



Gli
approfondimenti
di **Publika**

LE NOVITÀ IN MATERIA
DI PERSONALE
CONTENUTE
NELLA MANOVRA D'ESTATE

L. 69/2009 E DL 78/2009

Numero 19
Luglio 2009

www.publika.it

**LE NOVITÀ IN MATERIA DI PERSONALE
CONTENUTE NELLA MANOVRA D'ESTATE
L. 69/2009 E DL 78/2009**

Sono state pubblicate sulla G.U., a distanza di pochi giorni, due disposizioni legislative che hanno introdotto molte novità per gli Enti Locali.

Il Legislatore ha approvato la Legge n. 69/09, concernente *“Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile”*, pubblicata sulla G.U. n. 140 del 19 giugno 2009 e entrata in vigore il 4 luglio, e il Dl. n. 78/09, concernente *“Provvedimenti anticrisi, nonché proroga di termini e della partecipazione italiana a missioni internazionali”*, pubblicato sulla G.U. n. 150 del 1° luglio 2009 e entrato in vigore il giorno stesso della pubblicazione.

Una norma del Dl. n. 78/09 dovrebbe finalmente porre fine alle diverse (e “a volte” contrastanti) interpretazioni fornite dalle Sez. Reg. di controllo della Corte dei conti.

E' stato infatti stabilito che la Corte dei conti, Sez. Riunite, potrà adottare pronunce sulle questioni risolte in maniera difforme dalle Sezioni regionali di controllo, nonché sui casi che presentano problematiche di particolare rilevanza, alle quali tutte le Sezioni regionali dovranno conformarsi.

Gestione del personale

L'art. 22 della Legge n. 69/09 ha introdotto l'art. 6-bis (*“Misure in materia di organizzazione e razionalizzazione della spesa per il funzionamento delle P.A.”*) al Dlgs. n. 165/01.

Le P.A., tra cui gli Enti Locali, potranno *“acquistare sul mercato i servizi, originariamente prodotti al proprio interno”*, a condizione di ottenere conseguenti economie di gestione e di adottare le necessarie misure in materia di personale e di dotazione organica.

Tale fattispecie disciplina l'ipotesi in cui le P.A. decidano di appaltare, concedere o esternalizzare a terzi la produzione o l'erogazione di propri servizi.

La norma introduce una novità rilevante, nonostante il Legislatore abbia utilizzato dei termini non del tutto corretti (gli Enti *“sono autorizzati”*), che potrebbe indurre a ritenere, erroneamente, che le P.A. possano avvalersi di soggetti esterni per la produzione o l'erogazione di servizi soltanto dall'entrata in vigore della Legge in commento.

Il Legislatore ha previsto espressamente che la scelta degli Enti, di appaltare o affidare in concessione uno o più servizi, abbia conseguenze sulla spesa del personale (per quanto riguarda la quantificazione del fondo incentivante) e soprattutto sulle dotazioni organiche.

E' stato stabilito infatti che le Amministrazioni interessate da tali processi debbano provvedere al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione.

I Collegi dei Revisori dei conti e gli organi di controllo interno di tali Enti dovranno vigilare sull'applicazione della norma, dando evidenza, nei propri verbali, dei risparmi derivanti dall'adozione dei provvedimenti in materia di organizzazione e di personale, anche ai fini della valutazione del personale dirigenziale, in riferimento anche alle loro competenze organizzative, ai sensi dell'art. 5 del Dlgs. n. 286/99.

Responsabilità dirigenziale

La Legge n. 69/09, all'art. 7, ha stabilito inoltre che la mancata emanazione dei provvedimenti amministrativi entro i termini previsti dagli atti regolamentari interni costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, di cui deve essere tenuto conto al fine della corresponsione della retribuzione di risultato.

E' stato introdotto anche l'art. 2-bis alla Legge n. 241/90, concernente *“Conseguenze per il ritardo dell'Amministrazione nella conclusione del procedimento”*.

Tale norma prevede che le P.A. e i soggetti privati preposti all'esercizio di attività amministrative sono tenuti al risarcimento del danno ingiusto cagionato in conseguenza dell'inosservanza dolosa o colposa del termine di conclusione del procedimento.

Trasparenza sulle retribuzioni dei dirigenti e segretari

L'art. 21 della Legge n. 69/09 ha stabilito che ciascuna P.A. (tra cui anche gli Enti Locali), ha l'obbligo di pubblicare nel proprio sito internet le retribuzioni annuali, i curricula, gli indirizzi di posta elettronica e i numeri telefonici ad uso professionale dei dirigenti e dei segretari comunali e provinciali nonché di rendere pubblici, con lo stesso mezzo, i tassi di assenza e di maggiore presenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale.

Inoltre, la stessa disposizione ha stabilito che qualora nell'ambito di rapporti di lavoro, dipendente o autonomo, con le P.A. statali, Agenzie, Enti pubblici anche economici, Enti di ricerca, Università (con esclusione quindi degli Enti Locali), Società non quotate a totale o prevalente partecipazione pubblica nonché le loro controllate, sia previsto un trattamento economico onnicomprensivo superiore quello del primo Presidente della Corte di Cassazione (in violazione di quanto stabilito dall'art. 3, comma 44, Legge n. 244/07), le P.A. hanno l'obbligo di assegnare l'incarico medesimo secondo i principi di merito e trasparenza, dando adeguatamente conto, nella motivazione dell'atto di conferimento, dei requisiti di professionalità e di esperienza del soggetto in relazione alla tipologia di prestazione richiesta e alla misura del compenso attribuito.

Appare alquanto curioso che sia imposto l'obbligo del rispetto dei principi di trasparenza e di merito "nel caso in cui si affidino incarichi in violazione di una disposizione di Legge" e per importi considerevoli (superiore a € 270.000).

Assunzioni e lavoro flessibile

Il DL n. 78/09 ha previsto che gli Enti possano utilizzare contratti di lavoro accessorio (cioè attività lavorative di natura occasionale) rese nell'ambito di manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà, disciplinati dall'art. 70, comma 1, lett. d) del Dlgs. n. 276/03.

Il citato Decreto ha anche stabilito che gli Enti potranno stipulare, con il medesimo lavoratore, più tipologie contrattuali per periodi superiori al triennio nell'arco dell'ultimo quinquennio.

E' stato infatti novellato il comma 3 dell'art. 36 del Dlgs. n. 165/01, prevedendo che gli Enti dovranno redigere entro il 31 dicembre di ogni anno, sulla base di istruzioni che saranno fornite con Direttiva ministeriale, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate, relazione che dovrà essere trasmessa, entro il 31 gennaio di ciascun anno, al nucleo di valutazione e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

Al dirigente, responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile, non potrà essere erogata la retribuzione di risultato.

Il DL n. 78/09 ha stabilito (aggiungendo il comma 6 all'art. 36, del Dlgs. n. 165/01) che in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato, mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento, è riconosciuto "il diritto di precedenza" a favore del soggetto che abbia prestato attività lavorativa:

- per un periodo superiore a sei mesi, con uno o più contratti a termine, per le assunzioni effettuate dall'Ente entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine;
- per lo svolgimento di attività stagionali, per le assunzioni effettuate per le medesime attività;

Il diritto di precedenza può essere esercitato soltanto se il lavoratore interessato manifesti in tal senso la propria volontà entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e, tale diritto, si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda i lavoratori socialmente utili, gli Enti dovranno comunicare le informazioni concernenti l'utilizzo di tali lavoratori nell'ambito del rapporto informativo sopra richiamando. E' stato infatti novellato il comma 4, del citato art. 36.

Assenze per malattia

Sono state apportate modifiche anche alla disciplina in materia di assenze per malattia dei dipendenti degli Enti Locali, contenuta nell'art. 71 del Dl. n. 112/08.

Sono state abrogate le fasce orarie di reperibilità previste dal citato art. 71 (8,00-13,00 e 14,00-20,00).

Pertanto, dal 1° luglio le visite di controllo potranno essere effettuate dalle 10,00 alle 12,00 e dalle 17,00 alle 19,00, le fasce orarie prevalenti all'entrata in vigore del Dl. n. 112/08.

E' stato abrogato anche il comma 5 della stessa norma, per tanto, è stato chiarito definitivamente che la valutazione dei dipendenti deve essere effettuata esclusivamente sui risultati ottenuti in base agli obiettivi prefissati, non potendo essere collegata in alcun modo alla presenza in servizio dello stesso.

Gli effetti di tale abrogazione concernono, però, soltanto le assenze effettuate successivamente al 1° luglio 2009, la data di entrata in vigore del Decreto.

La disposizione abrogata aveva stabilito che le assenze dal servizio dei dipendenti non erano equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Facevano eccezione le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'art. 4, comma 1, della Legge n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33, comma 3, della Legge n. 104/92.

E' stato previsto, sempre dal Dl. n. 78/09, che dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza possa essere giustificata, oltre che mediante presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica, anche dalla certificazione effettuata *“da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale”*.

Inoltre, sono stati introdotti due nuovi commi all'art. 71, del Dl. n. 112/08:

- il 5-bis, secondo cui gli accertamenti medico-legali sui dipendenti assenti dal servizio per malattia effettuati dalle Asl, su richiesta delle P.A. interessate, rientrano nei compiti istituzionali del Servizio sanitario nazionale; conseguentemente i relativi oneri restano comunque a carico delle stesse Aziende sanitarie;
- il 5-ter, in base al quale a decorrere dal 2010 in sede di riparto delle risorse per il finanziamento del Servizio sanitario nazionale è individuata una quota di finanziamento destinata agli scopi di cui al comma 5-bis, ripartita fra le Regioni, tenendo conto dell'incidenza sui propri territori di dipendenti pubblici. Gli accertamenti medico-legali sui dipendenti assenti potranno essere effettuati nei limiti delle ordinarie risorse disponibili a tale scopo.

Stabilizzazioni

Gli Enti Locali, nel triennio 2010-2012, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno e dei vincoli di spesa per il personale, potranno bandire concorsi:

- a) per assunzioni a tempo indeterminato, con riserva di posti non superiore al 40%, per il personale che abbia maturato i requisiti per la stabilizzazione, di cui all'art. 1, comma 558, della Legge n. 296/06 (modificato dall'art. 3, comma 90, della Legge n. 244/07);
- b) per titoli ed esami, valorizzando con apposito punteggio l'esperienza maturata dai soggetti sopra richiamati e da quelli già utilizzati con contratti di collaborazione [art. 3, comma 94, lett. b), Legge n. 244/07];

Gli Enti inoltre nello stesso triennio potranno effettuare assunzioni, per le qualifiche per cui può essere disposta la selezione tra gli iscritti nelle liste di collocamento ed in quelle di mobilità, tra il personale "stabilizzabile" di cui alle precedenti lett. a) e b).

Ogni Ente dovrà a tal fine predisporre apposite graduatorie, previa prova di idoneità ove non già svolta all'atto dell'assunzione, che avranno efficacia fino al 31 dicembre 2012.

Per il triennio 2010-2012, tali Enti potranno destinare il 40% delle risorse finanziarie disponibili per le assunzioni dei vincitori delle procedure concorsuali bandite di cui alle precedenti lett. a) e b).

Incarichi individuali esterni

E' stata modificata nuovamente la disciplina del conferimento degli incarichi a soggetti esterni, contenuta nel comma 6, dell'art. 7 del Dlgs. n. 165/01.

E' possibile prescindere dal requisito della comprovata specializzazione universitaria in caso di stipulazione di contratti "*di collaborazione di natura occasionale o coordinata e continuativa*" (e non più di "*contratti d'opera*", restando esclusi, pertanto, i titolari di Partita Iva) per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini, albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo o "*dei mestieri artigianali o dell'attività informatica, nonché a supporto dell'attività didattica e di ricerca, per i servizi di orientamento, compreso il collocamento, e di certificazione dei contratti di lavoro di cui al Dlgs. n. 276/03, purché senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica*", ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore.

Pertanto, se da una parte sono state ampliate le tipologie di attività per cui è possibile affidare incarichi prescindendo dalla laurea, allo stesso tempo, tale deroga è stata prevista soltanto per coloro che svolgano tali attività ma che non siano in possesso di Partita Iva, in quanto il rapporto di lavoro autonomo con tali professionisti non può essere inquadrato giuridicamente né come contratto di collaborazione, né tanto meno come prestazione occasionale.

Il rapporto tra Enti e professionisti con P.Iva sembra proprio che possa essere disciplinato esclusivamente come prestazione di servizi, quindi, Codice dei contratti pubblici, con tutte le problematiche che ne deriveranno per quelle attività che non sono previste negli all. IIA e IIB del Dlgs. n. 163/06.

Il DL. n. 79/09 ha previsto l'obbligo per gli Enti di redigere, entro il 31 dicembre di ogni anno (sulla base di istruzioni che dovranno essere fornite con Direttiva Ministeriale), un analitico rapporto informativo sugli incarichi affidati in corso d'anno, che dovrà essere trasmesso, entro il 31 gennaio di ogni anno, al nucleo di valutazione e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo di tali incarichi non potrà essere erogata la retribuzione di risultato.

L'approfondimento è stato realizzato in collaborazione con Self di Federica Caponi

Se avete a disposizione pareri che Aran, Corte dei Conti, Funzione Pubblica o altri Istituti hanno rilasciato ai Vostri enti e ritenete che gli stessi si possano condividere con i colleghi potete inviarli a info@publika.it. Provvederemo ad inserirli nei nostri approfondimenti gratuiti. Grazie.