disgregate nei profili professionali. Per assicurare alla disposizione normativa un senso compiuto, si deve probabilmente ritenere che il Legislatore si sia espresso in modo atecnico. Infatti, il nuovo primo periodo dell'art. 2, comma 11, del Dl 95 prosegue prevedendo che "*le amministrazioni possono **coprire i posti vacanti nelle altre aree**, da computarsi al netto di un numero di posti equivalente dal punto di vista finanziario al complesso delle unità soprannumerarie di cui alla lettera a), **previa autorizzazione**, secondo la normativa vigente, **e verifica**, da parte della Presidenza del Consiglio dei ministri - dipartimento della Funzione pubblica e del ministero dell'Economia e delle finanze - dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, anche sul piano degli equilibri di finanza pubblica, della compatibilità delle assunzioni con il piano di cui al comma 12 e fermo restando quanto disposto dall'articolo 14, comma 7, del presente decreto*".

Se la norma si riferisse alle aree di inquadramento, allora un qualsiasi esubero in ciascuna delle tre impedirebbe qualunque assunzione di qualsiasi genere. Probabilmente, il Legislatore si riferisce, allora, ad **"aree" intese come "settori" o**, comunque, **ripartizioni organizzative delle amministrazioni**. La norma intende disporre che se in una determinata ripartizione dell'ente sono individuate posizioni in soprannumero, in quel settore non potranno essere reclutati nuovi dipendenti. Allo stesso modo, se alcuni ambiti professionali ("qualifiche") sono rilevati in soprannumero, perché non del tutto rispondenti alle esigenze produttive e lavorative, **non** può essere, coerentemente, **consentito di assumere nuovi dipendenti per coprire** proprio **funzioni ritenute non utili all'organizzazione**.

Allo scopo di controllare il rispetto di questi rilevanti vincoli alle assunzioni, si introduce, come visto sopra, l'**autorizzazione della presidenza del Consiglio dei ministri** - dipartimento della Funzione pubblica e del ministero dell'Economia e delle finanze - dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, che concernerà anche gli equilibri di finanza pubblica. Si parla anche di una verifica della **compatibilità delle assunzioni con il piano "di cui al comma 12"**, comma che, in realtà non prevede piano alcuno, ma dà tempo alle amministrazioni statali fino al 31 dicembre 2013 (rinvio introdotto dal Dl n. 101/2013) per dichiarare gli esuberi.

Le assunzioni saranno autorizzate a **coprire i posti vacanti nelle aree non interessate dagli esuberi**, ma **entro un limite di spesa complessivo** al quale è da sottrarre il costo equivalente ai posti delle unità soprannumerarie. In ogni caso, ai sensi dell'art. 14, comma 7, del Dl n. 95/2012, le **cessazioni dal servizio** per processi di mobilità o in conseguenza delle dichiarazioni di soprannumerarietà, limitatamente al periodo di tempo necessario al raggiungimento dei requisiti pensionistici ante riforma-Fornero (Dl n. 201/2011, convertito dalla legge n. 214/2011) **non possono essere calcolate come risparmio utile** per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie **da destinare alle assunzioni** o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del *turn over*.

Una revisione delle tempistiche

I nn. 2), 3), 4) e 5), del comma 1, lett. *a)*, dell'art. 2 del Dl n. 101/2013 apportano all'art. 2, comma 11, del Dl n. 95/2012 una serie di **modifiche volte a posticipare molti termini operativi dei piani di riduzione del personale**.

Il comma 1, lett. *a)*, n. 2), modifica il comma 11, lett. *a)*, del citato art. 2 del Dl n. 95/2012: in sostanza, per effetto della novellazione nei confronti dei dipendenti pubblici in soprannumero trova applicazione la **disciplina pensionistica** (relativa ai requisiti per il trattamento e ai termini di decorrenza del medesimo) **previgente alla riforma** introdotta dall'art. 24 del Dl n. 201/2011 qualora, in base a tale disciplina previgente, essi possano conseguire la **decorrenza del trattamento entro il 31 dicembre 2016** invece della scadenza inizialmente prevista, che era il 31 dicembre 2014. Occorre connettere questa previsione col comma 6 dell'articolo 2 del Dl n. 101/2013, che contiene un'interpretazione autentica dell'art. 2, comma 11, lett. *a)*, del Dl n. 95 2012, stabilendo che esso "*si interpreta nel senso che l'amministrazione, nei limiti del soprannumero, procede alla **risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro** nei confronti dei dipendenti in possesso dei requisiti indicati nella disposizione*". La disposizione, con il tipico effetto retroattivo di ogni norma di interpretazione autentica, attribuisce all'amministrazione che individui posti in soprannumero ed entro i limiti del soprannumero stesso, il **po-**

tere/dovere di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro nei confronti dei dipendenti che possano godere della decorrenza del trattamento in base alle norme summenzionate.
Il n. 3) della lett. *a)* del comma 1 dell'articolo 2 del Dl n. 101/2013, ancora, modifica il comma 11, lett. *b)*, del Dl n. 95/2012 spostando dall'originario termine del 31 dicembre 2012 (ampiamente scaduto) **al 31 dicembre 2013**, la **scadenza per la predisposizione della previsione delle cessazioni di personale in servizio**, per verificare i tempi di riassorbimento delle posizioni soprannumerarie. Oggettivamente, anche il **nuovo termine proposto appare più che ottimistico** e non è difficile immaginare un suo ulteriore spostamento in avanti (del resto, in sede di conversione del decreto, il termine originariamente previsto al 30 settembre è stato fatto slittare al 31 dicembre).
Il n. 4) della lett. *a)* del comma 1 dell'art. 2 del Dl n. 101/2013 novella il comma 11, lett. *c)*, differendo **al 1° gennaio 2015**, invece dell'originario termine del 1° gennaio 2014, l'**obbligo di individuare i dipendenti soprannumeri non riassorbibili** con il pensionamento, la mobilità o il part time.
Un ultimo rinvio è contenuto nel n. 5) della lett. *a)* del comma 1 dell'art. 2 del Dl n. 101/2013, che novellando il comma 12 dell'art. 2 del Dl n. 95/2012, porta dal 30 giugno 2013 al **31 dicembre 2013** il termine entro il quale, **qualora il personale non sia riassorbibile l'amministrazione ne dichiara l'esubero**.
È opportuno ricordare che il comma 12 prevede anche l'estensione fino a 48 mesi del **periodo di "disponibilità" dei lavoratori in esubero**, che comporta la sospensione dal rapporto di lavoro e la percezione di un'**indennità pari all'80% dello stipendio**, **oltre all'indennità integrativa speciale**, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato. Come accennato in precedenza, il comma 1, lett. *b)*, dell'art. 2 del Dl n. 101/2013 novella l'**art. 14, comma 7, del Dl n. 95/2012**, che nella formulazione previgente non consentiva di computare nel limite finanziario delle assunzioni le cessazioni dal servizio derivanti da processi di mobilità, nonché da collocamenti a riposo relativi a posizioni soprannumerarie scaturenti dalle disposizioni dell'art. 2, comma 11, lett. *a)*, del medesimo Dl n. 95/2012.
La modifica dell'art. 14, comma 7, della *spending review*, invece, permette di computare **nel budget delle assunzioni le cessazioni dal servizio derivanti dai collocamenti a riposo** in applicazione delle disposizioni della lett. *a)* del comma 11, con riferimento al periodo successivo a quello necessario per la decorrenza, ai sensi dell'art. 24 del decreto legge n. 201/2011, del trattamento pensionistico. Resta, invece, confermata l'**esclusione dal computo delle cessazioni** dal servizio **derivanti da processi di mobilità**.
Il comma 2 dell'art. 2 del Dl n. 101/2013 intende escludere dall'applicazione della disciplina sulla riduzione degli uffici e delle dotazioni organiche delle pubbliche amministrazioni dello Stato gli **ordini e** i **collegi professionali in equilibrio economico e finanziario**.
Particolarmente rilevante è la previsione contenuta nel comma 3, che regola i casi in cui sia stata dichiarata l'**eccedenza di personale** in presenza delle condizioni stabilite dall'art. 2, comma 14, del Dl n. 95/2012: l'eccedenza **dovuta a ragioni funzionali o finanziarie dell'amministrazione** (situazione sostanzialmente coincidente con quanto prevede l'art. 33, comma 1, del Dlgs n. 165/2001).
Il comma 3 chiarisce, opportunamente, che in presenza delle condizioni fissate dall'art. 2, comma 14, della *spending review* le disposizioni previste dal comma 11, lett. *a)*, del medesimo art. 2 si applicano a tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del Dlgs n. 165/2001. Inoltre, viene fissata una **regola generale**: le **posizioni** dichiarate **eccedentarie non possono essere ripristinate nella dotazione organica di ciascuna amministrazione** e si estende anche ai casi di eccedenza discendente da ragioni organizzative e finanziarie l'applicazione dell'art. 14, comma 7, novellato, del Dl n. 95/2012. Lo scopo è rendere permanenti gli effetti di riduzione della dotazione organica sia di fatto, sia di diritto.

Interpretazioni autentiche in campo previdenziale

Esaminando i commi 4 e 5 dell'art. 2 del Dl n. 101/2013 si incontrano altre due norme di interpretazione autentica. Il **comma 4** interpreta autenticamente l'art. 24, comma 3, primo periodo, del "decreto salva Italia", il Dl n. 201/2011, convertito dalla legge n. 214/2011, a proposito dell'**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 del citato art. 24, comma 3, prevede che il lavoratore che consegue il diritto alla prestazione pensionistica secondo la normativa vi-

gente al 31 dicembre 2011 può chiedere **all'ente di appartenenza la certificazione di tale diritto**. L'interpretazione autentica offerta dal Dl n. 101/2013 indica 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 art. 24, **per facilitare il processo di gestione degli esuberi mediante i pensionamenti** (per semplificare, si è visto sulla stampa molto utilizzato il termine "prepensionamento"). Formalmente considerato dal Legislatore come norma di interpretazione autentica, il comma 4 in esame lascia aperta la porta ad essere, sul piano sostanziale, considerato come norma innovativa.

Anche il **comma 5** contiene una disposizione di interpretazione autentica dell'art. 24 del Dl n. 201/2011, stavolta riferita al comma 4, secondo periodo. Esso disciplina un **sistema di incentivazione al proseguimento dell'attività lavorativa oltre l'età pensionabile**, fermi restando i limiti ordinamentali dei rispettivi settori di appartenenza, attraverso una riparametrazione dei coefficienti di trasformazione calcolati fino all'età di 70 anni. Ovviamente, questa disposizione, se fosse applicata anche alle amministrazioni pubbliche impedirebbe il disegno di favorire la riduzione del personale in servizio, privilegiando i pensionamenti ed impedendo la prosecuzione oltre i 41 anni di anzianità. Dunque, la **norma di interpretazione autentica** 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 n. 201/2011 non risulta modificato dall'elevazione dei requisiti anagrafici previsti per la pensione di vecchiaia e costituisce il **limite non superabile, se non in due casi**: il **trattenimento in servizio**; oppure per far proseguire il rapporto di lavoro nella misura strettamente necessaria a consentire all'interessato di **conseguire la prima decorrenza utile della pensione**, ove essa non sia immediata: in questo caso al raggiungimento del suddetto limite, l'amministrazione è tenuta a far cessare il rapporto di lavoro o di impiego laddove il lavoratore abbia conseguito, a qualsiasi titolo, i requisiti per il diritto a pensione.

Per quanto riguarda il **comma 7 dell'art. 2 del Dl n. 101/2013** esso impone alle amministrazioni dello Stato, che abbiano realizzato i processi di riduzione del personale, di adottare **nuovi regolamenti di organizzazione**. Il comma 7 dispone che tali regolamenti vadano adottati **entro il termine massimo del 31 dicembre 2013** (oggettivamente troppo ottimistico). Laddove le amministrazioni **non rispettino** il termine, a decorrere **dal 1° gennaio 2014, non potranno assumere personale** a qualsiasi titolo e con qualsiasi contratto. Tuttavia, a conferma che il termine fissato risulta troppo stretto, il medesimo comma 7 in qualche modo lo mitiga. Infatti, per i ministeri il termine si intende comunque rispettato con l'approvazione preliminare del Consiglio dei ministri degli schemi dei regolamenti di riordino. Ancora, il comma 7 differisce al 31 dicembre 2013 il termine per l'operatività del procedimento di adozione dei regolamenti di organizzazione dei ministeri, previsto dall'art. 2, comma 10-*ter*, del Dl n. 95/2012.

Spending review e dirigenza pubblica

Il **comma 8 dell'art. 2** del Dl n. 101/2013 si occupa specificamente degli **incarichi dirigenziali** nelle amministrazioni interessate dai processi di riordino ai sensi del Dl n. 95/2012, una volta conclusi i processi di riorganizzazione con le modifiche dei regolamenti di organizzazione.

La norma esordisce affermando l'ovvio, cioè l'**obbligo di rispettare le previsioni in tema** di incarichi dirigenziali contenute nell'art. 19 del Dlgs n. 165/2001. Più degno di attenzione è il secondo periodo, che prevede la **salvaguardia**, fino alla scadenza dei relativi contratti, **dei rapporti di lavoro in essere** all'entrata in vigore del Dl n. 101/2013, mediante conferimento di incarico dirigenziale secondo la disciplina del comma 8 in commento. Il Legislatore si riferisce, in modo né chiaro né felice, evidentemente ai **c.d. incarichi a contratto**, cioè ai rapporti di lavoro a tempo determinato disciplinati dall'art. 19, comma 6, del Dlgs n. 165/2001. La norma è indirettamente interessante, perché chiarisce sul piano normativo che il citato art. 19, comma 6, non si limita a regolamentare "incarichi" dirigenziali, ma è preposto alla costituzione di veri e propri **rapporti di lavoro a tempo determinato, cui accedono gli incarichi dirigenziali**. La revisione delle dotazioni organiche dovrebbe ridurre me-

diamente del 10% i dirigenti nelle amministrazioni pubbliche.

Il comma 8, quindi, si occupa anche delle **conseguenze nei riguardi dei dirigenti risultanti in soprannumero** all'esito delle procedure di conferimento degli incarichi dirigenziali. Allo scopo di accompagnare il personale dirigenziale in esubero, si stabilisce di costituire, in via transitoria e **non oltre il 31 dicembre 2014**, **un contingente "ad esaurimento di incarichi dirigenziali"** ai sensi dell'art. 19, comma 10, del Dlgs n. 165/2001. Si tratta degli incarichi per lo svolgimento di funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specifici previsti dall'ordinamento, ivi compresi quelli presso i collegi di revisione degli enti pubblici in rappresentanza di amministrazioni ministeriali. Tuttavia, detti incarichi in soprannumero dovranno rispettare le percentuali previste dall'art. 19, commi 5-*bis* (**limite del 10%** della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei ruoli di cui all'art. 23 **e del 5%** della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia, nel caso di dirigenti non appartenenti ai ruoli delle amministrazioni statali) e 6 (**10%** della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei ruoli di cui all'art. 23 **e 8%** della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia, nel caso di incarichi "a contratto"), del Dlgs n. 165/2001. Le **percentuali** andranno, ovviamente, **calcolate sulla dotazione organica ridotta**. Trattandosi di un ruolo soprannumerario, il contingente di tali incarichi, che non può superare il valore degli effettivi soprannumeri, si riduce man mano, con le cessazioni dal servizio per qualsiasi causa dei dirigenti di ruolo, tra le quali vanno incluse anche le cessazioni dovute all'applicazione dell'art. 2, comma 11, lett. *a)*, del Dl n. 95/2012, nonché con la scadenza degli incarichi dirigenziali non rinnovati del personale non appartenente ai ruoli dirigenziali dell'amministrazione (quelli di cui all'art. 19, commi 5-*bis* e 6, del Dlgs n. 165/2001).

Si consente alle amministrazioni, per esigenze funzionali strettamente necessarie e da motivare adeguatamente, di proseguire gli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale conferiti a **dirigenti di seconda fascia** ai sensi dell'art. 19, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001, fino alla data di adozione dei regolamenti organizzativi e comunque non oltre il 31 dicembre 2013. Infine, nelle more dei processi di riorganizzazione, per il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui all'art. 19, comma 3, del Dlgs n. 165/2001 (**incarichi di Segretario generale di ministeri**, gli incarichi di **direzione di strutture articolate al loro interno** in uffici dirigenziali generali e quelli di livello equivalente) qualora l'applicazione percentuale per gli incarichi previsti dal comma 6 del medesimo art. 19 determini come risultato un numero con decimali, si procederà all'arrotondamento all'unità superiore, senza, quindi, applicare il criterio aritmetico.

La legge di conversione ha introdotto il **comma 8-*bis***. Una disposizione in qualche misura "sorprendente", perché è l'unica, in questo momento, a provare a disporre una sorta di diritto transitorio nelle more della **riforma delle province** (che, in effetti, però, ancora non è partita), occupandosi, tuttavia, non del personale provinciale in generale, come sarebbe stato corretto aspettarsi, bensì solo della dirigenza e, per giunta, dei **dirigenti assunti con contratto a tempo determinato**, per cooptazione politica. Oggettivamente, l'ultimo dei problemi che la riforma delle province cagionerà. Dunque, si prevede che "nelle more del completamento del processo di riforma delle province", restano in piedi i **contratti a tempo determinato stipulati** a suo tempo anche prima dei commissariamenti in essere nelle varie province, **fino al 30 giugno 2014.** Ma si prevede che tali contratti possano essere prorogati, con adeguata motivazione, fino al 31 dicembre 2014 ad opera dei commissari, oppure, se la riforma entrerà in porto, dai nuovi presidenti "di secondo grado". Ovviamente, il tutto *"nel rispetto del patto di stabilità interno e della vigente normativa di contenimento della spesa di personale"* e *"tenuto conto del loro fabbisogno e dell'esigenza di assicurare la prestazione dei servizi essenziali"*. In sostanza, l'intento del Legislatore è evitare che possano determinarsi casi di **strutture amministrative "acefale"**, prive del soggetto preposto al vertice organizzativo. Oggettivamente, i **problemi organizzativi delle province** apparivano ed appaiono molto diversi e maggiori; è ben noto, per altro, che alle assenze di dirigenti possa farsi fronte, se necessario, anche con incarichi *ad interim* ai dirigenti di ruolo. Il comma 8-*bis*, a proposito di queste proroghe, contiene una precisazione a ben vedere per nulla necessaria, in quanto afferma che *"il **differimento della data di scadenza del contratto** non costituisce nuovo incarico, ma solo prosecuzione dell'efficacia del con-*

tratto vigente". La prosecuzione dell'efficacia di un negozio giuridico già in piedi, con lo slittamento in avanti della clausola accessoria appostavi, il termine, in effetti è sempre e comunque l'effetto delle proroghe. Il comma 8-*bis*, sempre nelle more della definizione delle procedure di riordino delle province, si occupa, poi, di un altro problema organizzativo legato al personale invero assolutamente marginale, cioè dei comandi. Si stabilisce che 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'art. 30, comma 2-*sexies*, del Dlgs 165, cioè oltre i tre anni fissati come tetto ordinario alla durata dei comandi.

La legge n. 125/2013 ha, poi, aggiunto un **comma 8-*ter***, che modifica il comma 5-*bis* dell'art. 19 del Dlgs n. 165/2001, apportando variazioni non proprio di dettaglio alla possibilità delle amministrazioni di attribuire **incarichi a dirigenti di ruolo, ma non appartenenti alla medesima amministrazione**. Tali incarichi, precisa il nuovo testo del comma 5-*bis*, **non possono modificare la dotazione organica effettiva**: dunque, restano sempre entro la dotazione, non ne sono al di fuori e non possono accrescerla in via di fatto. In secondo luogo, la possibilità di attribuire gli incarichi anche a dirigenti non appartenenti al ruolo unico delle amministrazioni dello Stato disciplinato dall'art. 23 del Dlgs n. 165/2001, è connessa, oltre che al loro previo collocamento fuori ruolo, comando o analogo provvedimento secondo i rispettivi ordinamenti, anche alla collocazione in aspettativa non retribuita. La novella esclude la possibilità, invece contemplata precedentemente, di attribuire **incarichi dirigenziali "intercompartimentali"** volti a coprire i ruoli di segretario generale dei ministeri, nonché incarichi di direzione di strutture articolate al loro interno in uffici dirigenziali generali e quelli di livello equivalente, previsti dal comma 3 dell'art. 19 del Dlgs n. 165/2001, per i quali, dunque, viene creata una "riserva" agli appartenenti al ruolo unico. Infine, la novella incrementa le **percentuali di incarichi** di questo tipo **attivabili**, che passano **dal 10% al 15% per gli incarichi di prima fascia e dal 5% al 10% per quelli di seconda fascia**. È, tuttavia, possibile incrementare le percentuali fino al 25% per gli incarichi di prima fascia e fino al 18% per gli incarichi di seconda fascia: ma, in questo caso, le amministrazioni debbono ridurre gli incarichi a soggetti esterni previsti dal comma 6 dell'art. 19, simmetricamente all'incremento percentuale visto prima. Ad esempio, se un'amministrazione statale decidesse di coprire il 25% degli incarichi dirigenziali di prima fascia avvalendosi del comma 5 dell'art. 19, non potrebbe più utilizzare il comma 6; se stabilisse di portare al 18% la quota dei dirigenti da acquisire mediante il comma 5, residuerebbe un 2% per incarichi ai sensi del comma 6.

Un ulteriore **comma 8-*quater***, sempre introdotto dalla legge n. 125/2013 contiene una precisazione probabilmente pleonastica, ma in ogni caso opportuna, aggiungendo il seguente ultimo periodo all'art. 19, comma, 6, del Dlgs n. 165/2001: *"La **formazione universitaria** richiesta dal presente comma non può essere inferiore al possesso del diploma di laurea 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"*. **Non è sufficiente**, dunque, **la sola laurea "triennale",** per l'assegnazione degli incarichi a non appartenenti ai ruoli dirigenziali.

Il **comma 8-*quinquies***, proroga **fino al 31 dicembre 2015** (la precedente scadenza era il 31 dicembre 2013) il **Comitato per la verifica delle cause di servizio** previsto dal Dpr n. 461/2001. Il comma 9 dell'art. 2 del Dl n. 101/2013 è un'ennesima norma di interpretazione autentica, riferita all'art. 9-*bis*, comma 2, del Dlgs n. 303/19997 che regolamenta le dotazioni organiche del **personale dirigenziale della presidenza del Consiglio dei ministri**. Per effetto dell'interpretazione autentica, i posti di funzione relativi ai capi dei dipartimenti e degli uffici autonomi, concorrono alla determinazione della complessiva dotazione organica dei dirigenti di prima fascia della presidenza del Consiglio dei ministri e al computo del rispetto dei limiti percentuali di incarichi conferibili a soggetti esterni ai ruoli dei dirigenti di prima fascia della presidenza.

Il **comma 9-*bis*** abolisce dall'art. 23-*bis* del Dlgs n. 165/2001 il comma 10: non è più, dunque, demandata a regolamenti governativi l'**individuazione dei soggetti e organismi**, pubblici o privati, anche operanti in sede internazionale, **presso i quali i dirigenti pubblici possano chiedere di effettuare esperienze lavorative**, ai fini della mobilità tra pubblico e privato, regolata dal medesimo art. 23-*bis*. ●