

Assunzione ed impiego “flessibile” del personale di Vincenzo Tedesco

- 1) Il personale assunto con forme contrattuali flessibili (lavoro subordinato a tempo determinato o nelle altre forme previste dalla legge);**
- 2) I soggetti impiegati sulla base di un incarico professionale o di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.) (lavoro autonomo)**

Evoluzione normativa

Articolo 6 bis (a)

Misure in materia di organizzazione e razionalizzazione della spesa per il funzionamento delle pubbliche amministrazioni

1. Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, nonché gli enti finanziati direttamente o indirettamente a

carico del bilancio dello Stato sono autorizzati, nel rispetto dei principi di concorrenza e di trasparenza, ad 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.

2. Relativamente alla spesa per il personale e alle dotazioni organiche, le amministrazioni interessate dai processi di cui al presente articolo provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione, fermi restando i conseguenti processi di riduzione e di rideterminazione delle dotazioni organiche nel rispetto dell'articolo 6 nonché i conseguenti processi di riallocazione e di mobilità del personale.

3. I collegi dei revisori dei conti e gli organi di controllo interno delle amministrazioni che attivano i processi di cui al comma 1 vigilano sull'applicazione del presente articolo, 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 con incarico dirigenziale di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.

(a) L'articolo 6 bis è aggiunto dall'art.22 L 69 del 18/6/2009.

Articolo 7

Gestione delle risorse umane

(Art.7 del d.lgs.n.29 del 1993, come sostituito prima dall'art.5 del d.lgs.n.546 del 1993, poi modificato dall'art.3 del d.lgs.n.387 del 1998)

~~1. Le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro.~~

(a) **Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma**

(a) Il comma 1 è sostituito dall'art. 21 comma 1 lett. b) della L 183 del 4/11/2010.

di violenza morale o psichica al proprio interno.

2. Le amministrazioni pubbliche garantiscono la libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca.

3. Le amministrazioni pubbliche individuano criteri certi di priorità nell'impiego flessibile del personale, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.

4. Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione.

5. Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.

6. ~~(b) Per esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possono conferire incarichi individuali ed esperti di provata competenza, determinando preventivamente durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.~~

6. ~~(c) (d) Per esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possono conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, ad esperti di comprovata competenza di particolare e comprovata specializzazione universitaria, in presenza dei seguenti presupposti:~~

- ~~a) L'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente e ad obiettivi e progetti specifici e determinati;~~
- ~~b) L'amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;~~
- ~~c) La prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata;~~
- ~~d) Devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.~~

6. (e) Per esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possono conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei seguenti presupposti di legittimità:

- a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente;
- b) l'amministrazione deve avere preliminarmente accertato

(b) Il comma 6 è stato inizialmente sostituito dall'art.32, DL 223 del 4/7/2006, convertito con modificazioni dalla L 248 del 4/8/2006.

(c) Il comma 6 è stato quindi modificato dall'art. 3, comma 76, L 244 del 24/12/2007: al comma 6 dell'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le parole: "di provata competenza" sono sostituite dalle seguenti: "di particolare e comprovata specializzazione universitaria".

(d) Il comma 6 è stato successivamente sostituito dall'art.46, DL 112 del 25/6/2008, così come convertito dalla L 133 del 6/8/2008.

(e) Il comma 6 è stato poi integralmente sostituito dall'art.46, DL 112 del 25/6/2008, così come convertito dalla L 133 del 6/8/2008.

l'impossibilita' oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;

c) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata; (f) non e' ammesso il rinnovo; l'eventuale proroga dell'incarico originario e' consentita, in via eccezionale, al solo fine di completare il progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore, ferma restando la misura del compenso pattuito in sede di affidamento dell'incarico; d) devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.

Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria in caso di stipulazione di **contratti d'opera**

(g) contratti di collaborazione di natura occasionale o coordinata e continuativa **per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo, e dei mestieri artigianali** (g), 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 decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, purché senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica [e di certificazione dei contratti di lavoro di cui al decreto legislativo 10 settembre], ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore. Il ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei collaboratori come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che ha stipulato i contratti. Il secondo periodo dell'articolo 1, comma 9, del decreto-legge 12 luglio 2004, n. 168, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2004, n. 191, e' soppresso.

(h) Si applicano le disposizioni previste dall'art. 36, comma 3, del presente decreto ».

6-bis (i) Le amministrazioni pubbliche disciplinano e rendono pubbliche, secondo i propri ordinamenti, procedure comparative per il conferimento degli incarichi di collaborazione.

6-ter (l) I regolamenti di cui all'articolo 110, comma 6, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, si adeguano ai principi di cui al comma 6.

6-quater (m) Le disposizioni di cui ai commi 6, 6-bis e 6-ter non si applicano ai componenti degli organismi di controllo interno e dei nuclei di valutazione, nonché degli organismi operanti per le finalità di cui all'articolo 1, comma 5, della legge 17 maggio 1999, n. 144.

(f) Periodo inserito dall'art. 1 c. 147 della L 24/12/2012, n. 228.

(g) parole così sostituite dall'art. 22, L 69 del 18/06/2009: "All'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come da ultimo modificato dall'articolo 46, comma 1, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, al penultimo capoverso, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) le parole: «di contratti d'opera» sono sostituite dalle seguenti: «di contratti di collaborazione di natura occasionale o coordinata e continuativa»;
b) le parole: «o dei mestieri artigianali» sono sostituite dalle seguenti: «, 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 decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, purché senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica».

(h) periodo aggiunto dal DL 78 dell'1/7/2009 così come convertito dalla L 102 del 3/8/2009.

(i) Il comma 6-bis è aggiunto dall'art.32, DL 223 del 4/7/2006 convertito con modificazioni dalla L 248 del 4/8/2006.

(l) Il comma 6-ter è aggiunto dall'art.32, DL 223 del 4/7/2006, convertito con modificazioni dalla L 248 del 4/8/2006.

(m) Il comma 6-quater è aggiunto dall'art. 3, comma 77, L 244 del 24/12/2007.

economici di qualunque genere.
2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari

Articolo 36 (a)

Forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale Utilizzo di contratti di lavoro flessibile

~~1. (a) Le pubbliche amministrazioni, nel rispetto delle disposizioni sul reclutamento del personale di cui ai commi precedenti, si avvalgono delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa. I contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, in applicazione di quanto previsto dalla legge 18 aprile 1962, n. 230, dall'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, dall'articolo 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, dall'articolo 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, dalla legge 24 giugno 1997, n. 196, nonché da ogni successiva modificazione o integrazione della relativa disciplina.~~

~~1-bis. (b) Le amministrazioni possono attivare i contratti di cui al comma 1 solo per esigenze temporanee ed eccezionali e previo esperimento di procedure inerenti assegnazione di personale anche temporanea, nonché previa valutazione circa l'opportunità di attivazione di contratti con le agenzie di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276, per la somministrazione a tempo determinato di personale, ovvero di esternalizzazione e appalto dei servizi.~~

~~1-bis.1. (c) Le disposizioni di cui al comma 1-bis costituiscono norme di principio per l'utilizzo di forme contrattuali flessibili negli enti locali.~~

~~1-ter. (d) Le amministrazioni pubbliche trasmettono alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, le convenzioni concernenti l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili.~~

~~2. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione e l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con~~

(a) L'articolo 36 è sostituito dall'art. 3, comma 79, L 24/12/2007, n. 244.

(b) Il comma 1 bis era stato aggiunto dall'art.4, comma 2, del DL n.4 del 10/1/2006, convertito con modificazioni dalla legge 9/03/2006, n.80.

(c) Il comma 1 bis 1 era stato aggiunto dall'art.4, comma 2, del DL n.4 del 10/1/2006, convertito con modificazioni dalla legge 9/3/2006, n.80.

(d) Il comma 1 ter era stato aggiunto dall'art.4, comma 2, del DL n.4 del 10/1/2006, convertito con modificazioni dalla legge 9/3/2006, n.80.

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.

1. ~~(e) Le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato e non possono avvalersi delle forme contrattuali di lavoro flessibile previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa se non per esigenze stagionali o per periodi non superiori a tre mesi, fatte salve le sostituzioni per maternità relativamente alle autonomie territoriali. Il provvedimento di assunzione deve contenere l'indicazione del nominativo della persona da sostituire.~~

2. ~~In nessun caso è ammesso il rinnovo del contratto o l'utilizzo del medesimo lavoratore con altra tipologia contrattuale.~~

3. ~~Le amministrazioni fanno fronte ad esigenze temporanee ed eccezionali attraverso l'assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a sei mesi, non rinnovabile.~~

4. ~~Le disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3 non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva.~~

5. ~~Le amministrazioni pubbliche trasmettono alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato le convenzioni concernenti l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili.~~

6. ~~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. Le amministrazioni pubbliche che operano in violazione delle disposizioni di cui al presente articolo non possono effettuare assunzioni ad alcun titolo per il triennio successivo alla suddetta violazione.~~

7. ~~Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano agli uffici di cui all'articolo 14, comma 2, del presente decreto, nonché agli uffici di cui all'articolo 90 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. Sono altresì esclusi i contratti relativi agli incarichi dirigenziali ed alla preposizione ad organi di direzione, consultivi e di controllo delle amministrazioni pubbliche, ivi~~

(e) L'articolo 36 così come già sostituito dall'art. 3, comma 79, L. 24/12/2007, n. 244, è stato nuovamente sostituito dall'art. 49 del DL 112/25/6/2008 come convertito dalla L. 133 del 6/8/2008.

~~inclusi gli organismi operanti per le finalità di cui all'articolo 1 della legge 17 maggio 1999, n. 144.~~

~~8. Per l'attuazione di programmi e progetti di tutela e valorizzazione delle aree marine protette di cui alle leggi 31 dicembre 1982, n. 979, e 6 dicembre 1991, n. 394, il parco nazionale dell'arcipelago della Maddalena, di cui alla legge 4 gennaio 1994, n. 10, e gli enti cui è delegata la gestione ai sensi dell'articolo 2, comma 37, della legge 9 dicembre 1998, n. 426, e successive modificazioni, sono autorizzati, in deroga ad ogni diversa disposizione, ad assumere personale con contratto di lavoro a tempo determinato, della durata massima di due anni eventualmente rinnovabili, nel contingente complessivo stabilito con disposizione legislativa e ripartito tra gli enti interessati con decreto del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, su proposta del Ministro dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. In prima applicazione, il predetto contingente è fissato in centocinquanta unità di personale non dirigenziale alla cui copertura si provvede prioritariamente con trasformazione del rapporto di lavoro degli operatori attualmente utilizzati con contratti di lavoro flessibile.~~

~~9. Gli enti locali non sottoposti al patto di stabilità interno e che comunque abbiano una dotazione organica non superiore alle quindici unità possono avvalersi di forme contrattuali di lavoro flessibile, oltre che per le finalità di cui al comma 1, per la sostituzione di lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto, sempreché nel contratto di lavoro a termine sia indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione.~~

~~10. Gli enti del Servizio sanitario nazionale, in relazione al personale medico, con esclusivo riferimento alle figure infungibili, al personale infermieristico ed al personale di supporto alle attività infermieristiche, possono avvalersi di forme contrattuali di lavoro flessibile, oltre che per le finalità di cui al comma 1, per la sostituzione di lavoratori assenti e cessati dal servizio limitatamente ai casi in cui ricorrano urgenti e indifferibili esigenze correlate alla erogazione dei livelli essenziali di assistenza, compatibilmente con i vincoli previsti in materia di contenimento della spesa di personale dall'articolo 1, comma 565, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.~~

~~11. Le pubbliche amministrazioni possono avvalersi di contratti di lavoro flessibile per lo svolgimento di programmi o attività i cui oneri sono finanziati con fondi dell'Unione europea e del Fondo per le aree sottoutilizzate. Le università e gli enti di ricerca possono avvalersi di contratti di lavoro flessibile per lo svolgimento di progetti di ricerca e di innovazione tecnologica i cui oneri non risultino a carico dei bilanci di funzionamento degli enti o del Fondo di finanziamento degli enti o del Fondo di finanziamento ordinario delle università. Gli enti del Servizio sanitario~~

nazionale possono avvalersi di contratti di lavoro flessibile per lo svolgimento di progetti di ricerca finanziati con le modalità indicate nell'articolo 1, comma 565, lettera b), secondo periodo, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. L'utilizzazione dei lavoratori, con i quali si sono stipulati i contratti di cui al presente comma, per fini diversi determina responsabilità amministrativa del dirigente e del responsabile del progetto. La violazione delle presenti disposizioni è causa di nullità del provvedimento.

1. (f) Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35.

2. Per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti. Ferma restando la competenza delle amministrazioni in ordine alla individuazione delle necessità organizzative in coerenza con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, i contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti di lavoro a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della somministrazione di lavoro (g) ed il lavoro accessorio di cui alla lettera d), del comma 1, dell'articolo 70 del medesimo decreto legislativo n. 276/2003, e successive modificazioni ed integrazioni, in applicazione di quanto previsto dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, dall'articolo 3 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, dall'articolo 16 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 per quanto riguarda la somministrazione di lavoro, nonché da ogni successiva modificazione o integrazione della relativa disciplina con riferimento alla individuazione dei contingenti di personale utilizzabile. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali.

3. (h) Al fine di evitare abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, le amministrazioni, nell'ambito delle rispettive procedure, rispettano principi di imparzialità e trasparenza e non possono ricorrere all'utilizzo del medesimo lavoratore con più tipologie contrattuali per periodi di servizio superiori al triennio nell'arco dell'ultimo quinquennio.

(h) Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, entro il 31 dicembre di ogni anno, sulla base di apposite istruzioni fornite con Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, le amministrazioni redigono, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza

(f) L'articolo 36 è stato così sostituito dall'art. 49 del DL 112 del 25/6//2008 come convertito dalla L. 133 del 6/8/2008.

(g) Periodo inserito dall'art. 17 comma 26 lett. a) del DL 1/7/2009 n. 78 così come convertito dalla L. 102 del 3 /8/2009.

(h) Periodo così modificato dall'art. 17 comma 26 lett. b) del DL 1/7/2009 n. 78 così come convertito dalla L. 102 del 3/8/2009.

pubblica, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione o ai servizi di controllo interno di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, nonché alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato.

~~4. Le amministrazioni pubbliche trasmettono alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato le convenzioni concernenti l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili.~~

~~(i) Le amministrazioni pubbliche comunicano, nell'ambito del rapporto di cui al precedente comma 3, anche le informazioni concernenti l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili.~~

~~5. 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'articolo 21 del presente decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.~~

~~(l) 5 bis. Le disposizioni previste dall'articolo 5, commi 4-quater, 4-quinquies e 4-sexies del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 si applicano esclusivamente al personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto.~~

(i) Periodo così modificato dall'art. 17 comma 26 lett. c) del DL 1/7/2009 n. 78 così come convertito dalla L 102 del 3/8/2009.

(l) Comma inserito dall'art. 17 comma 26 lett. d) del DL 1/7/2009 n. 78 così come modificato in sede di conversione dalla L 102 del 3/8/2009.

Le norme vigenti

Art. 7 dlgs 165/2001

Art. 7. Gestione delle risorse umane

- 1. Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.
(comma così sostituito dall'art. 21, comma 1, lettera b), legge n. 183 del 2010)
- 2. Le amministrazioni pubbliche garantiscono la libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca.
- 3. Le amministrazioni pubbliche individuano criteri certi di priorità nell'impiego flessibile del personale, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.
- 4. Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione.
- 5. Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.

.....art. 7 comma 6

- 6. Per esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possono conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei seguenti presupposti di legittimità: (comma così sostituito dall'art. 46, comma 1, legge n. 133 del 2008)
- a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente;
- b) l'amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;
- c) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata;
- d) devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione; non è ammesso il rinnovo; l'eventuale proroga dell'incarico originario è consentita, in via eccezionale, al solo fine di completare il progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore, ferma restando la misura del compenso pattuito in sede di affidamento dell'incarico.
(lettera così modificata dall'art. 1, comma 147, legge n. 2282 del 2012)
- Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria in caso di stipulazione di contratti di collaborazione di natura occasionale o coordinata e continuativa per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo 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 decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, purché senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore. Il ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei collaboratori come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che ha stipulato i contratti. Il secondo periodo dell'articolo 1, comma 9, del decreto-legge 12 luglio 2004, n. 168, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2004, n. 191, è soppresso. Si applicano le disposizioni previste dall'articolo 36, comma 3, del presente decreto.
(capoverso così modificato dall'art. 22, comma 2, legge n. 69 del 2009, poi dall'art. 17, comma 27, legge n. 102 del 2009)
- 6-bis. Le amministrazioni pubbliche disciplinano e rendono pubbliche, secondo i propri ordinamenti, procedure comparative per il conferimento degli incarichi di collaborazione.
(comma così sostituito dall'art. 32, comma 1, legge n. 248 del 2006)
- 6-ter. I regolamenti di cui all'articolo 110, comma 6, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, si adeguano ai principi di cui al comma 6.
(comma così sostituito dall'art. 32, comma 1, legge n. 248 del 2006)
- 6-quater. Le disposizioni di cui ai commi 6, 6-bis e 6-ter non si applicano ai componenti degli organismi di controllo interno e dei nuclei di valutazione, nonché degli organismi operanti per le finalità di cui all'articolo 1, comma 5, della legge 17 maggio 1999, n. 144.
(comma introdotto dall'art. 3, comma 76, legge n. 244 del 2007)

Art.36 dlgs 165/2001

Art. 36. Utilizzo di contratti di lavoro flessibile

(comma così sostituito dall'art. 49 della legge n. 133 del 2008)

•1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35.

•2. Per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti. Ferma restando la competenza delle amministrazioni in ordine alla individuazione delle necessità organizzative in coerenza con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, i contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti di lavoro a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della somministrazione di lavoro ed il lavoro accessorio di cui alla lettera d), del comma 1, dell'articolo 70 del decreto legislativo n. 276 del 2003, e successive modificazioni ed integrazioni, in applicazione di quanto previsto dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, dall'articolo 3 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, dall'articolo 16 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 per quanto riguarda la somministrazione di lavoro, nonché da ogni successiva modificazione o integrazione della relativa disciplina con riferimento alla individuazione dei contingenti di personale utilizzabile. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. (comma così modificato dall'art. 17, comma 26, legge n. 102 del 2009)

•3. Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, entro il 31 dicembre di ogni anno, sulla base di apposite istruzioni fornite con Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, le amministrazioni redigono, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione o ai servizi di controllo interno di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, nonché alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato. (comma così sostituito dall'art. 17, comma 26, legge n. 102 del 2009)

•4. Le amministrazioni pubbliche comunicano, nell'ambito del rapporto di cui al precedente comma 3, anche le informazioni concernenti l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili. (comma così sostituito dall'art. 17, comma 26, legge n. 102 del 2009)

•5. 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'articolo 21 del presente decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.

•5-bis. Le disposizioni previste dall'articolo 5, commi 4-quater, 4-quinquies e 4-sexies del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 si applicano esclusivamente al personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto. (comma aggiunto dall'art. 17, comma 26, legge n. 102 del 2009)

1) Le assunzioni mediante forme contrattuali flessibili

In origine, il ricorso a tali tipologie contrattuali, introdotto in occasione della 2^a privatizzazione, era legittimato dall' art. 36, d. lgs. n. 165 del 2001, secondo un regime di "tendenziale" parificazione con il settore privato:

- 1) Contratti a tempo determinato;
- 2) Contratti di formazione e lavoro;
- 3) Altri rapporti formativi (*stage*, etc.);
- 4) Fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo (c.d. lavoro somministrato).

Successione dei contratti

- la durata massima TD non può superare 36 mesi (per mansioni equivalenti)
- è possibile stipulare un ulteriore tempo determinato con i limiti previsti dal CCNL e sottoscritto c/° DTL
- per determinare i 36 mesi si tiene conto anche dei periodi di lavoro somministrato svolto tra gli stessi soggetti datore/utilizzatore

se la riassunzione avviene:

- entro 60 gg. dalla scadenza del termine durata - 6 (prima 10gg.)
- entro 90 gg. dalla scadenza del termine durata + 6 (prima 20gg.)

**L'ulteriore modalità di
impiego:**

**incarichi esterni e contratti
di collaborazione con la P.A.
(personale con contratto di
lavoro autonomo)**

L' art. 7, comma 6, d. lgs. n. 29 del 1993

“Ove non siano disponibili figure professionali equivalenti, le amministrazioni pubbliche possono conferire incarichi individuali ad esperti di provata competenza, determinando preventivamente durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione”.

L' art. 7, comma 6, d. lgs. n. 165/2001, come riformulato dalla “Legge Bersani” (l. n. 248/2006)

“Per esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possono conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei seguenti presupposti: (.....)”

La procedura comparativa

“le amministrazioni disciplinano e rendono pubbliche, secondo i propri ordinamenti, procedure comparative per il conferimento degli incarichi di collaborazione”.

La procedura comparativa secondo la giurisprudenza

TAR PIEMONTE, SEZ. I - sentenza 29 settembre 2008 n. 2106

- Indefettibile condizione per l'attribuzione di incarichi di insegnamento è il previo espletamento di una procedura, a sua volta definita con appositi regolamenti.
- Carattere ineludibile di siffatta procedura è poi che essa assicuri "la valutazione comparativa dei candidati e la pubblicità degli atti". Vengono cioè individuati *due attributi tipici di ogni procedura finalizzata alla scelta di un prestatore di servizi per una p.a.*, ossia **la valutazione comparativa**, cioè il confronto tra due o più candidati, con i loro requisiti e le loro competenze, da documentare e contestualmente **la pubblicità degli atti**, cioè, evidentemente, la pubblicazione di un bando o avviso di selezione, con la menzione di termini e modalità di presentazione delle domande, il loro esame contestuale e la redazione di verbali di selezione, motivando i relativi giudizi; con ulteriore pubblicazione degli esiti della selezione stessa. Trattasi del *minimum* cui deve informarsi qualsivoglia procedura concorsuale.
- La decisione deve poi dare conto dell'accertamento nei candidati, di "adeguati requisiti" il cui possesso è dalla norma riportata elevato a condizione per il conferimento dell'incarico di docenza in esito alle delineate procedure comparativa pubbliche.

L' utilizzo improprio dei “collaboratori esterni”: la limitazione soggettiva introdotta dalla recente legislazione (l. n. 244/2007; l. n. 133/2008)

Il nuovo requisito soggettivo:

L' esperto non è più soltanto “di particolare comprovata competenza”, ma “di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria”

(secondo la circolare DFP n. 2 del 2008, occorre la laurea magistrale, specialistica o titolo equivalente).

Casi in cui si esclude il possesso della specializzazione universitaria

- a) Attività svolte da professionisti iscritti in ordini o albi;***
- b) Soggetti che operano nel campo dell'arte, spettacolo o mestieri artigianali,***
- c) Esperti informatici***
- d) Attività a supporto della didattica e della ricerca***
-fermo restando l'accertamento della esperienza nel settore***

Abuso del co.co.co. e responsabilità del dirigente

Il ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'uso dei collaboratori come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che ha stipulato i contratti.

(segue) Applicazione della disposizione sulla trasmissione del rapporto informativo

Si applicano inoltre le disposizioni previste dall'art. 36, comma 3, d. lgs. n. 165/2001:

“

Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, entro il 31 dicembre di ogni anno, sulla base di apposite istruzioni fornite con Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, le amministrazioni redigono, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione o ai servizi di controllo interno, nonché alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento.

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

Novità legge di stabilità 2013 (legge n.228/2012)

- Art.1 **comma 146** limitazione del ricorso alle consulenze in materia informatica per le amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato (quindi anche università), ai soli casi eccezionali adeguatamente motivati in cui occorra risolvere problemi specifici connessi al funzionamento dei sistemi informatici.
- La Corte dei Conti delibera (SS.RR. contr. 15 febbraio 2005 n. 6) : **per gli incarichi di studio**, il riferimento è all'art.5 D.P.R. n. 338/94, che richiede sempre la consegna di una relazione scritta; **gli incarichi di ricerca** presuppongono la preventiva definizione del programma da parte dell'amministrazione; **le consulenze** si sostanziano nella richiesta di un parere ad un esperto esterno.

- **Il comma 147** vieta il rinnovo di tutti gli incarichi autonomi nella pubblica amministrazione rendendo eccezionale la proroga. La norma - mediante modifica della lettera c) del citato articolo 7 comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 - vieta espressamente il rinnovo degli incarichi conferiti a soggetti estranei all'amministrazione; ne autorizza la proroga, in via eccezionale, solo se intesa a completare il progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore (ferma restando la misura del compenso pattuito in sede di affidamento dell'incarico).

Grazie per l'attenzione!!!!