



NOTA DI LETTURA

DECRETO-LEGGE 31 AGOSTO 2013, N. 101,
COME MODIFICATO DALLA LEGGE DI CONVERSIONE 30 OTTOBRE 2013, N. 125, RECANTE
«*DISPOSIZIONI URGENTI PER IL PERSEGUIMENTO DI OBIETTIVI DI
RAZIONALIZZAZIONE NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI.*»:

LE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PUBBLICO IMPIEGO VALEVOLI PER GLI ENTI LOCALI

Roma, 14 novembre 2013

PREMESSA

La legge n. 125/2013, nel disporre la conversione del decreto legge n. 101/2013, ha apportato significative modifiche al testo del medesimo decreto legge.

La norma reca, tra le altre cose, importantissime novità in materia di:

- ristrutturazione degli organici e collocamento a riposo del personale eccedentario;
- utilizzo del lavoro flessibile nelle PA, definendo ulteriori vincoli ordinamentali per il ricorso ad esso e connesse sanzioni in caso di mancato rispetto degli stessi;
- stabilizzazione del personale precario e dei lavoratori socialmente utili;
- ricorso alle consulenze esterne, prevedendo nuove limitazioni di natura finanziaria e un nuovo apparato sanzionatorio in caso di errato utilizzo delle stesse;
- assunzione del personale appartenente alle categorie protette.

Il provvedimento presenta degli aspetti positivi che vengono incontro alle richieste più volte formulate dall'ANCI.

Innanzitutto l'equiparazione del personale scolastico ed educativo supplente nei Comuni al personale statale; in secondo luogo, è da rilevare positivamente l'esclusione delle Aziende speciali e delle Istituzioni che gestiscono servizi scolastici e per l'infanzia dal Patto di stabilità e dai vincoli in materia di spese di personale; a tal proposito, si esprime molta preoccupazione per le norme contenute nel DDL di Stabilità 2014 che invece prevedono l'assoggettamento di tali aziende e istituzioni a tutti i limiti previsti dal Patto e relativi alle spese di personale.

Occorre poi rilevare positivamente l'estensione a tutte le Pubbliche amministrazioni delle misure in materia di ristrutturazione degli organici già previste dal DI n. 95/2012.

Quanto invece ai percorsi di immissione in ruolo del personale precario, si evidenzia come in assenza di un contestuale allentamento dei vincoli finanziari in materia di assunzioni, l'effetto concreto delle misure previste dal decreto è certamente molto ridotto; secondo le previsioni del decreto, infatti, solo il 20% del costo delle cessazioni del precedente anno può essere destinato ai concorsi riservati al personale precario, il che in molti Comuni di piccole e medie dimensioni si traduce nella impossibilità di realizzare tali percorsi.

Allo stesso modo, si registra negativamente lo stralcio delle misure inerenti la mobilità del personale delle società partecipate; misure che avrebbero potuto costituire utili strumenti per meglio tutelare detto personale nel caso in cui le società presentino necessità di razionalizzare le proprie spese e la propria struttura.

Di seguito si analizzeranno le misure del decreto, come convertito, in materia di pubblico impiego che trovano diretta applicazione presso gli Enti Locali.

ART. 1.

DISPOSIZIONI PER L'ULTERIORE RIDUZIONE DELLA SPESA PER AUTO DI SERVIZIO E CONSULENZE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Disposizioni in materia di auto di servizio

Limiti di spesa

Ferme restando le vigenti disposizioni di contenimento della spesa per autovetture (che impongono alle PA inserite nel conto economico consolidato definito dall'ISTAT di ridurre del 50 per cento rispetto al 2011 la spesa per l'acquisto, la manutenzione, il noleggio e l'esercizio di autovetture, nonché per l'acquisto di buoni taxi), a decorrere dall'anno 2014, le PA che non adempiono, ai fini del censimento permanente delle autovetture di servizio, agli obblighi di comunicazione previsti dal DPCM 3 agosto 2011, non possono effettuare spese di ammontare superiore al 50 per cento del limite di spesa previsto per l'anno 2013 (c.2).

Sanzioni: Gli atti adottati in violazione delle disposizioni in materia di riduzione della spesa per auto di servizio e i relativi contratti sono nulli, costituiscono illecito disciplinare e sono, altresì, puniti con una sanzione amministrativa pecuniaria, a carico del responsabile della violazione, da mille a cinquemila euro, salva l'azione di responsabilità amministrativa per danno erariale (c.3).

Acquisto di nuove autovetture

Nei casi in cui è ammesso l'acquisto di nuove autovetture, le amministrazioni pubbliche ricorrono a modelli a basso impatto ambientale e a minor costo d'esercizio, salvo motivate e specifiche eccezioni (4 -bis).

Spesa per studi ed incarichi di consulenza

Limiti

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 definito dall'ISTAT, 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'art. 6, c. 7, del dl n. 78/2010, ossia il 20 per cento della spesa sostenuta nell'anno 2009. (c.5).

Monitoraggio, sanzioni e ispezioni

Le pubbliche amministrazioni 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 -bis).

La mancata trasmissione di tali dati comporta l'applicazione della sanzione di cui al c. 7 dell'articolo in commento al responsabile del procedimento. (5-ter).

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

Sanzioni: Gli atti adottati in violazione delle disposizioni in materia di limiti di spesa per il conferimento di incarichi e i relativi contratti sono nulli. L'affidamento di incarichi in violazione di tali disposizioni costituisce illecito disciplinare ed è, altresì, punito con una sanzione amministrativa pecuniaria, a carico del responsabile della violazione, da mille a cinquemila euro, salva l'azione di responsabilità amministrativa per danno erariale. (c.7).

Ispezioni: 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 al fine di verificare il rispetto dei vincoli finanziari in materia di contenimento della spesa in tema di consulenze e di acquisto di autovetture, denunciando alla Corte dei conti le irregolarità riscontrate. (c.8).

Contabilizzazione

Per effetto delle nuove disposizioni, presso le pubbliche amministrazioni di cui all'elenco ISTAT, nel bilancio di previsione o strumento contabile equipollente sono previsti specifici capitoli di bilancio in coerenza con la struttura di bilancio adottata, per il conferimento di incarichi di studio e consulenza, fatti eventualmente salvi i capitoli istituiti per incarichi previsti da disposizioni di legge o regolamentari da articolarsi coerentemente con il piano dei conti integrato di cui al titolo II del decreto legislativo 31 maggio 2011 n. 91. (c.6.)

ART. 2.

*DISPOSIZIONI IN TEMA DI ACCESSO NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI, DI ASSORBIMENTO DELLE ECCEDENZE E
POTENZIAMENTO DELLA REVISIONE DELLA SPESA ANCHE IN MATERIA DI PERSONALE*

Dichiarazione di eccedenza e pensionamento del personale

Per effetto delle nuove previsioni di legge, nei casi di dichiarazione di eccedenza di personale previsti dall'articolo 2, c. 14, del decreto-legge n. 95/2012 – ossia per *ragioni funzionali o finanziarie* dell'amministrazione - le disposizioni previste dall'articolo 2, c. 11, lettera a), del medesimo decreto-legge, si applicano a tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, c. 2, del d. lgs n. 165/2001 (e quindi anche agli EE.LL.).

Il citato art. 2, c. 11, lett. a) del dl n. 95/2012 prevede l' applicazione, ai lavoratori che risultino in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi i quali, ai fini del diritto all'accesso al trattamento pensionistico in base alla disciplina vigente prima dell'entrata in vigore dell'articolo 24 del decreto-legge n. 201/2011, convertito dalla legge n. 214/2011, ossia prima della c.detta riforma Fornero, avrebbero comportato la decorrenza del trattamento medesimo entro il 31 dicembre 2016, dei requisiti anagrafici e di anzianità contributiva nonché del regime delle decorrenze previsti dalla predetta disciplina pensionistica, con conseguente richiesta all'ente di appartenenza della certificazione di tale diritto.

Si applica, senza necessità di motivazione, l'articolo 72, c. 11, del decreto-legge n. 112/2008, (vale a dire la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro).

Ai fini della liquidazione del trattamento di fine rapporto, per il personale:

1) che ha maturato i requisiti alla data del 31 dicembre 2011, il trattamento di fine rapporto medesimo sarà corrisposto al momento della maturazione del diritto alla corresponsione dello stesso sulla base di quanto stabilito dall'articolo 1, c. 22 e 23, del decreto-legge n. 138/2011, convertito, con modificazioni, dalla ~~legge n. 148/2011~~;

2) che matura i requisiti indicati successivamente al 31 dicembre 2011, in ogni caso il trattamento di fine rapporto sarà corrisposto al momento in cui il soggetto avrebbe maturato il diritto alla corresponsione dello stesso secondo le disposizioni dell'articolo 24 del citato decreto-legge n. 201 del 2011 e sulla base di quanto stabilito dall'articolo 1, comma 22, del decreto-legge n. 138/2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 148/2011;

Le posizioni dichiarate eccedentarie non possono essere ripristinate nella dotazione organica di ciascuna amministrazione, ai sensi di quanto disposto dall'art. 14, c. 7, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, come modificato dall'articolo in commento (c. 3).

L'articolo 14, c. 7 prevede che le cessazioni dal servizio per processi di mobilità, nonché quelle disposte a seguito dell'applicazione della disposizione di cui all'articolo 2, c.11, lettera a), limitatamente al periodo di tempo necessario al raggiungimento dei requisiti previsti dall'articolo 24 del decreto legge n. 201/2011, 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. (c.1, lett. b)).

Con una disposizione di carattere interpretativo, il legislatore chiarisce che l'articolo 2, c. 11, lett. a) del decreto-legge n. 95/2012, 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 (c.6).

Applicazione della riforma pensionistica nella PA

Con due disposizioni di carattere interpretativo viene chiarita la portata applicativa della riforma pensionistica attuata con il dl n. 201/2011 nei confronti dei pubblici dipendenti.

In particolare, si chiarisce che l'art. 24, c. 3, primo periodo, del dl n. 201/2011, convertito in legge n. 214/2011, 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 articolo 24. (c.4).

Si chiarisce altresì che l'art. 24, c. 4, secondo periodo, del dl n. 201/2011, convertito in legge n. 214/2011, 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. (c.5).

Conto annuale del Personale

A decorrere dal 1° gennaio 2014, tutte le amministrazioni pubbliche censite dall'ISTAT ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, con esclusione degli organi costituzionali, sono soggette alle disposizioni contenute nell'articolo 60 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in materia di conto annuale del personale (c.10).

A decorrere dal 1° gennaio 2014, viene sostituito l'art. 60, comma 3 del dlgs n. 165/2001, per cui 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, sono tenute 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. (c.11).

Requisiti professionali dei dirigenti a termine

La norma interviene con una integrazione all'articolo 19, c. 6, del dlgs n. 165/2001, specificando che la formazione universitaria richiesta per i dirigenti da assumere a tempo determinato 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 (8-quater).

ART. 3.

MISURE URGENTI IN MATERIA DI MOBILITÀ NEL PUBBLICO IMPIEGO E NELLE SOCIETÀ PARTECIPATE

Rapporto di lavoro dei dirigenti delle società partecipate

La norma interviene in materia di *trattamento economico* dei dirigenti delle società partecipate, prevedendo che nella regolamentazione del rapporto di lavoro di tali dirigenti, le società controllate direttamente o indirettamente dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, c.2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, o dai loro enti strumentali - 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. (7 -bis).

La norma è di complessa lettura in quanto non è chiaro il regime transitorio, ossia se ed in che termini la stessa trovi applicazione anche ai contratti in essere alla data di entrata in vigore della medesima.

Per quanto riguarda invece i dirigenti delle società controllate direttamente o indirettamente da amministrazioni o enti pubblici - ad esclusione di quelle emittenti strumenti finanziari di cui al c. 7 -bis - *titolari di trattamento pensionistico di vecchiaia ovvero di anzianità*, la norma prevede che coloro che alla data di entrata in vigore della legge di conversione del dl n.101/2013 (ossia il 31 ottobre 2013) 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; le posizioni conseguentemente resesi disponibili in organico non possono essere coperte mediante nuove assunzioni.

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. (7 -ter).

ART. 3 - *BIS*

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI REVISIONE DEI CONTRATTI DI SERVIZIO

Il legislatore è intervenuto in materia di contratti di servizio, prevedendo che le amministrazioni di cui all'articolo 1, c. 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 caso di revisione dei contratti di servizi, le società e gli enti controllati *procedono*, entro i successivi 90 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. *(c.1)*

ART. 4.

DISPOSIZIONI URGENTI IN TEMA DI IMMISSIONE IN SERVIZIO DI IDONEI E VINCITORI DI CONCORSI, NONCHÉ DI LIMITAZIONI A PROROGHE DI CONTRATTI E ALL'USO DEL LAVORO FLESSIBILE NEL PUBBLICO IMPIEGO

Lavoro Flessibile

Viene modificato l'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che disciplina il ricorso al lavoro flessibile da parte delle Pubbliche Amministrazioni. (c.1).

In particolare:

- il ricorso al lavoro flessibile nelle PA è consentito solo *"Per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale"*;
- con una integrazione al c. 2 del citato articolo 36, si prevede, al fine di prevenire fenomeni di precariato, l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di sottoscrivere 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, c. 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ossia la possibilità di effettuare assunzioni anche utilizzando le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.

L' applicazione di tale disposizione appare particolarmente problematica; la norma infatti nulla dice rispetto alle graduatorie a tempo determinato vigenti presso gli enti alla data di entrata in vigore della medesima. Ragionevolmente, in considerazione delle legittime aspettative maturate dai vincitori e gli idonei utilmente collocati nelle graduatorie frutto delle selezioni a tempo determinato, la vigenza delle stesse, secondo la regolamentazione preventivamente adottata da ciascun Ente, dovrebbe comunque ritenersi salvaguardata sino a naturale scadenza. Sul tema tuttavia l'ANCI ha proceduto a richiedere specifici chiarimenti al Dipartimento della Funzione Pubblica.

- si chiarisce poi che in materia di contratto di lavoro a tempo determinato, alle PA si applicano le disposizioni generali recate dal decreto legislativo n. 368/2001 fermo restando il divieto di trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato.
- viene inasprito il regime sanzionatorio, introducendo all'art. 36 un *comma 5 quater*, ai sensi del quale i contratti di lavoro a tempo determinato posti in essere in violazione del medesimo art. 36 sono nulli e determinano responsabilità erariale; i dirigenti che operano in violazione delle disposizioni di cui all'articolo 36 sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21 del d. lgs n. 165/2001 (responsabilità dirigenziale) e agli stessi non può essere erogata la retribuzione di risultato;

Disposizioni in materia di affidamento di consulenze: sanzioni

Viene modificato l'articolo 7, c. 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per cui, in caso di violazione delle disposizioni relative all'affidamento di consulenze, fermo restando il divieto di costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, si applicano le sanzioni previste dall'articolo 36 del medesimo dlgs n. 165/2001, c. 5-*quater* in materia di violazione delle disposizioni in merito al ricorso al lavoro flessibile (c.2).

Concorso unico

Il comma 3- *quinquies* stabilisce che, a decorrere dal 1° gennaio 2014, il reclutamento dei dirigenti e delle figure professionali comuni a tutte le amministrazioni pubbliche soggette ad autorizzazioni alle assunzioni si svolge mediante concorsi pubblici unici, nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento, organizzati dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, previa ricognizione del fabbisogno presso le amministrazioni interessate. (c. 3 *quinquies*).

Il successivo comma 3 - *sexies* stabilisce espressamente che 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. (c. 3- *sexies*).

Proroga dell'efficacia delle graduatorie

L'efficacia delle graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato, vigenti alla data di entrata in vigore del decreto legge n. 101/2013 (ossia al 1° settembre 2013), relative alle amministrazioni pubbliche soggette a limitazioni delle assunzioni, è prorogata fino al 31 dicembre 2016. (c.4).

In merito alla proroga delle graduatorie, si rammenta che il Decreto legge n. 216/2011, all'art. 1, c. 4, aveva disposto la proroga dell'efficacia delle graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato relative alle amministrazioni pubbliche soggette a limitazioni delle assunzioni, approvate successivamente al 30 settembre 2003, sino al 31 dicembre 2012.

Successivamente tale termine è stato prorogato dapprima dall'art. 1, comma 388, della legge n. 228/2012 e, successivamente, dall'art. 1, comma 1, lett. c), D.P.C.M. 19 giugno 2013, sino al 31 dicembre 2013.

Immissione in ruolo del personale precario

Monitoraggio sul lavoro flessibile e adozione del DPCM

Il legislatore, al comma 5 definisce una serie di adempimenti che paiono qualificarsi come propedeutici rispetto all'avvio delle procedure di immissione in ruolo del personale precario (per gli Enti Locali, cfr. pag. 16).

In particolare, al primo periodo si prevede che il Dipartimento della funzione pubblica, al fine di individuare quantitativamente:

- i vincitori e gli idonei collocati in graduatorie concorsuali vigenti per assunzioni a tempo indeterminato;
- coloro che, in virtù di contratti di lavoro a tempo determinato, hanno maturato i requisiti di anzianità previsti dal successivo c. 6 (cfr.: pag. 13);
- i lavoratori di cui al c. 8, ossia i lavoratori socialmente utili (cfr. pag.15);

avvia, entro il 30 settembre 2013, apposito monitoraggio telematico con obbligo, per le pubbliche amministrazioni che intendono avvalersi delle procedure previste dai citati commi 6 e 8, di fornire le informazioni richieste. I dati ottenuti a seguito del monitoraggio telematico sono resi accessibili in un'apposita sezione del sito internet del Dipartimento della funzione pubblica.

Al secondo periodo del medesimo comma 5, si prevede poi che al fine di ridurre presso le pubbliche amministrazioni l'utilizzo dei contratti di lavoro a tempo determinato, favorire l'avvio di nuove procedure concorsuali e l'assunzione di coloro che sono collocati in posizione utile in graduatorie vigenti per concorsi a tempo indeterminato, con DPCM, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle Finanze, da adottare entro il 30 marzo 2014, sono definiti criteri di razionale distribuzione delle risorse finanziarie connesse con le facoltà assunzionali delle pubbliche amministrazioni. (c. 5).

Procedure

Il comma 6 stabilisce le procedure per l'assunzione del personale precario.

A decorrere dalla data di entrata in vigore del 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, nel rispetto del limite finanziario fissato dall'art. 35, c. 3 *-bis* del d.lgs n. 165/2001, a garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno (ossia entro il limite del 50% delle risorse complessive destinabili a nuove assunzioni), nonché nel rispetto dei vincoli assunzionali previsti dalla legislazione vigente possono bandire 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, c. 90, della legge 24 dicembre 2007, n. 244¹,

¹ Legge 27/12/2006 n. 296, art. 1, c. 558: "A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, gli enti di cui al c. 557 fermo restando il rispetto delle regole del patto di stabilità interno, possono procedere, nei limiti dei posti disponibili in organico, alla stabilizzazione del personale non dirigenziale 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 presente legge, nonché del personale di cui al c. 1156, lettera f), purché sia stato assunto mediante procedure selettive di natura concorsuale o previste da norme di legge. Alle iniziative di stabilizzazione del personale assunto a tempo determinato mediante procedure diverse si provvede previo espletamento di prove selettive."

- a favore di coloro che alla data di pubblicazione della legge di conversione del Dl n. 101/2013 (ossia al 30 ottobre 2013) 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.

Una disciplina specifica è prevista per il personale non dirigenziale delle province in possesso dei requisiti di anzianità sopra definiti; tale personale infatti può partecipare anche a procedure selettive indette da un'amministrazione avente sede nel territorio provinciale, anche se non dipendente dall'amministrazione che emana il bando.

Le procedure selettive 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.

Pertanto, negli enti locali sottoposti al Patto, le procedure di cui al comma 6 possono essere realizzate entro il limite del 20 per cento del costo delle cessazioni delle precedenti annualità; per gli enti non sottoposti al Patto, nel limite del 50 per cento del costo delle cessazioni.

Le graduatorie definite in esito alle medesime procedure sono utilizzabili per assunzioni nel quadriennio 2013-2016 a valere sulle predette risorse.

Le procedure definite dal comma 6 possono essere realizzate in alternativa a quelle di cui all'articolo 35, c. 3 *-bis* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che, come noto, prevede la possibilità per le PA di bandire concorsi 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, hanno maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando.

Per meglio realizzare le finalità di assorbimento del personale precario, la norma prevede che 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 (c.7).

Una speciale disciplina è prevista per gli enti locali che hanno attuato le disposizioni di cui dell'articolo 1, c. 560, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Legge 24/12/2007 n. 244, art. 3, c. 90: "Fermo restando che l'accesso ai ruoli della pubblica amministrazione è comunque subordinato all'espletamento di procedure selettive di natura concorsuale o previste da norme di legge e fatte salve le procedure di stabilizzazione di cui all'articolo 1, c. 519, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli anni 2008 e 2009: b) le amministrazioni regionali e locali possono ammettere alla procedura di stabilizzazione di cui all'articolo 1, c. 558, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, anche il personale che consegue i requisiti di anzianità di servizio ivi previsti in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 28 settembre 2007."

Il comma 6 *–quater* prevede che per gli anni 2013, 2014, 2015 e 2016, le regioni e i comuni che hanno proceduto a indire procedure selettive pubbliche per titoli ed esami ai sensi del citato comma 560,² possono, in via prioritaria rispetto al reclutamento speciale di cui al c. 6 dell'articolo in commento 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 di cui al c. 560, 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 della realizzazione di tali assunzioni a tempo indeterminato, i comuni possono prorogare i contratti di lavoro a tempo determinato fino alla conclusione delle procedure stesse e comunque non oltre il 31 dicembre 2016.

Tali proroghe possono essere disposte nel rispetto dei limiti massimi della spesa annua sostenuta per le stesse finalità previsti dall'articolo 9, c. 28, del dl n. 78/2010³ (ossia nel limite del 50% della spesa sostenuta nel 2009, limite che può essere superato per le assunzioni relative all'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio, fermo restando l'obbligo di mantenere la spesa complessiva nei limiti della spesa sostenuta nell'anno 2009.). (c. 6 *–quater*).

2Cfr: Legge 27/12/2006 n. 296, art. 1, comma 560: "Per il triennio 2007-2009 le amministrazioni di cui al c. 557, che procedono all'assunzione di personale a tempo determinato, nei limiti e alle condizioni previste dal c. 1-*bis* dell'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, 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."

3Cfr: decreto legge n. 78/2010, art. 9, comma 28: "A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli ~~articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300~~, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'~~articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165~~ e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli ~~articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165~~, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'~~articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276~~, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'~~articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118~~, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'~~articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276~~. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009."

Lavoratori socialmente utili e lavoratori di pubblica utilità

La norma, al comma 8, prevede una disciplina specifica per l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori impiegati in attività socialmente utili, di cui all'articolo 2, c. 1, del dlgs n. 81/2000, e di cui all'articolo 3, c. 1, del dlgs n. 280/1997.

Al fine di realizzare tali assunzioni 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 decreto legge n.101/2013 e fino al 31 dicembre 2016, gli enti territoriali che hanno vuoti in organico relativamente alle qualifiche per l'accesso alle quali non è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo - di cui all'articolo 16 della legge n. 56/1987 -, nel rispetto del loro fabbisogno e nell'ambito dei vincoli finanziari di cui al c. 6, ossia nel limite del 50% delle risorse disponibili per le nuove assunzioni, *procedono* 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, in deroga a quanto disposto dall'articolo 12, c. 4, del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468 (che, come noto, prevede l'obbligo di riservare ai LSU precedentemente utilizzati una quota del 30 per cento dei posti da ricoprire mediante avviamenti a selezione di cui all'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56). (c. 8).

Proroga di contratti a tempo determinato

Il comma 9 prevede che le amministrazioni pubbliche che, nella programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39, c. 1, n. 449/1997 riferita agli anni dal 2013 al 2016, prevedono di effettuare procedure concorsuali:

- ai sensi dell'articolo 35, c. 3 -bis , lettera a) del dlgs n. 165/2001 (vale a dire concorsi con riserva per il personale a termine)
- oppure ai sensi del c. 6 dell'articolo in commento (procedure interamente riservate al personale avente i requisiti)

possono prorogare i contratti di lavoro a tempo determinato dei soggetti che hanno maturato, alla data di pubblicazione della legge di conversione del decreto legge n. 101/2013 (ossia al 30 ottobre 2013), almeno tre anni di servizio alle proprie dipendenze. La proroga deve avvenire nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla normativa vigente in materia e, in particolare, nel rispetto dei limiti massimi della spesa annua per la stipula dei contratti a tempo determinato previsti dall'articolo 9, c. 28, del dl n. 78/2010.

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, fino al completamento delle procedure concorsuali e comunque non oltre il 31 dicembre 2016. (c. 9)

Adeguamento da parte di regioni, province ed enti locali

Il comma 10 prevede espressamente che 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 c. 5.

Pertanto, per realizzare le procedure per l'immissione in ruolo del personale precario gli enti locali devono tenere conto, adeguandovisi, dei criteri che saranno definiti nell'ambito del DPCM di cui al comma 5.

Dal tenore letterale della disposizione parrebbe che gli Enti locali non rientrino nell'ambito d'applicazione del monitoraggio sul lavoro flessibile che il Dipartimento della Funzione Pubblica è tenuto a svolgere ai sensi del primo periodo del comma 5, in quanto non richiamato dal comma 10 in commento.

Sul tema, tuttavia, l'ANCI ha richiesto specifiche indicazioni al Dipartimento della Funzione Pubblica. (c. 10).

Personale delle scuole e degli asili nido gestiti dagli enti locali

La disciplina derogatoria prevista dal c. 4-bis dell'art. 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 in materia di durata e rinnovi dei contratti a termine per il personale supplente impiegato nelle scuole statali viene estesa anche al personale docente ed educativo supplente operante nelle scuole gestite dai Comuni (c. 11).

Sempre in materia di scuola, per effetto di una modifica all'articolo 114, c. 5-bis, del dlgs n. 267/2000, anche le Aziende speciali e le Istituzioni che gestiscono servizi scolastici e per l'infanzia sono escluse dal rispetto del Patto di stabilità e dai vincoli in materia di spese di personale. (c.12).

Proroga dei contratti a tempo determinato per il Comune dell'Aquila

Al fine di assicurare la continuità delle attività di ricostruzione e di recupero del tessuto urbano e sociale della città dell'Aquila e dei comuni del cratere, è consentita anche per gli anni 2014 e 2015 la proroga o il rinnovo dei contratti di lavoro a tempo determinato stipulati ai sensi della normativa emergenziale, fermo restando il rispetto del patto di stabilità interno e della vigente normativa in materia di contenimento della spesa complessiva di personale. (c. 13 e 14).

ART. 4 - BIS

MODIFICA ALL'ARTICOLO 6 DEL DECRETO-LEGGE N. 216 DEL 2011, RIGUARDANTE PROFILI PENSIONISTICI PER LA DONAZIONE DI SANGUE E DI EMOCOMPONENTI E PER I CONGEDI DI MATERNITÀ E PATERNITÀ

Viene modificato l'articolo 6, c. 2 - quater, del decreto-legge 29 dicembre 2011, n. 216, convertito dalla legge 24 febbraio 2012, n. 14; per effetto di ciò anche i permessi per la donazione di sangue e di emocomponenti, nonché i congedi parentali di maternità e paternità sono inclusi tra i periodi coperti da contribuzione figurativa ai fini dell'accesso a forme di pensionamento anticipato. (c.1).

ART. 5.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TRASPARENZA, ANTICORRUZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Viene modificata la disciplina relativa alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, che assume la denominazione di Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni (A.N.A.C.); vengono conseguentemente disciplinate la struttura e composizione della nuova A.N.A.C. attraverso una modifica all'articolo 13 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, di cui è interamente sostituito il c. 3.

ART. 7.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO, DI COMMISSIONI MEDICHE DELL'AMMINISTRAZIONE DELLA PUBBLICA SICUREZZA, DI LAVORO CARCERARIO, NONCHÉ DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Il comma 6 dell'articolo in commento impone l'obbligo a carico di tutte le amministrazioni pubbliche di 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.

Relativamente ai criteri di computo, dunque, occorre fare riferimento ai criteri oggi vigenti, come definiti dall'art. 4 della L. n. 68/1999 (per quanto riguarda gli Enti sprovvisti di qualifica dirigenziale, si richiamano le indicazioni contenute nell'Interpello del Ministero del Lavoro n. 24/2009, di risposta all'ANCI.).

All'esito della rideterminazione del numero delle assunzioni, 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.

Si chiarisce che tali assunzioni derogano 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 n. 68/1999⁴, assunti a tempo determinato nel rispetto dell'articolo 7, c. 2, della medesima legge n. 68/1999, si applica l'articolo 5, c. 4 -quater e 4 -sexies del dlgs n. 368/2001, ossia il diritto di precedenza nel caso di assunzioni a tempo indeterminato, nei limiti della quota d'obbligo⁵. (c.6).

Il successivo comma 7 prevede che il Dipartimento per la funzione pubblica e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, per quanto di rispettiva competenza, monitorino l'adempimento dell'obbligo di cui al c. 6.

⁴ Legge 12/03/1999 n. 68, art. 1, comma 1. La presente legge ha come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. Essa si applica:

a) alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile in conformità alla tabella indicativa delle percentuali di invalidità per minorazioni e malattie invalidanti approvata, ai sensi dell'articolo 2 del ~~decreto legislativo 23 novembre 1988, n. 509~~, dal Ministero della sanità sulla base della classificazione internazionale delle menomazioni elaborata dalla Organizzazione mondiale della sanità;

b) alle persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento, accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL) in base alle disposizioni vigenti;

c) alle persone non vedenti o sordomute, di cui alla ~~L. 27 maggio 1970, n. 382~~, e successive modificazioni, e alla ~~L. 26 maggio 1970, n. 381~~, e successive modificazioni;

d) alle persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con ~~decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915~~, e successive modificazioni

⁵ Decreto legislativo 06/09/2001 n. 368, art. 5, 4-quater. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. 4-sexies. Il diritto di precedenza di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

