

XVI legislatura

**Disegno di legge
A.S. n. 1167**

“Delega al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, nonché misure contro il lavoro sommerso e norme in tema di lavoro pubblico, di controversie di lavoro e di ammortizzatori sociali”

novembre 2008
n. 64



servizio studi del Senato

ufficio ricerche nei settori
economico e finanziario



Servizio Studi

Direttore Daniele Ravenna

Segreteria

tel. 6706_2451

Uffici ricerche e incarichi

Settori economico e finanziario

Capo ufficio: -----

M. Magrini _3789

Questioni del lavoro e della salute

Capo ufficio: M. Bracco _2104

Attività produttive e agricoltura

Capo ufficio: -----

Ambiente e territorio

Capo ufficio: R. Ravazzi _3476

Infrastrutture e trasporti

Capo ufficio: F. Colucci _2988

Questioni istituzionali, giustizia e cultura

Capo ufficio: -----

A. Sansò _3435

S. Biancolatte _3659

S. Marci _3788

Politica estera e di difesa

Capo ufficio: -----

A. Mattiello _2180

Questioni regionali e delle autonomie locali, incaricato dei rapporti con il CERDP

Capo ufficio: F. Marcelli _2114

Legislazione comparata

Capo ufficio: V. Strinati _3442

Documentazione

Documentazione economica

Emanuela Catalucci _2581

Silvia Ferrari _2103

Simone Bonanni _2932

Luciana Stendardi _2928

Michela Mercuri _3481

Domenico Argondizzo _2904

Documentazione giuridica

Vladimiro Satta _2057

Letizia Formosa _2135

Anna Henrici _3696

Gianluca Polverari _3567

Chiara Micelli _3521

Antonello Piscitelli _4942

I dossier del Servizio studi sono destinati alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. Il Senato della Repubblica declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge. I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.

XVI legislatura

Disegno di legge
A.S. n. 1167

“Delega al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, nonché misure contro il lavoro sommerso e norme in tema di lavoro pubblico, di controversie di lavoro e di ammortizzatori sociali”

novembre 2008
n. 64

INDICE

PREMESSA	11
SINTESI DEL CONTENUTO	13
SCHEDE DI LETTURA	27
Articolo 1 <i>(Delega al Governo per la revisione della disciplina in tema di lavori usuranti)</i>	
Scheda di lettura.....	29
Quadro dell'attuale normativa pensionistica relativa ai lavori usuranti.....	29
Contenuto della disciplina di delega.....	34
Articolo 2 <i>(Delega al Governo per la riorganizzazione di enti vigilati dal Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali)</i>	
Scheda di lettura.....	39
Gli enti oggetto della delega	42
Articolo 3 <i>(Modifiche all'allegato A annesso al decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133)</i>	
Scheda di lettura.....	47
Articolo 4 <i>(Misure contro il lavoro sommerso)</i>	
Scheda di lettura.....	49
Articolo 5 <i>(Modifiche alla disciplina sull'orario di lavoro)</i>	
Scheda di lettura.....	55
Articolo 6 <i>(Territorializzazione delle procedure concorsuali)</i>	
Scheda di lettura.....	59
Profili di rilievo costituzionale.....	64
Articolo 7 <i>(Disposizioni in materia di stabilizzazione)</i>	
Scheda di lettura.....	67
Le disposizioni in tema di stabilizzazione abrogate dall'articolo in esame.....	74

Articolo 8 <i>(Mobilità del personale delle pubbliche amministrazioni)</i>	
Scheda di lettura.....	79
Articolo 9 <i>(Modifica all'articolo 9-bis del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, in materia di conferimento di incarichi dirigenziali a dirigenti di seconda fascia)</i>	
Scheda di lettura.....	87
Articolo 10 <i>(Conferimento di incarichi di funzioni dirigenziali)</i>	
Scheda di lettura.....	89
Articolo 11 <i>(Disposizioni in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale)</i>	
Scheda di lettura.....	91
Articolo 12 <i>(Applicazione dei contratti collettivi del comparto della Presidenza del Consiglio dei ministri al personale ad essa trasferito)</i>	
Scheda di lettura.....	93
Articolo 13 <i>(Aspettativa)</i>	
Scheda di lettura.....	95
Articolo 14 <i>(Specificità delle Forze armate e delle Forze di polizia)</i>	
Scheda di lettura.....	99
Articolo 15 <i>(Modifiche all'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di collaborazioni autonome nella pubblica amministrazione)</i>	
Scheda di lettura.....	103
Articolo 16 <i>(Correttivi alle disposizioni introdotte dall'articolo 72 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133)</i>	
Scheda di lettura.....	107
Articolo 17 <i>(Delega al Governo per il riordino della</i>	
Scheda di lettura.....	111
Articolo 18 <i>(Modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità)</i>	
Scheda di lettura.....	113

Articolo 19 (<i>Certificati di malattia</i>)	
Scheda di lettura.....	119
Articolo 20 (<i>Modifiche all'articolo 71 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, in materia di assenza per malattia</i>)	
Scheda di lettura.....	123
Articolo 21 (<i>Aspettativa per conferimento incarichi, ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165</i>)	
Scheda di lettura.....	127
Articolo 22 (<i>Comando del personale militare</i>)	
Scheda di lettura.....	129
Articolo 23 (<i>Clausole generali e certificazione del contratto di lavoro</i>)	
Scheda di lettura.....	133
Articolo 24 (<i>Conciliazione e arbitrato</i>)	
Scheda di lettura.....	141
Articolo 25 (<i>Decadenze</i>)	
Scheda di lettura.....	159
Articolo 26 (<i>Spese di giustizia nel processo del lavoro</i>)	
Scheda di lettura.....	163
Articolo 27 (<i>Proroga degli strumenti per il sostegno del reddito dei lavoratori. Ammortizzatori sociali</i>)	
Scheda di lettura.....	167
Articolo 28 (<i>Proroga di termini per l'esercizio di deleghe in materia di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione e apprendistato e di occupazione femminile</i>)	
Scheda di lettura.....	177

TESTO A FRONTE.....	179
Articolo 3	
<i>(Modifiche all'Allegato A annesso al decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133)</i>	
Comma 1.....	181
Articolo 4	
<i>(Misure contro il lavoro sommerso)</i>	
Comma 1.....	183
Comma 2.....	185
Articolo 5	
<i>(Modifiche alla disciplina sull'orario di lavoro)</i>	
Comma 1.....	187
Articolo 6	
<i>(Territorializzazione delle procedure concorsuali)</i>	191
Articolo 7	
<i>(Disposizioni in materia di stabilizzazione)</i>	
Comma 1.....	197
Articolo 8	
<i>(Mobilità del personale delle pubbliche amministrazioni)</i>	
Comma 3.....	209
Articolo 9	
<i>(Modifica all'articolo 9-bis del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, in materia di conferimento di incarichi dirigenziali a dirigenti di seconda fascia)</i>	
Comma 1.....	213
Articolo 15	
<i>(Modifiche all'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di collaborazioni autonome nella pubblica amministrazione)</i>	
Comma 1.....	219
Articolo 16	
<i>(Correttivi alle disposizioni introdotte dall'articolo 72 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133)</i>	
Commi 2 e 3.....	223
Articolo 18	
<i>(Modifiche alla disciplina in materia di permessi per portatori di handicap in situazione di gravità)</i>	
Comma 1, lett. a), b) e c).....	229
Comma 2.....	233

Articolo 19 <i>(Certificati di malattia)</i>	
Comma 3.....	237
Articolo 20 <i>(Modifiche all'articolo 71 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, in materia di assenza per malattia dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni)</i>	
Comma 1.....	241
Articolo 23 <i>(Clausole generali e certificazioni)</i>	
Comma 4.....	245
Comma 5.....	247
Articolo 24 <i>(Conciliazione e arbitrato)</i>	
Commi 1-5, 12.....	251
Comma 9.....	265
Comma 10.....	267
Comma 11.....	269
Comma 13.....	271
Articolo 25 <i>(Decadenze)</i>	
Comma 1.....	273
Articolo 26 <i>(Spese di giustizia nel processo del lavoro)</i>	
Comma 1.....	275
Comma 2.....	277
Articolo 27 <i>(Proroga degli strumenti per il sostegno del reddito dei lavoratori. Ammortizzatori sociali)</i>	
Commi 6 e 7.....	281
Comma 11.....	283
Articolo 28 <i>(Proroga di termini per l'esercizio di deleghe in materia di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione e apprendistato e di occupazione femminile)</i>	
Comma 1.....	285

Premessa

Il *dossier* illustra il disegno di legge **A.S. n. 1167**, trasmesso dalla Camera in seguito all'approvazione, il 28 ottobre 2008, dell'A.C. 1441-QUATER, risultante dallo stralcio dell'A.C. 1441.

L'A.C. 1441, di iniziativa governativa, recante "Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria", presentato alla Camera il 2 luglio 2008, ha dato origine - in seguito allo stralcio deliberato dall'Aula di Montecitorio nella seduta n. 48 del 5 agosto 2008 - ai seguenti disegni di legge:

- l'A.C. 1441-BIS, recante "Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile", risultante dallo stralcio degli articoli 1, 2, 4, 14, da 19 a 21, da 25 a 30, da 33 a 36, da 40 a 64, 68 e 69, da 71 a 75, è stato approvato dalla Camera il 2 ottobre 2008; consta di 46 articoli ed è attualmente all'esame delle Commissioni 1^a (Affari costituzionali) e 2^a (Giustizia) del Senato come **A.S. n. 1082**;
- l'A.C. 1441-TER, recante "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia", composto dai 17 articoli risultanti dallo stralcio degli articoli 3, da 5 a 13, da 15 a 18, 22, 31, 70, attualmente all'esame dell'Aula della Camera;
- l'A.C. 1441-QUATER, recante "Delega al Governo in materia di lavori usuranti e di riorganizzazione di enti, misure contro il lavoro sommerso e norme in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro", risultante dallo stralcio degli articoli 23, 24, 32, da 37 a 39, da 65 a 67, approvato il 28 ottobre 2008 dalla Camera. Il disegno di legge viene ora all'esame del Senato come **A.S. 1167**, composto da 28 articoli e con il nuovo titolo "Delega al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, nonché misure contro il lavoro sommerso e norme in tema di lavoro pubblico, di controversie di lavoro e di ammortizzatori sociali".

L'A.S. 1167 è stato assegnato il 30 ottobre 2008 alle commissioni riunite 1^a (Affari costituzionali) e 11^a (Lavoro, previdenza sociale) in sede referente, con i pareri delle commissioni 2^a (Giustizia), 4^a (Difesa), 5^a (Bilancio), 8^a (Lavori pubblici), 10^a (Industria), 12^a (Sanita') e della Commissione parlamentare per le questioni regionali.

SINTESI DEL CONTENUTO

Articolo 1

*(Delega al Governo per la revisione della disciplina
in tema di lavori usuranti)*

L'**articolo 1** reca una delega per la revisione della disciplina pensionistica dei soggetti che svolgono lavori usuranti.

La delega deve essere esercitata entro **tre mesi (sei mesi nel testo originario, così modificato dalla Camera)** dall'entrata in vigore del provvedimento in esame.

Si tratta, in sostanza, di una riapertura dei termini della precedente disciplina di delega (non esercitata) in materia, di cui ai commi 3, 90, 91 e 92 dell'art. 1 della L. 24 dicembre 2007, n. 247.

La disciplina di delega è intesa a permettere ai lavoratori rientranti in determinate fattispecie di accedere al pensionamento con un requisito anagrafico ridotto di 3 anni, fermi restando un limite minimo pari a 57 anni di età, il requisito di anzianità contributiva pari a 35 anni e la disciplina relativa alla decorrenza del pensionamento (cosiddette "finestre").

Articolo 2

*(Delega al Governo per la riorganizzazione di enti vigilati dal Ministero
del lavoro, della salute e delle politiche sociali)*

I **commi da 1 a 3 dell'articolo 2** recano una delega per la riorganizzazione di alcuni enti o società vigilati dal Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, nonché per la ridefinizione del rapporto di controllo del menzionato Dicastero sugli stessi soggetti. Questi ultimi sono: l'Istituto superiore di sanità, l'Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali, l'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro, gli Istituti zooprofilattici sperimentali, la Croce rossa italiana, la Lega italiana per la lotta contro i tumori, l'Agenzia italiana del farmaco, l'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, l'Istituto per gli affari sociali e Italia Lavoro Spa.

Il **comma 4** demanda a regolamenti governativi il riordino degli organi collegiali e degli altri organismi istituiti, con legge o con regolamento, nell'amministrazione centrale della salute e specifica i criteri di tale revisione.

Articolo 3

(Conferma della normativa sul riposo settimanale dei lavoratori)

L'articolo 3 è stato inserito dalla Camera.

Esso esclude alcune norme sul riposo settimanale dei lavoratori dal meccanismo di futura abrogazione di cui all'art. 24 e all'Allegato A del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2008, n. 133, confermando, quindi, per tale materia il complesso della disciplina attuale.

Si ricorda che le disposizioni comprese nel suddetto Allegato A sono (o restano) abrogate a decorrere dal 22 dicembre 2008.

Articolo 4

(Misure contro il lavoro sommerso)

L'**articolo 4** reca norme in materia di sanzioni relative all'impiego di lavoro irregolare.

Si segnala la riformulazione della fattispecie oggetto della sanzione amministrativa pecuniaria di cui all'art. 3, commi da 3 a 5, del D.L. n. 12 del 2002, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 73 del 2002, e successive modificazioni. La novella fa riferimento all'impiego, da parte di datori privati, di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro, anziché all'impiego di lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria.

Articolo 5

(Modifiche alla disciplina sull'orario di lavoro)

L'articolo 5 è stato inserito dalla Camera.

Esso reca talune modifiche al regime sanzionatorio in materia di orario di lavoro.

In particolare, la novella di cui alla **lettera a)** del **comma 1** ridefinisce le sanzioni per le ipotesi di violazione della disciplina: sulla durata media dell'orario di lavoro; sul riposo settimanale; sulle ferie annuali retribuite. La successiva **lettera b)** modifica le sanzioni per il caso di violazione della normativa sul riposo giornaliero.

Articolo 6

(Territorializzazione delle procedure concorsuali)

L'articolo in esame, **modificato durante l'esame della Camera**, reca alcune novelle all'articolo 35 del D.Lgs. 165/2001, in materia di reclutamento del personale delle pubbliche amministrazioni.

Il **comma 1** stabilisce il principio della prevalenza, nel coprire il proprio fabbisogno di personale, del reclutamento dall'esterno tramite concorsi pubblici, previo ricorso alla mobilità.

Il **comma 2** precisa che le determinazioni relative all'avvio delle procedure di reclutamento da adottare da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale debbano tener conto dell'articolazione delle dotazioni organiche per area o categoria, profilo professionale e posizione economica.

Il **comma 3** dispone l'obbligo, per le amministrazioni dello Stato e gli enti pubblici non economici, di individuare i posti da ricoprire, in sede di programmazione triennale del fabbisogno di personale, con riferimento alle sedi di servizio ovvero all'ambito regionale.

Il **comma 4** stabilisce l'obbligo, per i vincitori delle procedure di progressione verticale, di permanenza nella sede di destinazione per un periodo di almeno cinque anni, e considera titolo di preferenza nelle stesse procedure la permanenza in sedi carenti di organico.

Il **comma 5, introdotto dall'altro ramo**, introduce due innovazioni: porta a quattro anni (dai tre attuali) la vigenza delle graduatorie dei concorsi pubblici; prevede che la residenza possa costituire, a certe condizioni, requisito ai fini del concorso.

Articolo 7

(Disposizioni in materia di stabilizzazione)

L'articolo in esame, **introdotto dalla Camera**, abroga, a decorrere dal 1° luglio 2009, diverse disposizioni recate dalle leggi finanziarie 2007 e 2008 in tema di stabilizzazione del personale pubblico 'precario'. Restano ferme, fino al 31 dicembre 2009, le disposizioni speciali che, pur contenute nella normativa abrogata, siano riferite al personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e agli ufficiali in ferma prefissata delle Forze armate, dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza. Sono inoltre fatte salve le procedure di stabilizzazione in corso - per le quali si sia proceduto all'espletamento delle relative prove selettive alla data di entrata in vigore del testo - imponendone la conclusione entro il 30 giugno 2009.

In luogo della disciplina abrogata si introduce la possibilità di bandire concorsi pubblici, nel cui ambito l'esperienza pregressa maturata nella p.a. dai lavoratori precari può essere valorizzata: a) mediante una riserva di posti, fino al 40 per cento; b) mediante l'attribuzione di apposito punteggio. Una disciplina speciale è prevista per la stabilizzazione del personale inquadrabile in qualifiche per le quali non è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo.

Quanto alla sorte dei contratti 'a termine' già stipulati dalle pubbliche amministrazioni, si prevede che, a decorrere dal 1° luglio 2009, alla data di scadenza dei suddetti contratti, le amministrazioni pubbliche non possano in alcun caso proseguire i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e quelli di lavoro subordinato a tempo determinato, ove ciò sia in contrasto con la disciplina vigente in materia (ma possibili deroghe a tale preclusione saranno

possibili sulla base di criteri e con modalità che saranno definiti da apposito DPCM).

Articolo 8

(Mobilità del personale delle pubbliche amministrazioni)

L'**articolo 8**, recante disposizioni in materia di mobilità del personale delle amministrazioni pubbliche, al **comma 1** dispone che, se a seguito di conferimento di funzioni statali alle regioni ed agli enti locali ovvero di trasferimento di attività svolte da pubbliche amministrazioni ad altri soggetti pubblici ovvero di esternalizzazione di attività e servizi il personale adibito a tali funzioni risulta in eccedenza, a tale personale si applicano le disposizioni in materia di mobilità collettiva e di collocamento in disponibilità di cui all'articolo 33 del D.Lgs. 165/2001.

Ai sensi del **comma 2**, come **modificato dalla Camera**, il personale che rifiuta, per due volte in 5 anni, il trasferimento per giustificate ed obiettive esigenze di organizzazione dell'amministrazione, si considera in posizione di esubero e viene conseguentemente collocato in disponibilità.

Il **comma 3** dispone che le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, possano utilizzare in assegnazione temporanea personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a 3 anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali in materia.

Articolo 9

(Modifica all'articolo 9-bis del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, in materia di conferimento di incarichi dirigenziali a dirigenti di seconda fascia)

L'articolo in esame, **introdotto dalla Camera**, prevede che i dirigenti di seconda fascia 'prestati' alla Presidenza del Consiglio da altre amministrazioni non possano fruire della norma secondo la quale si transita nella prima fascia qualora si abbia ricoperto un incarico di direzione di uffici dirigenziali generali per un periodo pari almeno a tre anni senza essere incorsi nelle misure previste per le ipotesi di responsabilità dirigenziale. L'innovazione vale solo per gli incarichi conferiti dalla PDCM dopo l'entrata in vigore del testo in esame.

Articolo 10

(Conferimento di incarichi di funzioni dirigenziali)

La norma in esame, **introdotta dalla Camera**, precisa come debbano essere applicate le limitazioni percentuali previste per il conferimento degli incarichi dirigenziali, nell'ottica del riparto degli incarichi stessi fra dirigenti 'interni' ed 'esterni'; tale precisazione è introdotta in forma di interpretazione autentica dell'articolo 19, commi da 4 a 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Articolo 11

(Disposizioni in materia di tempo parziale)

L'articolo in epigrafe, **introdotto dalla Camera**, prevede che in sede di prima applicazione della nuova disciplina relativa al *part-time* nel pubblico impiego, introdotta dal decreto legge n. 112 del 2008, le pubbliche amministrazioni possano sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati prima dell'entrata in vigore del menzionato decreto.

Articolo 12

(Applicazione dei contratti collettivi del comparto della Presidenza del Consiglio dei ministri al personale ad essa trasferito)

L'articolo in epigrafe, **inserito nel corso dell'esame presso l'altro ramo**, dispone che al personale trasferito ed inquadrato nei ruoli della Presidenza del Consiglio dei ministri, in attuazione della riforma della struttura governativa effettuata nel 2006, si applicano i contratti collettivi di lavoro del comparto Presidenza del Consiglio dei ministri.

Articolo 13

(Aspettativa)

L'articolo in esame prevede la possibilità, per i dipendenti pubblici, di essere collocati in aspettativa non retribuita e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi, anche per avviare attività professionali e imprenditoriali. La disposizione precisa che nel periodo di aspettativa non trovano applicazione le disposizioni in tema di incompatibilità per i dipendenti pubblici e fa salva la speciale disciplina in materia di aspettativa relativa agli

appartenenti alla carriera diplomatica e prefettizia, ai magistrati ordinari, amministrativi e contabili e agli avvocati e procuratori dello Stato.

Articolo 14

(Specificità delle Forze armate e delle Forze di polizia)

L'articolo in epigrafe, **aggiunto durante l'esame della Camera**, introduce il riconoscimento normativo della specificità delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco (**comma 1**), demandando la disciplina attuativa di tale principio a successivi provvedimenti legislativi (**comma 2**). Inoltre, attribuisce al Consiglio centrale di rappresentanza militare (COCER) un ruolo negoziale, ai fini dell'attuazione della specificità in materia di trattamento economico delle forze armate e delle forze di polizia a ordinamento militare (**comma 3**).

Articolo 15

(Modifiche all'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di collaborazioni autonome nella pubblica amministrazione)

L'articolo in esame, **introdotto dalla Camera**, amplia la casistica del conferimento di incarichi esterni a soggetti privi di 'comprovata specializzazione universitaria'; prevede inoltre che gli incarichi possano essere conferiti anche mediante contratti di collaborazione coordinata e continuativa (oltre che con contratti d'opera di natura occasionale).

Articolo 16

(Norme sui dipendenti pubblici prossimi al trattamento pensionistico)

L'articolo 16 è stato inserito dalla Camera.

Esso riguarda le normative, concernenti i dipendenti pubblici, relative ai seguenti istituti: la possibile risoluzione del rapporto di lavoro con i soggetti che abbiano già conseguito la massima anzianità contributiva di 40 anni, utile ai fini del calcolo della pensione; il trattenimento in servizio oltre il limite anagrafico per il collocamento a riposo.

Articolo 17

(Delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi)

L'articolo 17 è stato inserito dalla Camera.

Esso reca una delega al Governo ai fini del riordino della disciplina in materia di congedi, aspettative e permessi (comunque denominati), spettanti ai lavoratori dipendenti, pubblici e privati.

Articolo 18

(Modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità)

L'articolo 18 è stato inserito dalla Camera.

Esso modifica la disciplina sui permessi lavorativi per l'assistenza a soggetti portatori di *handicap*.

I **commi da 1 a 3** novellano - in termini più circoscritti - le norme sul diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito, per l'assistenza ad un familiare, parente o affine con *handicap* in situazione di gravità, e sulla possibilità di scelta della sede di lavoro, in relazione ad analoga esigenza.

I **commi da 4 a 6** dispongono che le pubbliche amministrazioni (di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni) comunichino alla Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della funzione pubblica alcuni dati, relativi ai propri dipendenti che fruiscano dei permessi mensili retribuiti summenzionati o dei permessi retribuiti previsti (nel limite di due ore quotidiane) per i minori con *handicap* in situazione di gravità e di età non superiore ai tre anni. Si contempla altresì la costituzione, da parte del citato Dipartimento, di una banca dati, in cui confluiscono le comunicazioni.

Articolo 19

(Certificati di malattia)

L'articolo 19 è stato inserito dalla Camera.

Esso concerne le certificazioni di malattia dei lavoratori, pubblici e privati.

I **commi 1 e 2** estendono al datore di lavoro, a decorrere dal 1° gennaio 2009, il sistema obbligatorio di trasmissione telematica della documentazione attestante la malattia. All'invio telematico nei confronti del datore deve provvedere l'INPS, che, a sua volta, riceve in via telematica dal medico la certificazione della malattia.

Il **comma 3** concerne l'ambito dei soggetti competenti ad accertare lo stato di malattia dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, nell'ipotesi di assenza protratta per un periodo superiore a dieci giorni o a decorrere dal terzo evento di malattia nell'anno solare.

Articolo 20

(Modifiche all'articolo 71 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, in materia di assenza per malattia)

L'articolo in esame, **introdotto dalla Camera**, interviene in materia di assenze per malattia nel pubblico impiego, disponendo: a) che al personale del comparto sicurezza e difesa, nonché del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, non si applichi la norma che limita la retribuzione, per i periodi di assenza per malattia di qualunque durata, nei primi dieci giorni di assenza, al solo trattamento economico fondamentale; b) l'abrogazione della norma che prevede, per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, la tendenziale non equiparabilità delle assenze per malattia alla presenza in servizio, ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa.

Articolo 21

(Aspettativa per conferimento incarichi, ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)

L'**articolo 21** prevede per il personale del comparto sicurezza e difesa la possibilità di essere collocati in aspettativa per conferimento di incarichi dirigenziali da parte di amministrazioni pubbliche diverse da quella di appartenenza. Tali incarichi sono conferiti previa autorizzazione del Ministro competente, d'intesa con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Articolo 22

(Comando del personale militare)

L'**articolo 22** estende, a decorrere dal 1° gennaio 2009, al personale delle Forze armate la disciplina in materia di comando posta per il personale delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco dal comma 91 dell'art. 2 della legge finanziaria per il 2008, ponendo a carico della amministrazione utilizzatrice l'onere di corresponsione del trattamento economico di detto personale.

Articolo 23

(Clausole generali e certificazione del contratto di lavoro)

L' **articolo 23** reca disposizioni relative al controllo giudiziale sul rispetto delle "clausole generali" contenute nella disciplina legislativa in materia di lavoro, alla certificazione dei contratti di lavoro e alle valutazioni da parte del giudice nei contenziosi concernenti i licenziamenti individuali.

Con riferimento alle summenzionate "clausole generali", il **comma 1** dispone che il controllo giudiziale debba limitarsi esclusivamente all'accertamento del presupposto di legittimità e non possa estendersi al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive, le quali spettano al datore di lavoro o al committente.

Il **comma 2** reca disposizioni volte a rafforzare il valore vincolante (anche nei confronti del giudice) dell'accertamento effettuato in sede di certificazione dei contratti di lavoro.

Il **comma 3** dispone, in primo luogo, che il giudice, nel valutare le motivazioni poste alla base del licenziamento, tenga conto - "**oltre che delle fondamentali regole del vivere civile e dell'oggettivo interesse dell'organizzazione**", **come specificato dalla Camera** - delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo, presenti nei contratti collettivi di lavoro ovvero, se stipulati con l'assistenza delle commissioni di certificazione, nei contratti individuali di lavoro.

Analogamente, il giudice deve tener conto degli elementi e dei parametri appositamente individuati dai suddetti contratti, nello stabilire, **ai sensi, come specificato dalla Camera, dell'art. 8 della L. 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni**, "le conseguenze da riconnettere al licenziamento". A tal fine, inoltre, il giudice deve comunque tener conto di una serie di elementi di fatto, individuati dal medesimo comma 3.

Il **comma 4** provvede a ridefinire la finalità della procedura di certificazione.

A parte differenze di carattere prettamente formale, la novella sembrerebbe voler ampliare l'ambito di intervento della certificazione, dal momento che, mentre il testo vigente fa riferimento al "contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro", la disposizione in esame, in maniera più generale, si riferisce al "contenzioso in materia di lavoro".

Il **comma 5** è stato inserito dalla Camera. Esso modifica la disciplina delle commissioni di certificazione presso i consigli provinciali dei consulenti del lavoro.

Articolo 24

(Conciliazione e arbitrato)

L'**articolo 24** ridisegna la sezione del codice di procedura civile recante le disposizioni generali in materia di controversie individuali di lavoro, trasformando il tentativo di conciliazione - attualmente obbligatorio - in una fase meramente eventuale (**commi 1, 2, e 12**) e introducendo una pluralità di mezzi di composizione delle controversie di lavoro alternativi al ricorso al giudice (**commi 3-6 e 10**), in particolare rafforzando le competenze delle commissioni di certificazione dei contratti di lavoro di cui all'art. 76 del decreto legislativo 276/2003 (**commi 7-9, 11 e 13**).

Articolo 25

(Decadenze)

L'**articolo 25** modifica le disposizioni relative alle modalità e ai termini per l'impugnazione dei licenziamenti individuali.

Articolo 26

(Spese di giustizia nel processo del lavoro)

L'**articolo 26** da un lato introduce l'obbligo di pagamento del contributo unificato di iscrizione a ruolo per le controversie in materia di lavoro, mentre dall'altro conferma, per le medesime controversie, l'esenzione dall'imposta di bollo, di registro e da ogni spesa, tassa o diritto di qualsiasi specie e natura su atti, documenti e provvedimenti.

Articolo 27

(Proroga degli strumenti per il sostegno del reddito dei lavoratori.

Ammortizzatori sociali)

L'articolo 27 è stato inserito dalla Camera.

Esso reca varie norme in materia di ammortizzatori sociali, strumenti per il sostegno del reddito dei lavoratori, incentivi per il reimpiego, formazione, finanziamenti a pubbliche amministrazioni o ad altri soggetti aventi competenze in materia di lavoro.

I **commi 1 e 2** concernono, rispettivamente, la concessione e la proroga, in deroga alle normative ordinarie, di ammortizzatori sociali; il **comma 3** reca ulteriori condizioni per le suddette concessioni e proroghe.

Il **comma 4** consente che, in attesa della riforma degli ammortizzatori sociali e, in ogni caso, non oltre il 31 dicembre 2009, siano concessi trattamenti di integrazione salariale straordinaria e di mobilità ai dipendenti delle imprese esercenti attività commerciali con più di cinquanta dipendenti, delle agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di cinquanta dipendenti e delle imprese di vigilanza con più di quindici dipendenti.

Il **comma 5** destina una quota di 12 milioni di euro, nell'ambito del limite complessivo di spesa di cui al comma 1, alla concessione, per l'anno 2009, di un'indennità pari al trattamento massimo di integrazione salariale straordinaria, nonché della relativa contribuzione figurativa e degli assegni per il nucleo familiare, ai lavoratori portuali che prestino lavoro temporaneo nei porti.

Il **comma 6** proroga dal 31 dicembre 2008 al 31 dicembre 2009 la possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità per i lavoratori delle piccole imprese - di quelle aventi, cioè, meno di 16 dipendenti - licenziati per giustificato motivo oggettivo.

Il diritto all'iscrizione è riconosciuto ai soli fini dei benefici contributivi conseguenti all'eventuale rioccupazione, con esclusione, cioè, dell'indennità di mobilità.

Il **comma 7** proroga dal 31 dicembre 2008 al 31 dicembre 2009, per le imprese non rientranti nell'ambito ordinario di applicazione della disciplina dei contratti di solidarietà, il termine entro il quale esse possono stipulare i predetti contratti, beneficiando di determinate agevolazioni.

La disciplina transitoria interessa le imprese artigiane (anche con meno di 16 dipendenti) e le imprese che non ricadono nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni straordinaria.

Il **comma 8** destina 30 milioni di euro per il 2009 per le possibili proroghe, da parte del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, dei trattamenti di integrazione salariale straordinaria per crisi aziendale, nel caso di cessazione dell'attività dell'intera azienda, di un settore di attività, di uno o più stabilimenti o parte di essi. La proroga in esame può determinare l'allungamento della durata del trattamento - il quale cesserebbe entro il limite di 12 mesi - fino a 24 mesi.

Il **comma 9** attribuisce a Italia Lavoro S.p.A. 14 milioni di euro per il 2009, come contributo per gli oneri di funzionamento e per i costi generali di struttura.

Il **comma 10** reca uno stanziamento di 35 milioni di euro per il 2009, al fine di potenziare lo sviluppo dei servizi pubblici per l'impiego.

Il **comma 11** prevede un finanziamento in favore delle attività di formazione nell'esercizio dell'apprendistato, anche se svolte oltre il compimento (da parte del lavoratore) del diciottesimo anno di età.

Il finanziamento è disposto dal Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, entro il limite di 80 milioni di euro per il 2009, a valere sulle risorse del Fondo per l'occupazione destinate all'attuazione del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione.

Il **comma 12** prevede, per il 2009, al fine di garantire l'interconnessione dei sistemi informatici necessari allo svolgimento dell'attività ispettiva, uno

stanziamento di 2 milioni di euro, a valere sul summenzionato Fondo per l'occupazione.

Articolo 28

(Proroga di termini per l'esercizio di deleghe in materia di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione e apprendistato e di occupazione femminile)

L'articolo 28 è stato inserito dalla Camera.

Esso differisce dal 1° gennaio 2009 al 1° luglio del medesimo anno il termine per l'esercizio di alcune deleghe.

Queste ultime riguardano: la revisione della disciplina degli ammortizzatori sociali; il riordino della normativa in materia di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione e di apprendistato; la revisione della disciplina in materia di occupazione femminile.

SCHEDE DI LETTURA

Articolo 1

(Delega al Governo per la revisione della disciplina in tema di lavori usuranti)

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi di riassetto normativo, al fine di concedere ai lavoratori dipendenti impegnati in particolari lavori o attività e che maturano i requisiti per l'accesso al pensionamento a decorrere dal 1° gennaio 2008 la possibilità di conseguire, su domanda, il diritto al pensionamento anticipato con requisiti inferiori a quelli previsti per la generalità dei lavoratori dipendenti, secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 24 dicembre 2007, n.247. Restano ferme le modalità procedurali per l'emanazione dei predetti decreti legislativi indicate nei commi 90 e 91 e le norme di copertura finanziaria di cui al comma 92 del citato articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n.247.

L'**articolo in esame** reca una delega per la revisione della disciplina pensionistica dei soggetti che svolgono lavori usuranti.

La delega deve essere esercitata entro **tre mesi (sei mesi nel testo originario, così modificato dalla Camera)** dall'entrata in vigore del provvedimento in esame. Essa è volta a concedere ai lavoratori dipendenti, impegnati in lavori o attività connotati da un particolare indice di *stress* psico-fisico (cfr. *infra*) e che maturino i requisiti pensionistici a decorrere dal 1° gennaio 2008, la possibilità, su domanda, di accedere anticipatamente al trattamento pensionistico.

I principi e i criteri direttivi per l'esercizio della delega vengono indicati *per relationem*. Si fa, infatti, riferimento ai principi e criteri direttivi di cui all'art. 1, comma 3, lettere *a), b), c), d), e), f)* e *g)*, della L. 24 dicembre 2007, n. 247. Vengono, dunque, richiamati gli stessi principi e criteri direttivi previsti dalla precedente disciplina di delega in materia (i termini per l'esercizio della quale sono scaduti).

Analogamente, si richiamano le modalità procedurali (per l'esercizio della delega) e la clausola di copertura finanziaria di cui alla precedente normativa di delega (facendo rinvio ai commi 90, 91 e 92 del citato art. 1 della L. n. 247).

Quadro dell'attuale normativa pensionistica relativa ai lavori usuranti

La normativa sui benefici previdenziali per i lavoratori che svolgono attività usuranti è stata introdotta nel nostro ordinamento dal D.Lgs. 374/1993¹, in attuazione di una

¹ D.Lgs. 11 agosto 1993, n. 374, "Attuazione dell'art. 3, comma 1, lettera f), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, recante benefici per le attività usuranti".

delega prevista dall'art. 3, comma 1, lett. *f*), della L. 421/1992². Secondo l'art. 1 del D.Lgs. 374/1993 sono considerati particolarmente usuranti i lavori "per il cui svolgimento è richiesto un impegno psicofisico particolarmente intenso e continuativo, condizionato da fattori che non possono essere prevenuti con misure idonee".

Le attività particolarmente usuranti sono individuate dalla tabella A allegata al medesimo decreto. In particolare, tale tabella comprende le seguenti attività:

- lavoro notturno continuativo;
- lavori alle linee di montaggio con ritmi vincolati;
- lavori in galleria, cava o miniera;
- lavori espletati direttamente dal lavoratore in spazi ristretti: all'interno di condotti, di cunicoli di servizio, di pozzi, di fognature, di serbatoi, di caldaie;
- lavori in altezza: su scale aeree, con funi a tecchia o parete, su ponti a sbalzo, su ponti a castello installati su natanti, su ponti mobili a sospensione (a questi lavori sono assimilati quelli svolti dal gruista, dall'addetto alla costruzione di camini e dal copritetto);
- lavori in cassoni ad aria compressa;
- lavori svolti dai palombari;
- lavori in celle frigorifere o all'interno di ambiente con temperatura uguale o inferiore a 5 gradi centigradi;
- lavori ad alte temperature: addetti ai forni e fonditori nell'industria metallurgica e soffiatori nella lavorazione del vetro cavo;
- autisti di mezzi rotabili di superficie;
- marittimi imbarcati a bordo;
- personale addetto ai reparti di pronto soccorso, rianimazione, chirurgia d'urgenza;
- trattoristi;
- addetti alle serre e fungaie;
- lavori di asportazione dell'amianto da impianti industriali, da carrozze ferroviarie e da edifici industriali e civili.

La tabella può essere modificata con decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

E' necessario peraltro evidenziare che la normativa vigente (articolo 2, comma 1, del D.Lgs. 374/1993) distingue due tipi di attività usuranti: al primo periodo fa riferimento a quelle particolarmente usuranti elencate nella tabella A; nel secondo periodo fa riferimento (sempre nell'ambito delle attività particolarmente usuranti) ad un sottoinsieme più ristretto di attività considerate (ancora) più usuranti "anche sotto il profilo delle aspettative di vita e dell'esposizione al rischio professionale di particolare intensità", prevedendo per tale sottoinsieme benefici ancora maggiori. Il sottoinsieme è stato individuato espressamente dal decreto del Ministro del lavoro, di concerto con i Ministri del tesoro, della sanità e per la funzione pubblica del 19 maggio 1999 (cfr. *infra*).

Ai lavoratori prevalentemente occupati, a decorrere dall'entrata in vigore del D.Lgs. 374/1993 (8 ottobre 1993), in attività particolarmente usuranti è consentito di anticipare il pensionamento, mediante abbassamento del limite di età pensionabile nella misura di

² L. 23 ottobre 1992, n. 421, "Delega al Governo per la razionalizzazione e la revisione delle discipline in materia di sanità, di pubblico impiego, di previdenza e di finanza territoriale".

due mesi per ogni anno di attività; la riduzione non può comunque superare un totale di 60 mesi (art. 2, comma 1, primo periodo, D.Lgs. 374/1993).

Fermo restando il requisito minimo di un anno di attività usurante continuata, il beneficio è frazionabile in giornate sempreché, in ciascun anno, il periodo di attività lavorativa svolta abbia avuto una durata di almeno centoventi giorni (art. 2, comma 2, D.Lgs. 374/1993)³.

E' poi prevista, esclusivamente per i lavoratori impegnati in attività caratterizzate da una maggiore gravità dell'usura (come detto individuate dall'art. 2 del D.M. 19 maggio 1999), la riduzione del limite di anzianità contributiva, ai fini del pensionamento di anzianità, di un anno ogni dieci di occupazione nelle medesime attività, fino ad un massimo di 24 mesi complessivamente considerati (art. 2, comma 1, secondo periodo, del D.Lgs. 374/1993, introdotto dall'art. 1, comma 35, della L. 335/1995)⁴.

Sono comunque fatti salvi i trattamenti di miglior favore previsti dai singoli ordinamenti pensionistici, ove questi prevedano anticipazioni dei limiti di età pensionabile in dipendenza delle attività particolarmente usuranti⁵ (art. 2, comma 3, D.Lgs. 374/1993).

Il riconoscimento dei benefici previdenziali presuppone peraltro l'individuazione, ai sensi dell'articolo 3 del medesimo D.Lgs. 374/1993, come modificato dall'articolo 1, comma 34, della legge di riforma del sistema pensionistico (L. 335/1995), delle mansioni particolarmente usuranti all'interno delle categorie di lavori usuranti di cui alla Tabella A, nonché delle modalità di copertura dei relativi oneri.

Tale individuazione è rimessa a successivi decreti ministeriali - distinti per i lavoratori del settore privato, per i lavoratori autonomi assicurati presso l'INPS e per i lavoratori del settore pubblico - da emanarsi su proposta delle organizzazioni sindacali. La copertura degli oneri deve avvenire attraverso una aliquota contributiva definita secondo criteri attuariali riferiti all'anticipo dell'età pensionabile; per i lavoratori pubblici deve inoltre essere rispettato il limite delle risorse finanziarie preordinate ai rinnovi dei contratti di lavoro.

In particolare, ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 374/1993, per i lavoratori del settore privato l'individuazione delle mansioni particolarmente usuranti è rimesso ad un decreto del Ministro del lavoro di concerto con il Ministro del tesoro, su proposta congiunta delle organizzazioni sindacali e datoriali maggiormente rappresentative a livello nazionale.

³ Per tali lavoratori, inoltre, i limiti di età introdotti dalla legge di riforma del sistema pensionistico per l'accesso alla pensione di anzianità nel regime retributivo sono ridotti fino al massimo di un anno (art. 1, comma 36, della L. 335/1995).

⁴ Per quanto riguarda invece le pensioni che saranno liquidate esclusivamente con il nuovo sistema contributivo, i lavoratori impegnati in lavori particolarmente usuranti hanno facoltà di optare tra una più elevata pensione (mediante applicazione di un coefficiente di trasformazione del montante contributivo maggiorato, rispetto all'età anagrafica all'atto del pensionamento, di un anno per ogni sei anni di occupazione nelle attività usuranti) o un anticipo, in proporzione corrispondente e fino al massimo di un anno, del diritto al conseguimento della pensione di vecchiaia (art. 1, comma 37, della L. 335/1995).

⁵ A tale riguardo, si segnala che la legge 3 gennaio 1960, n. 5, prevede, all'art. 1, che i lavoratori delle miniere, cave e torbiere possano andare in pensione a 55 anni, purché siano stati addetti complessivamente, anche se con discontinuità, per almeno 15 anni a lavori di sotterraneo. L'art. 25 del D.P.R. 29 dicembre 1973, n. 1092, dispone invece che il servizio prestato dagli operai dello Stato addetti ai lavori insalubri (come definiti da ultimo dal decreto del Ministro della Sanità del 19 novembre 1981) o ai polverifici, sia maggiorato di un quarto.

In caso di mancata formulazione delle proposte da parte delle organizzazioni sindacali è previsto un potere sostitutivo del Ministro del lavoro (art. 3, comma 3, D.Lgs. 374/1993).

L'art. 59, comma 11, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, ha ulteriormente modificato la procedura per l'individuazione delle mansioni usuranti, stabilendo che i criteri per tale individuazione fossero stabiliti con un decreto del Ministro del lavoro, di concerto con i Ministri del tesoro, del bilancio, della sanità e della funzione pubblica e per gli affari regionali, da emanarsi entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge, su parere di una commissione tecnico-scientifica, composta da non più di venti componenti, costituita con carattere paritetico da rappresentanti delle amministrazioni interessate e delle organizzazioni maggiormente rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori.

In attuazione dell'art. 59, comma 11, della L. 449/1997 è stato emanato il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 19 maggio 1999 (pubblicato sulla G.U. n. 208 del 4 settembre 1999).

Il decreto ministeriale 19 maggio 1999 ha determinato, all'art. 1, comma 1, i criteri cui le organizzazioni sindacali devono attenersi ai fini dell'individuazione delle mansioni particolarmente usuranti e della determinazione delle aliquote contributive.

Si tratta, in particolare, dei seguenti criteri:

- l'attesa di vita al compimento dell'età pensionabile;
- la prevalenza della mansione usurante;
- la mancanza di possibilità di prevenzione;
- la compatibilità fisico-psichica in funzione dell'età;
- l'elevata frequenza degli infortuni, con particolare riferimento alle fasce di età superiori ai cinquanta anni;
- l'età media della pensione di invalidità;
- il profilo ergonomico;
- l'esposizione ad agenti chimici, fisici, biologici, individuati secondo la normativa di prevenzione vigente.

E' esplicitamente ribadito che gli oneri sono a totale carico delle categorie interessate.

E' fissato un termine per la formulazione delle proposte delle organizzazioni sindacali e datoriali. In particolare si prevede che le organizzazioni sindacali e datoriali formulino congiuntamente apposite proposte entro e non oltre cinque mesi dalla data di pubblicazione del decreto ministeriale nella Gazzetta Ufficiale. Decorso infruttuosamente il predetto termine, si prevede l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 3, comma 3, del D.Lgs. 374/1993, come riformulato dall'art. 1, comma 34, della L. 335/1995: viene pertanto ribadito il potere sostitutivo del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro del tesoro, sentita una commissione tecnico-scientifica, che è tenuta formulare il relativo parere entro e non oltre cinque mesi dalla data della sua costituzione (art. 1, comma 2, D.M. 19 maggio 1999).

L'articolo 3, comma 4 del D.Lgs. 374/1993 prevede inoltre una disciplina particolare per la copertura degli oneri relativi a "determinate mansioni in ragione delle caratteristiche di maggiore gravità dell'usura che esse presentano anche sotto il profilo dell'incidenza della stessa sulle aspettative di vita, dell'esposizione al rischio professionale di particolare intensità, delle peculiari caratteristiche dei rispettivi ambiti di attività con riferimento particolare alle componenti socio-economiche che le connotano": si tratta sostanzialmente del sottoinsieme più ristretto di attività considerate

(ancora) più usuranti di cui al secondo periodo dell'articolo 2, comma 1. Per tali oneri è rimesso ad un decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro del tesoro, sentita una commissione tecnico scientifica, il riconoscimento di un concorso dello Stato, in misura non superiore al 20 per cento.

Si consideri che, in attuazione dell'articolo 3, comma 4 del D.Lgs. 374/1993, l'articolo 2 del decreto ministeriale 19 maggio 1999 ha individuato direttamente, nell'ambito delle attività elencate nella citata tabella A allegata al D.Lgs. 374/1993, le "mansioni particolarmente usuranti in ragione delle caratteristiche di maggiore gravità dell'usura che esse presentano", di cui all'articolo 2, comma 1, secondo periodo.

Le mansioni sono le seguenti:

- «lavori in galleria, cava o miniera»: mansioni svolte in sotterraneo con carattere di prevalenza e continuità;
- «lavori nelle cave»: mansioni svolte dagli addetti alle cave di materiale di pietra e ornamentale;
- «lavori nelle gallerie»: mansioni svolte dagli addetti al fronte di avanzamento con carattere di prevalenza e continuità;
- «lavori in cassoni ad aria compressa»;
- «lavori svolti dai palombari»;
- «lavori ad alte temperature»: mansioni che espongono ad alte temperature, quando non sia possibile adottare misure di prevenzione, quali, a titolo esemplificativo, quelle degli addetti alle fonderie di 2^a fusione, non comandata a distanza, dei refrattaristi, degli addetti ad operazioni di colata manuale;
- «lavorazione del vetro cavo»: mansioni dei soffiatori nell'industria del vetro cavo eseguito a mano e a soffio;
- «lavori espletati in spazi ristretti», con carattere di prevalenza e continuità ed in particolare delle attività di costruzione, riparazione e manutenzione navale, le mansioni svolte continuativamente all'interno di spazi ristretti, quali intercapedini, pozzetti, doppi fondi, di bordo o di grandi blocchi strutture;
- «lavori di asportazione dell'amianto»: mansioni svolte con carattere di prevalenza e continuità.

Per tali mansioni, come già previsto dall'art. 3, comma 4, del D.Lgs. 374/1993, è ribadito il concorso dello Stato alla copertura degli oneri, in misura non superiore al 20 per cento, nell'ambito delle risorse già preordinate dalla legge di riforma del sistema pensionistico (L. 335/1995).

Si attribuisce alle organizzazioni sindacali e datoriali il compito di formulare congiuntamente, entro il termine di cinque mesi dalla pubblicazione del decreto, le proposte per la determinazione delle aliquote contributive relative alle mansioni individuate dal comma 1; inoltre, anche in questo caso, in mancanza delle proposte delle organizzazioni sindacali e datoriali si prevede il potere sostitutivo del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro del tesoro, sentita una commissione tecnico scientifica (art. 2, comma 3).

L'applicazione della normativa in materia di attività usuranti ha subito, dalla data di emanazione del D.Lgs 374/1993, notevoli ritardi. Difatti sino ad oggi, non essendo stata completata la procedura di cui all'articolo 1, comma 2 e all'articolo 2, comma 3 del D.M. 19 maggio 1999, non sono stati emanati i provvedimenti attuativi necessari per individuare le mansioni particolarmente usuranti e determinare le aliquote contributive

per la copertura dei conseguenti oneri, in modo da rendere concretamente operativi “a regime” i benefici previdenziali previsti dall’articolo 2 del D.Lgs. 374/1993.

In considerazione di tale situazione la legge 23 dicembre 2000, n. 388 (legge finanziaria per il 2001), all’articolo 78, commi 8, 11, 12 e 13, ha previsto una disciplina transitoria (i cui effetti si sono già esauriti), “in attesa della definizione, tra le parti sociali, dei criteri di attuazione della normativa di cui al decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 374”⁶.

In base a tale disciplina, il beneficio della riduzione dei requisiti di età anagrafica e contributiva è stato riconosciuto ai lavoratori che:

- a) per il periodo successivo all’8 ottobre 1993 (data di entrata in vigore del D.Lgs. 374/1993) avevano svolto prevalentemente le mansioni particolarmente usuranti, per le caratteristiche di maggior gravità dell’usura che queste presentano, individuate dal citato art. 2 del D.M. 19 maggio 1999;
- b) potevano far valere entro il 31 dicembre 2001 i requisiti per il pensionamento di anzianità o di vecchiaia, utilizzando le riduzioni di età pensionabile e di anzianità contributiva previste dalla normativa sui lavori usuranti.

In attuazione dell’art. 78, comma 11, della citata L. 388/2000, è stato emanato il D.M. 17 aprile 2001 che detta le disposizioni per ottenere il riconoscimento dei benefici previdenziali di riduzione dei requisiti anagrafici e di anzianità contributiva relativi alle mansioni particolarmente usuranti⁷. Pertanto i lavoratori che hanno maturato il diritto alla pensione entro il 31 dicembre 2001 hanno potuto avvalersi dei benefici previsti dal citato D.Lgs. 374/1993⁸.

Allo stato attuale, quindi, essendo ormai esauriti gli effetti di tale disciplina transitoria e in mancanza dei provvedimenti attuativi necessari per rendere concretamente operativi “a regime” i benefici previdenziali previsti dall’articolo 2 del D.Lgs. 374/1993, i lavoratori che non hanno ancora maturato i requisiti per il pensionamento non possono concretamente godere dei benefici previdenziali previsti per lo svolgimento di lavori usuranti.

Contenuto della disciplina di delega

Si ricorda che l’articolo 1, comma 3, della L. 247/2007 - a cui fa rinvio la nuova disciplina di delega - ha dettato i seguenti principi e criteri direttivi.

Per quanto riguarda il beneficio pensionistico attribuito, si dispone (lettera a)) che debba essere previsto un requisito anagrafico minimo ridotto di 3 anni e, comunque,

⁶ In tal senso, l’art. 78, comma 8, della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

⁷ D.M. 17 aprile 2001, Attuazione dell’art. 78, della L. 23 dicembre 2000, n. 388 (Finanziaria 2001). Benefici in favore dei lavoratori che risultino aver svolto prevalentemente mansioni particolarmente usuranti per le caratteristiche di maggior gravità dell’usura. La materia è stata successivamente oggetto della circolare INPS n. 115 del 25 maggio 2001 e, per i lavoratori iscritti al Fondo speciale dipendenti della Ferrovie dello Stato Spa, della circolare INPS n. 161 del 10 agosto 2001.

⁸ In base ad una rilevazione effettuata dall’INPS nel mese di maggio 2003, i lavoratori che hanno usufruito del beneficio sono stati 416 (di cui 407 hanno fruito dell’anticipo rispetto ai requisiti di vecchiaia e 9 dell’anticipo rispetto ai requisiti di anzianità).

almeno pari a 57 anni di età, fermi restando il requisito minimo di anzianità contributiva pari a 35 anni e la disciplina relativa alla decorrenza del pensionamento (cd. “finestre”).

Per quanto riguarda i soggetti beneficiari, si dispone (lettera *b*)) che possano usufruire del pensionamento anticipato quattro diverse categorie di soggetti:

- i lavoratori impegnati in mansioni particolarmente usuranti di cui all'articolo 2 del D.M. 19 maggio 1999 (cfr. *supra*);
- i lavoratori subordinati notturni, così come definiti dal D.Lgs. 66/2003⁹;
- i lavoratori addetti alla cd. “linea catena” che, nell'ambito di un processo produttivo in serie, svolgano lavori caratterizzati dalla ripetizione costante dello stesso ciclo lavorativo su parti staccate di un prodotto finale;
- conducenti di veicoli pesanti adibiti a servizi pubblici di trasporto di persone.

Viene tuttavia precisato (lettera *c*)) che i lavoratori, per usufruire dei benefici pensionistici in questione, non solamente devono svolgere le attività di cui alla precedente lettera *b*) al momento dell'accesso al trattamento pensionistico di anzianità ma devono aver svolto le medesime attività per un certo periodo di tempo e in particolare:

- nel periodo transitorio, per un arco di tempo minimo di 7 anni negli ultimi 10 anni di attività lavorativa;
- a regime, per un arco di tempo almeno pari alla metà della vita lavorativa.

Il legislatore delegato, inoltre, deve individuare la documentazione e gli elementi di prova di data certa volti a dimostrare il possesso dei requisiti soggettivi ed oggettivi nonché disciplinare il relativo procedimento di accertamento, anche tramite verifica ispettiva (lettera *d*)).

La successiva *lettera e*) contempla la necessità di prevedere sanzioni amministrative in misura non inferiore a 500 euro e non superiore a 2000 euro e altre misure di carattere sanzionatorio nell'ipotesi di omissione da parte del datore di lavoro degli adempimenti relativi agli obblighi di comunicazione ai competenti uffici della pubblica amministrazione dell'articolazione dell'attività produttiva ovvero dell'organizzazione dell'orario di lavoro aventi le caratteristiche di cui alla precedente lettera *b*) (cfr. *supra*), relativamente, rispettivamente, alla c.d.”linea catena” ed al lavoro notturno.

Secondo la medesima lettera *e*) il legislatore delegato deve prevedere inoltre, fermo restando quanto previsto dall'articolo 484 c.p. (concernente la falsità in registri e notificazioni) e le altre ipotesi di reato previste dalla legislazione vigente in caso di comunicazioni mendaci, anche relativamente ai presupposti del conseguimento dei benefici, una sanzione pecuniaria fino al 200% delle somme indebitamente percepite. Si

⁹ D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, “Attuazione della direttiva 93/104/CE e della direttiva 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro”.

Si ricorda che l'articolo 1, comma 2, lettera *e*), del richiamato D.Lgs. 66/2003 definisce come “lavoratore notturno”:

- qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;
- qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dalla contrattazione collettiva. In difetto di disciplina da parte della contrattazione collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro *part-time*.

consideri che quest'ultima fattispecie sanzionatoria sembrerebbe diretta ai casi di dichiarazioni non veritiere al fine di usufruire dei benefici previdenziali previsti per i lavoratori che svolgono attività usuranti.

La norma inoltre dispone che, nella specificazione dei criteri per la concessione dei benefici pensionistici in questione, deve essere assicurata la coerenza con il limite massimo delle risorse finanziarie di uno specifico Fondo, la cui dotazione finanziaria è pari a 83 milioni di euro per l'anno 2009, 200 milioni di euro per l'anno 2010, 312 milioni di euro per l'anno 2011, 350 milioni di euro per l'anno 2012, 383 milioni di euro a decorrere dall'anno 2013 (lettera *f*)).

Infine, si stabilisce (lettera *g*) che, allorché dovesse verificarsi uno scostamento rispetto alle risorse finanziarie appositamente stanziare, il Ministro del lavoro debba informare tempestivamente il Ministro dell'economia ai fini dell'adozione dei provvedimenti di cui all'articolo 11-*ter*, comma 7, della L. 468/1978 (apposita relazione al Parlamento e conseguenti iniziative legislative).

I menzionati commi 90 e 91 dell'art. 1 della L. n. 247 - ai quali fa parimenti rinvio la nuova normativa di delega - disciplinano la procedura per l'emanazione dei decreti legislativi.

Il comma 90, in particolare, dispone che tutti gli schemi di decreti legislativi siano deliberati in via preliminare dal Consiglio dei ministri sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative a livello nazionale, nonché gli organismi a livello nazionale rappresentativi del personale militare e delle forze di polizia a ordinamento civile relativamente agli schemi dei decreti legislativi adottati ai sensi del comma 6, recante una delega finalizzata ad estendere l'obiettivo dell'elevazione dell'età media di accesso al pensionamento anche ai regimi pensionistici armonizzati e agli altri regimi e gestioni pensionistiche per cui siano previsti requisiti diversi da quelli vigenti nell'assicurazione generale obbligatoria.

Sugli schemi così deliberati è prevista l'acquisizione del parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano sulle materie di competenza.

Si dispone quindi che tali schemi siano trasmessi alle Camere ai fini dell'espressione dei pareri da parte delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per le conseguenze di carattere finanziario, da rendere entro 30 giorni dall'assegnazione. Le Commissioni parlamentari hanno la possibilità di chiedere una proroga di 20 giorni per l'espressione del parere, qualora ciò si renda necessario per la complessità della materia o per il numero degli schemi trasmessi nello stesso periodo all'esame delle stesse Commissioni.

Qualora i termini per l'espressione del parere delle Commissioni parlamentari scadano nei 30 giorni che precedono la scadenza del termine per l'esercizio della delega, o successivamente, quest'ultimo è prorogato di sessanta giorni. Il predetto termine è invece prorogato di 20 giorni nel caso in cui sia concessa la proroga del termine per l'espressione del parere.

Decorso il termine stabilito ai fini dell'espressione del parere (30 giorni dall'assegnazione), ovvero quello eventualmente prorogato (30 giorni dall'assegnazione più ulteriori 20 giorni), senza che le Commissioni abbiano espresso i pareri di rispettiva competenza, i decreti legislativi possono essere comunque emanati. Infine, si dispone che, entro i 30 giorni successivi all'espressione dei pareri, il Governo, qualora non

intenda conformarsi alle condizioni eventualmente formulate nei medesimi pareri con riferimento all'esigenza di garantire il rispetto dell'articolo 81, quarto comma, della Costituzione (relativo alla copertura finanziaria dei provvedimenti legislativi), debba ritrasmettere alle Camere i testi, corredati dai necessari elementi integrativi di informazione, per i pareri definitivi delle competenti Commissioni, che devono essere espressi entro 30 giorni dalla data della trasmissione.

Il comma 91 reca l'autorizzazione ad adottare disposizioni correttive e integrative dei decreti legislativi in questione entro 18 mesi dalla data di entrata in vigore dei medesimi decreti, nel rispetto dei principi e criteri direttivi previsti dalla legge in esame e con le stesse modalità procedurali stabilite dal comma 90. Il medesimo comma reca altresì una delega al Governo, da esercitare entro 18 mesi dall'entrata in vigore delle disposizioni correttive e integrative, volta ad adottare i decreti legislativi recanti le norme eventualmente occorrenti per il coordinamento dei decreti emanati ai sensi della legge in esame con le altre leggi dello Stato e l'abrogazione delle norme divenute incompatibili.

Per quanto attiene ai maggiori oneri derivanti dalle disposizioni recate dall'intera L. 247/2007, il successivo comma 92 (richiamato dalla nuova disciplina di delega) quantifica tali oneri in:

- 1.264 milioni di euro per l'anno 2008;
- 1.520 milioni di euro per l'anno 2009;
- 3.048 milioni di euro per ciascuno degli anni 2010 e 2011;
- 1.898 milioni di euro a decorrere dall'anno 2012.

La copertura finanziaria di tali oneri è posta a valere sulle risorse stanziare nell'apposito Fondo per il finanziamento del "Protocollo su previdenza, lavoro e competitività per l'equità e la crescita sostenibili" del 23 luglio 2007, istituito dall'articolo 2, comma 508, della legge finanziaria per il 2008 (L. 244/2007), entro il limite delle medesime risorse¹⁰.

A tal fine, il primo periodo del comma 92 subordina l'efficacia delle disposizioni recate dalla L. 247/2007 all'entrata in vigore delle norme della legge finanziaria per il 2008 che recano l'istituzione del Fondo per il finanziamento del Protocollo sul *welfare* del 23 luglio 2007 (articolo 2, comma 508, L. 244/2007), a valere sulle cui risorse è posta la copertura finanziaria degli oneri derivanti dalla L. 247/2007¹¹.

¹⁰ Si ricorda, tuttavia, che il comma 78 dell'articolo 1 della L. 247/2007 reca una specifica clausola di copertura finanziaria con riferimento alle disposizioni di cui ai precedenti commi 76 e 77 (relative alla totalizzazione dei contributi assicurativi e al riscatto della durata dei corsi universitari ai fini pensionistici), riducendo in maniera corrispondente ai relativi oneri (200 mln. di euro) le risorse del Fondo di cui all'articolo 5, comma 8, del D.L. 81/2007. Inoltre, il comma 86 reca una specifica clausola di copertura finanziaria con riferimento alla disposizione di cui al precedente comma 85 (strumenti di sostegno al reddito in favore dei lavoratori portuali addetti alle prestazioni di lavoro temporaneo), a valere sulle le risorse destinate dalla legge finanziaria per il 2008 alla proroga degli strumenti per il sostegno del reddito dei lavoratori - ammortizzatori sociali, nel limite massimo di 12 mln. di euro per l'anno 2008. Pertanto la copertura finanziaria di cui al menzionato comma 92 riguarda tutte le disposizioni recate dalla L. 247/2007 ad eccezione della disposizione di cui ai commi 76 e 77 (per le quali provvede in maniera specifica il comma 78) e al comma 85 (per le quali provvede in maniera specifica il comma 86).

¹¹ Si consideri, a tale riguardo, che tutte le disposizioni della legge finanziaria per il 2008 sono entrate in vigore il 1° gennaio 2008, ai sensi dell'articolo 3, comma 164 (fatta eccezione per alcune disposizioni specificamente richiamate, che entrano in vigore il giorno della pubblicazione nella Gazzetta ufficiale

La dotazione del Fondo stabilita dalla legge finanziaria risulta capiente ai suddetti fini, in quanto risulta pari a 1.264 milioni di euro per il 2008, 1.520 milioni per il 2009, 3.048 milioni per ciascuno degli anni 2010 e 2011 e 1.898 milioni di euro annui a decorrere dal 2012 (coincidendo, quindi, con gli oneri quantificati dal comma 92).

In sostanza, la nuova delega, richiamando il citato articolo 1, comma 92, della L. 247, stabilisce che alla copertura finanziaria degli oneri derivanti dall'attuazione della delega stessa si provvede a valere sulle risorse stanziare nel Fondo per il finanziamento del Protocollo sul *welfare* del 23 luglio 2007.

Si ricorda, inoltre, che il principio direttivo di cui all'articolo 1, comma 3, lettera f), della L. n. 247, che si applica anche alla nuova delega in esame, dispone che gli oneri determinati dai decreti legislativi attuativi debbano rimanere entro il limite massimo delle risorse finanziarie di uno specifico Fondo, la cui dotazione finanziaria è pari a 83 milioni di euro per l'anno 2009, 200 milioni di euro per l'anno 2010, 312 milioni di euro per l'anno 2011, 350 milioni di euro per l'anno 2012, 383 milioni di euro a decorrere dall'anno 2013.

della legge finanziaria). Peraltro anche la L. 247/2007 è entrata in vigore il 1° gennaio 2008, ai sensi del comma 94 della medesima legge.

Articolo 2

(Delega al Governo per la riorganizzazione di enti vigilati dal Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali)

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi finalizzati alla riorganizzazione dell'Istituto superiore di sanità, dell'Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali, dell'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro, degli Istituti zooprofilattici sperimentali, della Croce rossa italiana, della Lega italiana per la lotta contro i tumori, dell'Agenzia italiana del farmaco, dell'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, dell'Istituto per gli affari sociali e della società Italia Lavoro Spa nonché alla ridefinizione del rapporto di vigilanza del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali sugli stessi enti, istituti e società, in base ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) semplificazione e snellimento dell'organizzazione e della struttura amministrativa degli enti, istituti e società vigilati, adeguando le stesse ai principi di efficacia, efficienza ed economicità dell'attività amministrativa e all'organizzazione del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, prevedendo, ferme restando le specifiche disposizioni vigenti per il relativo personale in servizio alla data di entrata in vigore della presente legge, il riordino delle competenze dell'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, dell'Istituto per gli affari sociali e della società Italia Lavoro Spa, nonché l'eventuale trasformazione di quest'ultima in ente pubblico economico;

b) razionalizzazione e ottimizzazione delle spese e dei costi di funzionamento, previa riorganizzazione dei relativi centri di spesa e mediante adeguamento dell'organizzazione e della struttura amministrativa degli enti e istituti vigilati ai principi e alle esigenze di razionalizzazione di cui all'articolo 1, comma 404, della legge 27 dicembre 2006, n.296, riconoscendo il valore strategico degli istituti preposti alla tutela della salute dei cittadini;

c) ridefinizione del rapporto di vigilanza tra il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali e gli enti e istituti vigilati, prevedendo, in particolare, per il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali la possibilità di emanare indirizzi e direttive nei confronti degli enti o istituti sottoposti alla sua vigilanza;

d) previsione dell'obbligo degli enti e istituti vigilati di adeguare i propri statuti alle disposizioni dei decreti legislativi emanati in attuazione del presente articolo, entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore degli stessi.

2. I decreti legislativi di cui al comma 1 sono emanati su proposta del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, con il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, con il Ministro dello sviluppo economico, nonché con il Ministro della difesa limitatamente al decreto legislativo relativo alla riorganizzazione della Croce rossa italiana, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e previo parere della Conferenza unificata

di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n.281, e successive modificazioni, che si esprime entro trenta giorni dalla data di trasmissione dei relativi schemi; decorso tale termine, il Governo può comunque procedere. Successivamente, gli schemi sono trasmessi alle Camere per l'acquisizione del parere delle competenti Commissioni parlamentari, che si esprimono entro quaranta giorni dall'assegnazione; decorso tale termine i decreti legislativi possono essere comunque emanati. Qualora il termine per l'espressione del parere parlamentare di cui al presente comma scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine per l'adozione dei decreti legislativi di cui al comma 1, quest'ultimo è prorogato di due mesi.

3. L'adozione dei decreti legislativi attuativi della delega di cui al presente articolo non deve comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

4. Entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge si procede al riordino degli organi collegiali e degli altri organismi istituiti con legge o con regolamento nell'amministrazione centrale della salute, mediante l'emanazione di regolamenti adottati, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n.400, nel rispetto dei seguenti criteri:

- a) eliminazione delle duplicazioni organizzative e funzionali;
- b) razionalizzazione delle competenze delle strutture che svolgono funzioni omogenee;
- c) limitazione del numero delle strutture, anche mediante la loro eventuale unificazione, a quelle strettamente indispensabili all'adempimento delle funzioni riguardanti la tutela della salute;
- d) diminuzione del numero dei componenti degli organismi.

I **commi da 1 a 3 dell'articolo in esame** delegano il Governo ad adottare, entro dodici mesi dall'entrata in vigore del provvedimento, uno o più decreti legislativi per la riorganizzazione di alcuni enti o società vigilati dal Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, nonché per la ridefinizione del rapporto di controllo del menzionato Dicastero sugli stessi soggetti. Questi ultimi sono: l'Istituto superiore di sanità, l'Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali, l'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro, gli Istituti zooprofilattici sperimentali, la Croce rossa italiana, la Lega italiana per la lotta contro i tumori, l'Agenzia italiana del farmaco, l'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, l'Istituto per gli affari sociali e Italia Lavoro Spa.

La delega deve essere esercitata sulla base dei seguenti principi e criteri direttivi (**comma 1**):

- la semplificazione e lo snellimento dell'organizzazione e della struttura amministrativa dei soggetti in esame, adeguandole altresì a quelle del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali e avendo come obiettivo l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'attività amministrativa (**lett. a**));

- il riordino delle competenze dell'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, dell'Istituto per gli affari sociali e di Italia Lavoro Spa, nonché l'eventuale trasformazione di quest'ultima in ente pubblico economico. Il riordino deve far salve, in ogni caso, le specifiche disposizioni vigenti per il personale in servizio alla data di entrata in vigore della presente legge (lett. *a*) citata). **Si ricorda che il testo originario, così modificato dalla Camera, prevedeva invece, in via tassativa, la trasformazione di Italia Lavoro Spa in ente pubblico economico, nonché l'eventuale incorporazione nel medesimo, in tutto o in parte, dell'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori e dell'Istituto per gli affari sociali; il testo originario, inoltre, non contemplava il principio summenzionato relativo al personale già in servizio;**
- una rideterminazione ottimale delle spese e dei costi di funzionamento degli enti e società in oggetto, **fermo restando il riconoscimento (come specificato dalla Camera) del valore strategico degli istituti preposti alla tutela della salute dei cittadini.** Tale revisione è operata mediante la riorganizzazione dei centri di spesa e l'adeguamento dell'organizzazione e della struttura amministrativa ai principii posti - ai fini dell'omologa rideterminazione delle spese e dei costi dei Ministeri - dall'art. 1, comma 404, della L. 27 dicembre 2006, n. 296¹²;
- la ridefinizione del rapporto di vigilanza tra il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali e gli enti e società in esame, prevedendo, in particolare, la possibilità, per il suddetto Dicastero, di emanare indirizzi e direttive (**lett. c**));
- l'adeguamento, da parte degli enti e società interessati dalla delega, dei propri statuti alle disposizioni dei decreti legislativi in oggetto, entro il

¹² In particolare, il comma 404, ai fini suddetti, ha disposto l'emanazione di regolamenti, ai sensi dell'articolo 17, comma 4-*bis*, della legge n. 400 del 1988, secondo le seguenti linee di intervento:

- riorganizzazione degli uffici di livello dirigenziale generale e non generale, procedendo alla riduzione in misura non inferiore al 10 per cento di quelli di livello dirigenziale generale ed al 5 per cento di quelli di livello dirigenziale non generale (lettera *a*));
- gestione unitaria del personale e dei servizi comuni anche mediante strumenti di innovazione amministrativa e tecnologica (lettera *b*));
- rideterminazione delle strutture periferiche (lettera *c*));
- riorganizzazione degli uffici con funzioni ispettive e di controllo (lettera *d*));
- riduzione degli organismi di analisi, consulenza e studio di elevata specializzazione (lettera *e*));
- riduzione delle dotazioni organiche in modo da assicurare che il personale utilizzato per funzioni di supporto (gestione delle risorse umane, sistemi informativi, servizi manutentivi e logistici, affari generali, provveditorati e contabilità) non ecceda comunque il 15 per cento delle risorse umane complessivamente utilizzate da ogni amministrazione, mediante processi di riorganizzazione e di formazione e riconversione del personale addetto alle predette funzioni che consentano di ridurre il numero in misura non inferiore all'8 per cento all'anno fino al raggiungimento del limite predetto (lettera *f*));
- avvio della ristrutturazione della rete diplomatica, consolare e degli istituti di cultura ed in particolare l'unificazione dei servizi contabili degli uffici della rete diplomatica aventi sede nella stessa città estera (lettera *g*)).

termine di **sei mesi (un anno nel testo originario, così modificato dalla Camera)** dalla data di entrata in vigore degli stessi (**lett. d**)).

Il **comma 2** del presente articolo definisce la procedura per l'esercizio della delega. **La Camera ha modificato tale comma**, anche al fine di specificare (soddisfacendo un'esigenza rilevata dal parere del Comitato per la legislazione della Camera) che la trasmissione al Parlamento degli schemi dei decreti legislativi costituisce l'ultima fase consultiva della procedura.

Il **comma 3** dispone che i decreti legislativi in esame non debbano determinare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Il **comma 4** demanda a regolamenti governativi - da emanarsi, entro tre mesi dall'entrata in vigore della presente legge, ai sensi dell'art. 17, comma 2, della L. 23 agosto 1988, n. 400¹³ - il riordino degli organi collegiali e degli altri organismi istituiti, con legge o con regolamento, nell'amministrazione centrale della salute, nel rispetto dei seguenti criteri:

- eliminazione delle duplicazioni organizzative e funzionali;
- ridefinizione razionale delle competenze delle strutture che svolgono funzioni omogenee;
- limitazione del numero delle strutture, **anche mediante la loro eventuale unificazione (come specificato dalla Camera)**, a quelle strettamente indispensabili all'adempimento delle funzioni riguardanti la tutela della salute;
- riduzione del numero dei componenti degli organismi.

Gli enti oggetto della delega

Agenzia Italiana del farmaco (AIFA)

L'Agenzia Italiana del farmaco (AIFA) è organismo di diritto pubblico che opera sulla base degli indirizzi e della vigilanza del Ministero della Salute, in autonomia, trasparenza ed economicità, in raccordo con le Regioni, l'Istituto Superiore di sanità, gli Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico, le Associazioni dei pazienti, i Medici e le Società Scientifiche, il mondo produttivo e distributivo. E' stata istituita dall'articolo 48 del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito con modificazioni nella legge 24 novembre 2003, n. 326.

Le aree di intervento dell'AIFA sono relative all'autorizzazione all'immissione in

¹³ Il suddetto art. 17, comma 2, prevede che, con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, sentito il Consiglio di Stato, siano emanati i regolamenti per la disciplina delle materie (non coperte da riserva assoluta di legge in base alla Costituzione), per le quali le leggi della Repubblica, autorizzando l'esercizio della potestà regolamentare del Governo, determinino le norme generali regolatrici, stabilendo l'abrogazione delle disposizioni vigenti, con effetto dall'entrata in vigore delle norme regolamentari.

commercio dei farmaci, alla farmacovigilanza, alla sperimentazione clinica, al controllo nel processo di produzione dei farmaci, alla promozione della ricerca nella sperimentazione clinica; l'AIFA è inoltre responsabile del rispetto del tetto di spesa farmaceutica programmato, attraverso meccanismi di ripiano automatico degli sfondamenti.

Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali (AGEE.NA.S)

L'Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali (AGEE.NA.S), istituita con DLgs. n. 266/1993 e successivamente riordinata con DLgs. n. 115/1998, è un ente nazionale con personalità giuridica di diritto pubblico, che svolge un ruolo di collegamento e di supporto decisionale per il Ministero della Salute e le Regioni sulle strategie di sviluppo del Servizio Sanitario Nazionale.

Tra i compiti dell'Agenzia si segnalano la valutazione dell'efficacia dei livelli essenziali di assistenza, la rilevazione e l'analisi dei costi, la formulazione di proposte inerenti all'organizzazione dei servizi sanitari, il monitoraggio dei tempi di attesa per i pazienti. Inoltre, l'Agenzia partecipa a programmi di ricerca finanziati dal Ministero della Salute.

Croce Rossa Italiana

L'Associazione italiana della Croce rossa, fondata il 15 giugno 1864 ed eretta in corpo morale con regio decreto 7 febbraio 1884, n. 1243, è attualmente è disciplinata dal D.P.R. 31 luglio 1980, n. 613, recante "*Riordinamento della Croce rossa italiana*". L'Associazione ha qualificazione e natura di ente dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e, in quanto tale, è soggetta alla disciplina normativa e giuridica degli enti pubblici. Lo Statuto, più volte modificato, è stato da ultimo approvato con D. P. C. M. 6 maggio 2005, n. 97. Esso contiene oltre all'indicazione dei principi generali e dei compiti, anche le norme relative all'ordinamento e all'organizzazione dell'ente. Un utile inquadramento generale della normativa e della gestione della Croce Rossa è contenuto nell'ultima delibera della Corte dei Conti n. 6/2008 (Relazione sul controllo eseguito sulla gestione finanziaria dell'Associazione della Croce Rossa Italiana (C.R.I.) per l'esercizio 2004¹⁴).

Istituto per gli Affari Sociali (IAS)

L'Istituto per gli Affari Sociali (IAS), già Istituto Italiano di Medicina Sociale (IIMS) è un ente pubblico di ricerca e formazione, recentemente rinominato dal DPCM

¹⁴http://www.corteconti.it/Ricerca-e-1/Gli-Atti-d/Controllo-/Documenti/Sezione-de/Anno-2008/documenti/all-6-2008/CRI-rel-2004.doc_cvt.htm

¹⁵http://www.corteconti.it/Ricerca-e-1/Gli-Atti-d/Controllo-/Documenti/Sezione-de/Anno-2007/documenti/allegati-d49/Medicina-sociale-2006OK.doc_cvt.htm

¹⁶http://www.corteconti.it/Ricerca-e-1/Gli-Atti-d/Controllo-/Documenti/Sezione-de/Anno-2008/documenti/all-25-200/0kisfol-2006.doc_cvt.htm

¹⁷http://www.corteconti.it/Ricerca-e-1/Gli-Atti-d/Controllo-/Documenti/Sezione-de/Anno-2007/documenti/allegati-d28/IstSupSan2002-2005.DOC_cvt.htm

¹⁸http://www.corteconti.it/Ricerca-e-1/Gli-Atti-d/Controllo-/Documenti/Sezione-ce1/Anno-2008/Adunanza-c/Deliberaazione-Italia-Lavoro.doc_cvt.htm

¹⁹<http://www.corteconti.it/Ricerca-e-1/Gli-Atti-d/Controllo-/Documenti/Sezione-de/2002/Documenti/Allegati-d18/REL2000.doc>

23 novembre 2007 e sottoposto alla vigilanza esclusiva del Ministero della Solidarietà Sociale.

L'IAS svolge attività di ricerca, di consulenza strategica, di assistenza tecnica e di formazione in materia di politiche sociali, ivi compreso l'ambito delle professioni e del lavoro nel campo sociale.

L'ultima Relazione sul risultato del controllo eseguito sulla gestione finanziaria dell'Istituto Italiano di Medicina Sociale (I.I.M.S.), relativa all'esercizio 2006 (Delibera n. 65/2007)¹⁵, contiene dati sul personale e sull'attività svolta.

Istituto per la formazione professionale dei lavoratori (ISFOL)

L'Istituto per la formazione professionale dei lavoratori, costituito con D.P.R. 30 giugno 1973, n. 478, è stato disciplinato, in relazione ai compiti istituzionali, con legge 21 dicembre 1978, n. 845, che ha regolato i compiti specifici di ricerca ed assistenza tecnica, svolti con una attività operativa diretta e con funzioni di ausilio e collaborazione nei confronti di altri organi istituzionali, che si occupano del settore della formazione professionale dei lavoratori.

I compiti dell'Istituto si sono progressivamente ampliati, e trovano un punto di riferimento nella collaborazione con il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, che eroga annualmente un contributo ordinario per l'attività ed il funzionamento dell'Istituto, nel quadro della programmazione per la ricerca scientifica.

Con il D.Lgs. 20 ottobre 1999, n. 419, che ha provveduto al riordinamento degli enti pubblici istituzionali, sono stati ridefiniti il ruolo e la configurazione giuridica dell'ISFOL quale ente di ricerca dotato di indipendenza di giudizio e di autonomia scientifica, metodologica, organizzativa, amministrativa e contabile e sottoposto alla vigilanza del Ministero del lavoro e della previdenza sociale (art. 10). Il nuovo statuto dell'ente è stato adottato con D.P.C.M. 19 marzo 2003. Con D.P.C.M. del 23 novembre 2007 sono state definite le funzioni di vigilanza del Ministero del lavoro e della previdenza sociale sull'ISFOL, che prevedono anche un'azione di verifica sull'efficacia e l'efficienza della gestione dell'ente oltreché di indirizzo di carattere generale.

Informazioni più dettagliate sulla gestione economico-finanziaria dell'Isfol si possono reperire nella Relazione della Corte dei Conti sul risultato del controllo eseguito sulla gestione finanziaria dell'Istituto per l'esercizio 2006¹⁶.

Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro (ISPESL)

L'Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro (ISPESL) nato con D.P.R. n. 619 del 31 luglio 1980 e più tardi riordinato con DLgs n. 268 del 30 giugno 1993, è un ente di diritto pubblico operante nel settore della ricerca, dotato di autonomia scientifica, organizzativa, patrimoniale, gestionale e tecnica. E' organo tecnico-scientifico del Servizio Sanitario Nazionale, al quale fornisce informazioni, consulenza ed assistenza per la promozione della salute, la prevenzione e la sicurezza negli ambienti di lavoro. Nelle materie di sua competenza, l'ISPESL collabora anche con gli organi centrali dello Stato, le regioni e le province autonome. Inoltre l'ISPESL, attraverso le proprie strutture centrali e territoriali, svolge funzioni di controllo e di sorveglianza, ed effettua verifiche di impianti. E' il referente italiano dell'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro nonché di altri organismi internazionali.

Istituto Superiore di Sanità (ISS)

L'Istituto Superiore di Sanità (ISS), creato nel 1934, è oggi il principale organo tecnico-scientifico del Servizio Sanitario Nazionale. L'Istituto svolge attività di ricerca, sperimentazione, consulenza, formazione e controllo applicate alla tutela della salute pubblica. Esso si dedica altresì alla sorveglianza e al monitoraggio di specifiche patologie, tenendo appositi registri, e gestisce basi di dati epidemiologici e tossicologici. Coopera con diversi organismi internazionali, dei quali è il referente per l'Italia. Attualmente, l'Istituto Superiore di Sanità ha circa duemila dipendenti.

Per approfondimenti sulla gestione dell'Istituto, si veda la Relazione della Corte dei Conti (Delibera n. 35/2007)¹⁷.

Istituti Zooprofilattici Sperimentali (I.ZZ.SS.)

Gli Istituti Zooprofilattici Sperimentali (I.ZZ.SS.) sono enti sanitari di diritto pubblico dotati di autonomia gestionale ed amministrativa, che rappresentano lo strumento tecnico ed operativo del Servizio Sanitario Nazionale per quanto riguarda la sanità animale, il controllo di salubrità e qualità degli alimenti di origine animale, l'igiene degli allevamenti ed il corretto rapporto tra insediamenti umani, animali ed ambiente.

Gli Istituti costituiscono una rete, articolata in 10 sedi centrali e 90 sezioni diagnostiche periferiche, presente in tutta Italia. Le attività degli Istituti Zooprofilattici Sperimentali sono coordinate dalla Direzione Generale della Sanità Pubblica Veterinaria, Alimenti e Nutrizione del Ministero della Salute, la quale traccia le linee guida e individua le principali tematiche da affrontare.

L'ordinamento e i compiti degli Istituti Zooprofilattici Sperimentali, creati con legge n. 503 del 23 giugno 1970, nel tempo sono stati oggetto di successivi interventi normativi. In particolare, il riordinamento degli Istituti fu disposto dal DLgs n. 270 del 30 giugno 1993, seguito dal regolamento attuativo recato dal decreto del Ministro della Sanità n. 190 del 16 febbraio 1994.

Italia Lavoro S.p.A

Italia Lavoro S.p.A. è stata istituita a seguito alla Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 13 maggio 1997. Configurata, fin dall'origine, come Agenzia tecnica del Ministero del lavoro e previdenza sociale e riconosciuta dalla Corte Costituzionale, con la sentenza 363 del 2003, quale ente strumentale di tale Amministrazione, ha, nel corso del tempo, esteso la sua area di intervento dal monitoraggio dei Lavoratori Socialmente Utili a tutto il contesto delle "politiche attive del lavoro" oltre ad essere, in base a normative specifiche, fortemente impegnata nelle partecipazioni in società di servizi degli enti locali.

Italia Lavoro realizza azioni e programmi in collaborazione con le Regioni, le Province e le Amministrazioni Locali, per migliorare le capacità del sistema paese nel creare opportunità di occupazione, rivolgendosi, in particolare, alle categorie più deboli del mercato del lavoro.

Sulle competenze e l'evoluzione normativa delle stesse di Italia Lavoro S.p.A. si veda la Relazione della Corte dei Conti concernente "Attività di controllo e di vigilanza – Governance - del Ministero del lavoro nei confronti della Società Italia Lavoro

S.p.A””, approvata con Deliberazione n. 17/2008/G¹⁸.

Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori

La Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori, istituita a Bologna il 25 febbraio 1922, ed eretta ad ente morale con R.D. 16 gennaio 1927, n. 114, è attualmente un ente pubblico non economico in base alla legge 20 marzo 1975 n. 70. Opera sotto l’Alto Patronato del Presidente della Repubblica, sotto la vigilanza del Ministero della Sanità e si articola in Comitati Regionali di Coordinamento. Esso persegue finalità essenzialmente di prevenzione primaria e secondaria delle infermità tumorali e, pertanto, attua una vasta gamma di attività, quali l’informazione alla salute, la formazione e l’aggiornamento sanitario, la diagnosi precoce, la terapia oncologica, l’assistenza e la riabilitazione.

Lo statuto, approvato con Decreto del Ministero della Salute del 16 gennaio 2006, oltre a definirne la natura e i compiti, ne disciplina anche l’ordinamento. L’ultima determinazione della Corte dei Conti (n. 10/2002¹⁹) relativa alla L.I.L.T. è relativa al risultato del controllo eseguito sulla gestione finanziaria per gli esercizi 1998-2000.

Articolo 3

(Modifiche all'allegato A annesso al decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133)

1. All'allegato A annesso al decreto-legge 25 giugno 2008, n.112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133, sono sopresse:
- a) la voce n.509, relativa alla legge 22 febbraio 1934, n.370;
 - b) la voce n.1381, relativa al decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1954, n.1183.

Il presente articolo è stato inserito dalla Camera.

Esso esclude alcune norme sul riposo settimanale dei lavoratori dal meccanismo di futura abrogazione di cui all'art. 24 e all'Allegato A del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2008, n. 133, confermando, quindi, per tale materia il complesso della disciplina attuale.

Si ricorda che le disposizioni comprese nel suddetto Allegato A sono (o restano) abrogate a decorrere dal 22 dicembre 2008.

Il **presente articolo** esclude da tale elenco la L. 22 febbraio 1934, n. 370, e il D.P.R. 16 ottobre 1954, n. 1183, concernenti, come accennato, la disciplina sul riposo settimanale dei lavoratori, modificando a tal fine il suddetto allegato A (si veda il testo a fronte nella seconda parte del presente dossier).

Si ricorda che l'inserimento nell'elenco di tali provvedimenti aveva suscitato perplessità, nonché dubbi sulle conseguenze, anche perché alcune disposizioni della suddetta L. n. 370 sono richiamate dall'art. 9 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, e successive modificazioni²⁰, articolo che reca, insieme con altri articoli del D.Lgs. n. 66, le norme più recenti in materia di riposo settimanale.

²⁰ In particolare, i richiami a norme della L. n. 370 sono posti dal comma 3, lettera f), e dal comma 4 del suddetto art. 9.

Articolo 4

(Misure contro il lavoro sommerso)

1. All'articolo 3 del decreto-legge 22 febbraio 2002, n.12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n.73, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 3 è sostituito dal seguente: «3. Ferma restando l'applicazione delle sanzioni già previste dalla normativa in vigore, in caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico, si applica altresì la sanzione amministrativa da euro 1.500 a euro 12.000 per ciascun lavoratore, maggiorata di euro 150 per ciascuna giornata di lavoro effettivo. L'importo della sanzione è da euro 1.000 a euro 8.000 per ciascun lavoratore, maggiorato di euro 30 per ciascuna giornata di lavoro irregolare, nel caso in cui il lavoratore risulti regolarmente occupato per un periodo lavorativo successivo. L'importo delle sanzioni civili connesse all'evasione dei contributi e dei premi riferiti a ciascun lavoratore di cui ai periodi precedenti è aumentato del 50 per cento»;

b) il comma 4 è sostituito dal seguente: «4. Le sanzioni di cui al comma 3 non trovano applicazione qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo oppure da altri adempimenti obbligatori precedentemente assolti, si evidenzino comunque la volontà di non occultare il rapporto, anche se trattasi di differente qualificazione»;

c) il comma 5 è sostituito dal seguente: «5. All'irrogazione delle sanzioni amministrative di cui al comma 3 provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro, fisco e previdenza. Autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n.689, è la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente». 2. Al comma 7-bis dell'articolo 36-bis del decreto-legge 4 luglio 2006, n.223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n.248, introdotto dall'articolo 1, comma 54, della legge 24 dicembre 2007, n.247, la parola: «constatate» è sostituita dalla seguente: «commesse».

L'**articolo in esame** reca norme in materia di sanzioni relative all'impiego di lavoro irregolare.

Il **comma 1** modifica la disciplina di cui all'art. 3, commi da 3 a 5, del D.L. 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla L. 23 aprile 2002, n. 73, e successive modificazioni (si veda il testo a fronte nella seconda parte del presente dossier).

La novella di cui alla **lett. a)**, in primo luogo, riformula la fattispecie oggetto di sanzione (amministrativa pecuniaria), facendo riferimento all'impiego, da

parte di datori privati, di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro²¹, anziché all'impiego di lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria²². Dalla fattispecie (così come ridefinita) resta ferma l'esclusione dei datori di lavoro domestico. Si ricorda che la Camera ha operato, in merito, modifiche esclusivamente formali.

Le misure della sanzione restano identiche a quelle attualmente previste (dal testo oggetto di novella) per l'impiego di lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria. Si ricorda che i limiti minimi e massimi della sanzione sono pari a 1.500 e 12.000 euro per ogni lavoratore e la maggiorazione della sanzione ammonta a 150 euro per ciascuna giornata di lavoro effettivo.

Tuttavia, si introducono importi inferiori per i casi di violazione in cui il lavoratore risulti regolarmente occupato per un periodo lavorativo successivo²³. In tale ipotesi, i limiti minimi e massimi della sanzione base sono pari a 1.000 e 8.000 euro (per ogni lavoratore), mentre la maggiorazione è fissata in 30 euro per ciascuna giornata di lavoro effettivo irregolare.

*Si osserva che, per l'obbligo di comunicazione preventiva dell'instaurazione del rapporto di lavoro, già la normativa vigente prevede una sanzione amministrativa pecuniaria, i cui limiti minimi e massimi sono pari, rispettivamente, a 100 e 500 euro per ogni lavoratore interessato²⁴. Sembra di intendere che tale sanzione sia ora superata dalla nuova, limitatamente ai casi di violazione (dell'obbligo di comunicazione preventiva) concernenti lavoratori dipendenti privati (diversi da quelli domestici). Appare preferibile una definizione esplicita di tale profilo. Si dovrebbe, inoltre, chiarire se resti applicabile la sanzione vigente per il caso in cui quella nuova sia esclusa ai sensi della novella di cui alla **lett. b)** del comma 1 in esame (cfr. infra).*

La **lett. a)** prevede, inoltre, l'elevamento, nella misura del 50 per cento, dell'importo delle sanzioni civili connesse all'omissione (parziale o totale) del

²¹ L'art. 1, comma 1180, della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (novellando l'art. 9-bis del D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni) ha disposto che la comunicazione (al centro per l'impiego competente) relativa all'instaurazione di rapporti di lavoro subordinato o di collaborazione in forma coordinata e continuativa (nonché di socio lavoratore di cooperativa o di associato in partecipazione con apporto lavorativo) venga effettuata il giorno precedente l'instaurazione medesima.

In caso di urgenza connessa ad esigenze produttive, la comunicazione può essere effettuata entro cinque giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo di comunicare entro il giorno antecedente suddetto sia la data di inizio della prestazione sia le generalità del lavoratore e del datore.

²² In merito a tali scritture e documenti, si ricorda che l'art. 39 del D.L. n. 112 del 2008 (convertito, con modificazioni, dalla L. n. 133 del 2008) e il relativo D.M. 9 luglio 2008 hanno istituito il libro unico del lavoro, il quale sostituisce i libri che il datore di lavoro doveva obbligatoriamente tenere ai sensi della normativa precedente, e cioè, in particolare, il libro matricola e il libro paga.

²³ Cfr., in merito, anche la successiva lett. b).

²⁴ Ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, che reca tale sanzione per diverse fattispecie, tra cui (richiamando il comma 2 del citato art. 9-bis del D.L. n. 510) quella in esame.

versamento dei contributi e dei premi (di previdenza ed assistenza sociale) relativi ai lavoratori dipendenti privati (sempre con esclusione di quelli domestici) interessati dalla violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva. Si ricorda che, nella versione vigente, il testo oggetto di novella dispone, invece, che l'importo delle sanzioni civili connesse all'omesso versamento suddetto dei contributi e premi, relativi (in tal caso) ai lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria, non possa essere inferiore a 3.000 euro, indipendentemente dalla durata della prestazione lavorativa accertata.

Il complesso delle sanzioni amministrative e dell'elevamento di quelle civili non si applica, ai sensi della novella di cui alla **lett. b)** del **comma 1**, qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo oppure da altri adempimenti obbligatori precedentemente eseguiti, risulti, in ogni caso, la volontà di non occultare il rapporto, anche qualora quest'ultimo fosse stato qualificato (dal datore) in termini diversi rispetto alla tipologia del lavoro subordinato.

La novella di cui alla **lett. c)** modifica le norme sulle competenze degli organi pubblici con riferimento alla sanzione amministrativa pecuniaria di cui alla precedente **lett. a)**.

Si attribuisce il potere di irrogazione agli organi ispettivi che effettuano controlli in materia di lavoro, fisco e previdenza. Viene altresì precisato che l'autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'art. 17 della L. 24 novembre 1981, n. 689, è la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio²⁵.

Il **comma 2** dell'**articolo 4 in esame** modifica una norma transitoria, concernente la disciplina sanzionatoria (fino ad ora vigente) per l'impiego di lavoratori non risultante dalle scritture o da altri documenti obbligatori. L'attuale disposizione transitoria, di cui all'art. 36-*bis*, comma 7-*bis*, del D.L. 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla L. 4 agosto 2006, n. 248, prevede che l'irrogazione delle sanzioni in oggetto, relative alle violazioni constatate prima del 4 luglio 2006, sia di competenza dell'Agenzia delle Entrate (in luogo della Direzione provinciale del lavoro). La novella di cui al **comma 2** estende la norma transitoria a tutte le violazioni "commesse" (anziché constatate) prima della suddetta data.

Il comma 7-*bis*, inoltre, dispone che tale adozione di sanzioni, effettuata dall'Agenzia delle Entrate, sia soggetta alle norme del D.Lgs. 472/1997²⁶, relativo alle

²⁵ Si ricorda che il citato articolo 17 dispone che, qualora non sia stato effettuato il pagamento in misura ridotta della sanzione amministrativa pecuniaria, il funzionario o l'agente che ha accertato la violazione deve presentare rapporto, con la prova delle eseguite contestazioni o notificazioni, all'ufficio periferico cui sono demandati attribuzioni e compiti del Ministero nella cui competenza rientra la materia alla quale si riferisce la violazione o, in mancanza, al prefetto (attualmente: Ufficio Territoriale del Governo – UTG).

²⁶ D.Lgs. 18 dicembre 1997, n. 472, "Disposizioni generali in materia di sanzioni amministrative per le violazioni di norme tributarie, a norma dell'articolo 3, comma 133, della L. 23 dicembre 1996, n. 662".

sanzioni amministrative comminate per violazioni tributarie, ad eccezione del comma 2 dell'articolo 16 dello stesso D.Lgs. 472²⁷.

Documenti all'esame delle Istituzioni dell'UE *(a cura dell'Ufficio rapporti con l'Unione Europea della Camera)*

Orientamenti a favore dell'occupazione

Il 15 luglio 2008 il Consiglio ha adottato la decisione sugli orientamenti a favore dell'occupazione che, insieme alla raccomandazione relativa agli indirizzi di massima per le politiche economiche degli Stati membri e della Comunità, forma gli orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione²⁸.

In particolare, la decisione comprende l'orientamento 21 "Favorire al tempo stesso flessibilità e sicurezza occupazionale e ridurre la segmentazione del mercato del lavoro, tenendo debito conto del ruolo delle parti sociali" sottolinea l'esigenza di affrontare il problema del lavoro clandestino.

Modernizzazione del diritto del lavoro e flessicurezza

Nel 2006 la Commissione ha avviato un dibattito pubblico sull'evoluzione del diritto del lavoro in modo tale da sostenere gli obiettivi della strategia di Lisbona ed ottenere una crescita sostenibile con più posti di lavoro di migliore qualità. A conclusione del processo di consultazione (avviato sulla base di un apposito Libro verde), la Commissione ha presentato, il 27 giugno 2007, una comunicazione intesa a definire principi comuni in materia di flessicurezza per consentire agli Stati membri di sviluppare strategie di flessicurezza adattate al proprio contesto nazionale.

La comunicazione delinea proposte in merito a otto principi comuni di flessicurezza tra cui il seguente:

"la flessicurezza dovrebbe promuovere mercati del lavoro aperti, reattivi e inclusivi, superando la segmentazione. Riguarda sia gli occupati sia i non occupati. Le persone inattive, i disoccupati, i lavoratori irregolari, i precari o quanti si trovano ai margini del

²⁷ L'articolo 16 del D.Lgs. 472/1997 disciplina il procedimento di irrogazione delle sanzioni amministrative per le violazioni di norme tributarie. Il comma 2, in particolare, stabilisce l'obbligo di corredare la notifica con l'indicazione, a pena di nullità, dei fatti attribuiti al trasgressore, degli elementi probatori, delle norme applicate, dei criteri che ritiene di seguire per la determinazione delle sanzioni e della loro entità nonché dei minimi edittali previsti dalla legge per le singole violazioni. Inoltre, se la motivazione fa riferimento ad un altro atto non conosciuto né ricevuto dal trasgressore, questo deve essere allegato all'atto che lo richiama, salvo che quest'ultimo non ne riproduca il contenuto essenziale.

²⁸ La raccomandazione relativa agli indirizzi di massima per le politiche economiche degli Stati membri e della Comunità per il periodo 2008-2010 è stata adottata dal Consiglio il 14 maggio 2008, unitamente alla raccomandazione sull'aggiornamento nel 2008 degli indirizzi di massima per le politiche degli Stati membri e della Comunità e sull'attuazione delle politiche per l'occupazione degli Stati membri.

mercato del lavoro hanno bisogno di vedersi offrire migliori opportunità, incentivi economici e misure di sostegno per un più facile accesso al lavoro o di supporti per essere aiutati a progredire verso un'occupazione stabile e giuridicamente sicura. Il sostegno dovrebbe essere disponibile per tutti gli occupati al fine di rimanere occupabili, progredire e gestire le transizioni verso il mondo del lavoro e da un posto di lavoro all'altro”.

I principi comuni sono stati accolti con favore dal Parlamento europeo e dal Consiglio occupazione che ha invitato la Commissione ad assumere le iniziative necessarie per consentire l'attuazione dell'approccio proposto per gli Stati membri.

Il Parlamento europeo, in particolare, nella risoluzione dell'11 luglio 2007 su “modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo” sottolinea che la lotta contro il lavoro sommerso rientri tra le priorità di una riforma del diritto del lavoro negli Stati membri. Il Parlamento europeo, inoltre, invita gli Stati membri a rivedere e adattare i sistemi di previdenza sociale e a completare le politiche attive del mercato del lavoro, segnatamente la formazione e l'apprendimento permanente allo scopo di realizzare nuove realtà lavorative, sostenere le transizioni tra professioni e il reinserimento nel mercato del lavoro per evitare una non necessaria dipendenza dai sussidi e dal lavoro sommerso.

Il Consiglio europeo del 13 e 14 marzo 2008, ha invitato gli Stati membri ad attuare i principi comuni concordati di flessicurezza delineando nei loro programmi nazionali di riforma per il 2008 le modalità nazionali di attuazione di tali principi.

Il 19 maggio 2008 la Commissione ha lanciato, in cooperazione con le parti sociali europee, la “missione per la flessicurezza”, un'iniziativa per contribuire alla messa in pratica, a livello nazionale, della flessicurezza.

Articolo 5

(Modifiche alla disciplina sull'orario di lavoro)

1. All'articolo 18-*bis* del decreto legislativo 8 aprile 2003, n.66, come da ultimo modificato dall'articolo 41 del decreto-legge 25 giugno 2008, n.112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 3 è sostituito dal seguente: «3. In caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 4, comma 2, e dall'articolo 9, comma 1, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di riferimento di cui all'articolo 4, commi 3 o 4, la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento di cui all'articolo 4, commi 3 o 4, la sanzione amministrativa è da 1.000 a 5.000 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta. In caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 10, comma 1, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da

100 a 600 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno due anni, la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno quattro anni, la sanzione amministrativa è da 800 a 4.500 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta»; b) il comma 4 è sostituito dal seguente: «4. In caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 7, comma 1, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 150 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di ventiquattro ore, la sanzione amministrativa è da 300 a 1.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di ventiquattro ore, la sanzione amministrativa è da 900 a 1.500 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta».

L'articolo 5 è stato inserito dalla Camera.

Esso reca talune modifiche al regime sanzionatorio in materia di orario di lavoro, novellando a tal fine il decreto-legislativo n. 66 del 2003²⁹ (v. il testo a fronte alla fine del presente dossier).

In particolare, la novella di cui alla **lettera a)** del **comma 1** ridefinisce le sanzioni per le ipotesi di violazione della disciplina: sulla durata media dell'orario

²⁹ Attuazione della direttiva 93/104/CE e della direttiva 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

di lavoro; sul riposo settimanale; sulle ferie annuali retribuite³⁰. La successiva **lettera b)** modifica le sanzioni per il caso di violazione della normativa sul riposo giornaliero³¹.

Riguardo alla violazione della disciplina sulla durata media dell'orario di lavoro o di quella sul riposo settimanale, la **lettera a)** prevede una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro. Tali limiti minimi e massimi sono incrementati, rispettivamente, a 400 e a 1.500 euro nei casi in cui la violazione si riferisca a più di cinque lavoratori o si sia verificata in almeno tre periodi di riferimento, assunti come base di calcolo per la durata media dell'orario di lavoro³²; inoltre, qualora la violazione concerna più di dieci lavoratori o si sia verificata in almeno cinque periodi di riferimento, i limiti minimi e massimi sono pari, rispettivamente, a 1.000 e a 5.000 euro e viene escluso il pagamento della stessa sanzione in misura ridotta³³.

Si ricorda che, nell'attuale disciplina³⁴, i limiti minimi e massimi della sanzione in esame sono pari, rispettivamente, a 130 e a 780 euro e che essi trovano applicazione per ogni lavoratore e per ogni periodo di riferimento suddetto.

Riguardo alla violazione della normativa sulle ferie annuali retribuite, la **lettera a)** prevede una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. Tali limiti minimi e massimi sono incrementati, rispettivamente, a 400 e a 1.500 euro nei casi in cui la violazione si riferisca a più di cinque lavoratori o si sia verificata in almeno due anni; inoltre, qualora la violazione concerna più di dieci lavoratori o si sia verificata in almeno quattro anni, i limiti minimi e massimi sono pari, rispettivamente, a 800 e a 4.500 euro e viene escluso il pagamento della stessa sanzione in misura ridotta³⁵.

Si ricorda che la disciplina sanzionatoria in vigore³⁶ per la violazione in esame è identica a quella attualmente prevista per la violazione delle norme sulla durata media dell'orario di lavoro o sul riposo settimanale (come detto, i limiti minimi e massimi della sanzione sono pari, rispettivamente, a 130 e a 780 euro ed essi trovano applicazione per ogni lavoratore e per ogni periodo di riferimento - periodo assunto ai fini del calcolo della durata media dell'orario di lavoro -).

³⁰ La disciplina su tali profili dell'orario di lavoro è posta, rispettivamente, dall'art. 4, commi da 2 a 4, dall'art. 9, comma 1, e dall'art. 10, comma 1, del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, e successive modificazioni.

³¹ Normativa di cui all'art. 7 del citato D.Lgs. n. 66, e successive modificazioni.

³² Si ricorda che, ai sensi dell'art. 4, commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 66, e successive modificazioni, la durata del periodo di riferimento non può essere superiore a quattro mesi; tuttavia, tale limite può essere elevato, da parte dei contratti collettivi (stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative), fino a sei mesi ovvero, "a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti", fino a dodici mesi,.

³³ Riguardo al pagamento in misura ridotta delle sanzioni amministrative pecuniarie, cfr. l'art. 16 della L. 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni.

³⁴ Di cui all'art. 18-*bis*, comma 3, del D.Lgs. n. 66, e successive modificazioni.

³⁵ Come detto, la disciplina generale sul pagamento in misura ridotta delle sanzioni amministrative pecuniarie è posta dall'art. 16 della L. n. 689 del 1981, e successive modificazioni.

³⁶ Di cui al citato art. 18-*bis*, comma 3, del D.Lgs. n. 66, e successive modificazioni.

Riguardo alla violazione della disciplina sul riposo giornaliero, la **lettera b)** prevede una sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 150 euro. Qualora la violazione si riferisca a più di cinque lavoratori o si sia verificata in almeno tre periodi di ventiquattrore, i limiti minimi e massimi della sanzione sono incrementati, rispettivamente, a 300 e a 1.000 euro; nel caso in cui la violazione concerna più di dieci lavoratori o si sia verificata in almeno cinque periodi di ventiquattrore, i limiti minimi e massimi sono pari, rispettivamente, a 900 e a 1.500 euro e viene escluso il pagamento della stessa sanzione in misura ridotta³⁷.

Nella disciplina vigente³⁸, si applica, per la fattispecie in esame, la sanzione amministrativa pecuniaria da 25 euro a 100 euro in relazione ad ogni singolo lavoratore e ad ogni periodo di ventiquattrore.

³⁷ Come detto, la disciplina generale sul pagamento in misura ridotta delle sanzioni amministrative pecuniarie è posta dall'art. 16 della L. n. 689 del 1981, e successive modificazioni.

³⁸ Di cui all'art. 18-*bis*, comma 4, del D.Lgs. n. 66, e successive modificazioni.

Articolo 6

(Territorializzazione delle procedure concorsuali)

1. Il comma 1 dell'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, è sostituito dal seguente:

«1. Le pubbliche amministrazioni coprono i propri fabbisogni di personale nel rispetto del principio del prevalente accesso dall'esterno, tramite concorso pubblico, e del previo esperimento delle procedure di mobilità, con le modalità da adottare nei propri regolamenti di organizzazione. L'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro:
a) tramite procedure selettive conformi ai principi di cui al comma 3, volte all'accertamento della professionalità richiesta;

b) mediante avviamento degli iscritti negli elenchi anagrafici ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e i profili per i quali non è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità».

2. Al comma 4 dell'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni, dopo il primo periodo è inserito il seguente: «A tali fini le dotazioni organiche sono articolate per area o categoria, profilo professionale e posizione economica».

3. Al comma 5 dell'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, è premesso il seguente periodo: «Le amministrazioni dello Stato e gli enti pubblici non economici individuano i

posti per i quali avviare le procedure concorsuali dall'esterno e di progressione interna nella programmazione triennale del fabbisogno con riferimento alle sedi di servizio e, ove ciò non sia possibile, con riferimento ad ambiti regionali».

4. Al comma 5-bis dell'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, dopo le parole: «I vincitori dei concorsi» sono inserite le seguenti: «e i vincitori delle procedure di progressione verticale» ed è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Nelle procedure di progressione verticale, la permanenza nelle sedi carenti di organico, individuate dalle amministrazioni e comunicate alla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica, è considerata titolo di preferenza».

5. Il comma 5-ter dell'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, è sostituito dal seguente:

«5-ter. Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un periodo di quattro anni dalla data di pubblicazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali. Il principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici è garantito, mediante specifiche disposizioni del bando, con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, quando tale requisito sia strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato».

L'**articolo 6, modificato durante l'esame della Camera**, reca alcune novelle all'articolo 35 del D.Lgs. 165/2001³⁹, in materia di reclutamento del personale delle pubbliche amministrazioni (v. i testi a fronte nella seconda parte del *dossier*).

In particolare:

- si sostituisce il comma 1 del citato articolo 35, al fine di evidenziare il principio della prevalenza, nel coprire il fabbisogno di personale, del reclutamento dall'esterno tramite concorsi pubblici previo ricorso alla mobilità (**comma 1**);

- si modifica il comma 4 del medesimo articolo 35, al fine di precisare che, in maniera funzionale rispetto alle determinazioni sull'avvio di procedure di reclutamento, le dotazioni organiche devono essere articolate per area o categoria, profilo professionale e posizione economica (**comma 2**);

- modificando il comma 5 del più volte richiamato articolo 35, si dispone l'obbligo, per le amministrazioni dello Stato e gli enti pubblici non economici, di individuare i posti da ricoprire, in sede di programmazione triennale del fabbisogno di personale, con riferimento alle sedi di servizio ovvero all'ambito regionale (**comma 3**);

- novellando il successivo comma *5-bis*, si stabilisce l'obbligo, per i vincitori delle procedure di progressione verticale, di permanere nella sede di destinazione per un periodo di almeno cinque anni, e si considera titolo di preferenza nelle stesse procedure la permanenza in sedi carenti di organico (**comma 4**);

- sostituendo il comma *5-ter*, si prevede che: le graduatorie dei concorsi pubblici rimangano vigenti per un termine di quattro anni dalla data di pubblicazione (restano salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali); il principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici debba essere garantito, mediante specifiche disposizioni del bando, con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, quando tale requisito sia strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato (**comma 5, introdotto dalla Camera**).

Come già detto, il **comma 1** dell'articolo in esame sostituisce il comma 1 dell'articolo 35 del D.Lgs. 165/2001, in modo da inserire una precisazione sulle modalità di soddisfacimento del fabbisogno di personale.

Il vigente articolo 35, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 prevede che l'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avvenga, con contratto individuale di lavoro:

³⁹ D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

- a) tramite procedure selettive, conformi a determinati principi stabiliti dal comma 3⁴⁰, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno;
- b) tramite avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della normativa vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità.

Rispetto al testo vigente, il nuovo testo del comma 1 precisa che le pubbliche amministrazioni debbano coprire i propri fabbisogni di personale nel rispetto del principio del prevalente accesso dall'esterno, tramite procedure concorsuali, e del previo esperimento delle procedure di mobilità, con le modalità da definire nei propri regolamenti di organizzazione.

Per il resto, viene confermata sostanzialmente la disposizione contenuta nel testo vigente, con limitate modifiche di carattere formale, alcune consequenziali alla suddetto principio introdotto (come nella lettera *a*)), altre volte ad adeguarsi alla nuova disciplina del collocamento pubblico (facendo riferimento agli elenchi anagrafici e non più alle liste di collocamento: vedi lettera *b*)).

Il **comma 2**, come accennato in precedenza, novella il comma 4 del medesimo articolo 35 aggiungendo un ulteriore periodo.

Si ricorda che il citato articolo 35, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, ivi compresa l'Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali, gli enti pubblici non economici e gli enti di ricerca, con organico superiore alle 200 unità, l'avvio delle procedure concorsuali è subordinato all'emanazione di apposito decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da adottare su proposta del Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Inoltre, il comma 4-*bis* del medesimo articolo 35 estende la procedura autorizzatoria tramite apposito D.P.C.M., prevista dal precedente comma 4 per l'avvio delle procedure di reclutamento del personale a tempo indeterminato, alle procedure di reclutamento dirette a selezionare personale a tempo determinato per contingenti superiori alle cinque unità, inclusi i contratti di formazione e lavoro, precisando che l'avvio delle procedure

⁴⁰ Ai sensi del comma 3 dell'articolo 35, le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni devono rispettare i seguenti principi:

- adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento, al fine di garantire imparzialità e assicurare economicità e celerità di espletamento;
- adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- decentramento delle procedure di reclutamento;
- una composizione delle commissioni esaminatrici che assicuri provata competenza ed imparzialità.

di reclutamento debba tener conto degli aspetti finanziari e dei criteri di cui al successivo articolo 36 (relativi ai limiti per l'utilizzazione di forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale).

In particolare, tramite tale modifica, si dispone che le determinazioni relative all'avvio delle procedure di reclutamento, da adottare da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della L. 27 dicembre 1997, n. 449 (provvedimento collegato alla manovra finanziaria per il 1998)⁴¹, debbano tener conto dell'articolazione delle dotazioni organiche per area o categoria, profilo professionale e della posizione economica.

Il successivo **comma 3** integra il comma 5 del più volte richiamato articolo 35.

Il comma 5 attualmente stabilisce che i concorsi pubblici per le assunzioni nelle amministrazioni statali e nelle aziende autonome si espletano di norma a livello regionale. Eventuali deroghe, per ragioni tecnico-amministrative o di economicità, devono essere autorizzate dal Presidente del Consiglio. Si prevede inoltre la possibilità, per gli uffici aventi sede regionale, compartimentale o provinciale, di bandire concorsi unici circoscrizionali per l'accesso alle varie professionalità.

In particolare, aggiungendo un periodo all'inizio del menzionato comma 5, il comma in esame introduce l'obbligo, per le amministrazioni dello Stato e gli enti pubblici non economici, di individuare i posti per i quali avviare le procedure concorsuali dall'esterno e di progressione interna, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni, con riferimento alle sedi di servizio e, ove ciò non sia possibile, con riferimento ad ambiti regionali.

Il **comma 4** reca alcune modifiche al comma 5-*bis* del più volte citato articolo 35.

Introdotta dall'articolo 1, comma 230, della legge finanziaria per il 2006 (L. 266/2005), il menzionato comma 5-*bis* obbliga i vincitori dei concorsi a permanere nella

⁴¹ Le norme dell'articolo 39 della richiamata L. 449/1997 hanno previsto, principalmente, una disciplina innovativa con riferimento al regime di assunzioni da parte delle amministrazioni pubbliche, introducendo un principio di programmazione delle assunzioni stesse che ha inteso superare – quale strumento di controllo della spesa di personale – la precedente normativa imperniata sul principio del blocco delle assunzioni (tale intenzione è stata tuttavia in parte disattesa dalla successiva legislazione, che ha fatto ricorso nuovamente al blocco del *turn over* per controllare la spesa di personale). In particolare, il comma 1 dell'articolo 39 ha posto a carico degli "organi di vertice" delle amministrazioni pubbliche un obbligo di programmazione triennale del fabbisogno di personale, tenendo conto delle assunzioni che le amministrazioni stesse sono tenute a operare in base alle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili; la finalità di tale obbligo è quella di "assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio".

sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni, disponendo che tale obbligo non è derogabile dai contratti collettivi.

Rispetto al testo vigente, si prevede che l'obbligo di permanenza quinquennale nella sede di destinazione operi anche per i vincitori delle procedure di progressione verticale (cioè sostanzialmente i vincitori di "concorsi interni").

Inoltre, si dispone che ai fini della formazione delle graduatorie nelle procedure di progressione verticale, sia considerata titolo di preferenza la permanenza nelle sedi carenti di organico, individuate dalle amministrazioni e comunicate al Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri.

Il comma 5, introdotto dalla Camera, introduce alcune nuove norme nell'articolo novellato, sostituendone il comma *5-ter*.

In primo luogo, in tema di efficacia temporale delle graduatorie dei pubblici concorsi, si prevede per queste una vigenza quadriennale, anzichè triennale.

Inoltre, nel secondo periodo del comma *5-ter*, *con una formulazione di non agevole lettura*, si prevede che il principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici debba essere garantito:

- a) mediante specifiche disposizioni del bando;
- b) con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti;
- c) quando tale requisito sia strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato.

Secondo una possibile interpretazione, la disposizione *sembra* ammettere la possibilità che il luogo di residenza dei concorrenti rappresenti uno dei "requisiti" ai fini del concorso, purchè specifiche disposizioni del bando tutelino, al contempo, la parità di condizioni per l'accesso ai posti messi a gara.

Ai fini di una migliore comprensione del testo può essere utile un cenno alla sua evoluzione durante l'esame dell'altro ramo.

La formulazione adottata dalla competente Commissione della Camera – poi modificata dall'Assemblea – era la seguente: "Per la formazione delle graduatorie (..), a parità di punteggio, costituisce titolo preferenziale la residenza nelle regioni per i posti ivi banditi. I bandi stabiliscono che nella formazione delle graduatorie non si tenga conto del punteggio del titolo di studio".

Rispetto a tale originaria formulazione, la I Commissione dell'altro ramo aveva, in sede di parere, sollevato dubbi di compatibilità con gli artt. 3 e 51 Cost., domandando la soppressione della previsione relativa alla 'preferenza per i residenti'.

Il testo in esame si differenzia da quello licenziato dalla competente Commissione della Camera, in quanto:

1. sembra prevedere che il luogo di residenza possa rappresentare un vero e proprio “requisito” (non già mero “titolo di preferenza” a parità di punteggio), ancorchè richiedendo contestualmente la tutela della *par condicio* fra i concorrenti mediante apposite disposizioni del bando;
2. non prevede la ‘sterilizzazione’ del punteggio del titolo di studio, ai fini delle valutazioni concorsuali.

La disposizione in esame va inquadrata, quanto alla valutazione sui profili di compatibilità costituzionale, nell’ottica degli articoli 51, primo comma e 117, primo comma della Costituzione.

Profili di rilievo costituzionale

Si ricorda che l’articolo 51, comma primo della Costituzione prevede che tutti i cittadini possano accedere agli uffici pubblici in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. Si ricorda, altresì, che l’articolo 117, comma primo della Costituzione, vuole che l’esercizio della potestà legislativa sia rispettoso degli obblighi derivanti dall’ordinamento comunitario.

Con riguardo all’articolo 51 Cost., la giurisprudenza costituzionale ha affermato il principio che *“l’accesso in condizioni di parità ai pubblici uffici può subire deroghe, con specifico riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, quando il requisito medesimo sia ricollegabile, come mezzo al fine, all’assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato”*⁴² (sent. 158 del 1969, 86 del 1963, 13 del 1961, 15 del 1960, secondo la ricostruzione effettuata dall’ordinanza n. 33 del 1988).

La Corte costituzionale ha avuto modo di statuire, peraltro, anche che *“non è razionale né corrisponde propriamente al fine di una migliore organizzazione del servizio, che sia data prevalenza assoluta, in materia di assunzioni impiegatizie, a situazioni estrinseche di residenza su situazioni intrinseche di merito.”*; e che è da considerarsi illegittima una norma che *“escludendo la possibilità di valutazione del merito comparativo, concede un aprioristico titolo preferenziale ai soli residenti in sede regionale.”* (sentenza n. 158 del 1969).

Nella giurisprudenza costituzionale sono pertanto ammesse, con riferimento all’articolo 51 Cost., ragionevoli discriminazioni fra concorrenti basate sulla residenza, purchè queste siano corrispondenti a situazioni connesse con l’esistenza di particolari e razionali motivi di più idonea organizzazione di servizi; inoltre, si riconduce una valutazione di illegittimità alle norme che annettono all’elemento residenza un “valore condizionante”, tale da conferire ad esso la priorità su ogni altra valutazione comparativa di merito.

Con riguardo all’articolo 117, co. primo Cost., va ricordato che fra i principi fondamentali del diritto comunitario vi è quello di libera circolazione dei lavoratori,

⁴² Si noti che la formulazione approvata dall’Assemblea della Camera mutua in parte il brano di ordinanza sopra virgolettato.

con i relativi corollari (art. 39 Trattato). Tra questi ultimi il principio della parità di trattamento tra lavoratori comunitari e il divieto di ogni discriminazione basata sulla nazionalità, che si applicano anche agli impieghi nel settore pubblico: gli Stati membri, in base alla giurisprudenza comunitaria⁴³, possono riservare taluni posti di lavoro ai propri cittadini, ma ciò è possibile soltanto per i posti del settore pubblico direttamente connessi all'esercizio dell'autorità pubblica e alla salvaguardia di interessi generali dello Stato o degli enti pubblici⁴⁴.

⁴³ Nella Comunicazione della Commissione, dell'11 dicembre 2002, dal titolo «Libera circolazione dei lavoratori: realizzarne pienamente i vantaggi e le potenzialità» COM(2002) 694, si afferma che “L'articolo 39, paragrafo 4 del trattato CE, alla luce della giurisprudenza della CGCE, autorizza gli Stati membri a riservare posti di lavoro del settore pubblico ai propri cittadini se le funzioni implicano l'esercizio del potere pubblico e la responsabilità di salvaguardare interessi generali dello Stato.”.

⁴⁴ Nell'ambito del diritto nazionale, cfr articolo 38, comma 1 del d. lgs. 165/2001, a mente del quale i cittadini degli Stati membri dell'Unione europea possono accedere ai posti di lavoro presso le amministrazioni pubbliche che non implicano esercizio diretto o indiretto di pubblici poteri, ovvero non attengono alla tutela dell'interesse nazionale.

Articolo 7

(Disposizioni in materia di stabilizzazione)

1. A decorrere dal 1° luglio 2009 sono abrogati i commi 417, 418, 419, 420, 519, 529, 558, 560 e 644 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n.296, e i commi 90, 92, 94, 95, 96 e 97 dell'articolo 3 della legge 24 dicembre 2007, n.244, fatte salve, fino al 31 dicembre 2009, le disposizioni speciali contenute nella normativa abrogata riferite al personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e a quello di cui all'articolo 23, comma 1, del decreto legislativo 8 maggio 2001, n.215, e successive modificazioni. Fermo restando quanto previsto dai commi 3 e 4 del presente articolo, sono in ogni caso fatte salve le procedure di stabilizzazione in corso, per le quali si sia proceduto all'espletamento delle relative prove selettive alla data di entrata in vigore della presente legge. Tali procedure di stabilizzazione devono in ogni caso concludersi entro il 30 giugno 2009.

2. A decorrere dal 1° luglio 2009, alla data di scadenza dei relativi contratti, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni, non possono in alcun caso proseguire i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e quelli di lavoro subordinato a tempo determinato in contrasto con la disciplina di cui agli articoli 7, comma 6, e 36 del medesimo decreto legislativo n.165 del 2001, e successive modificazioni. Il divieto di cui al presente comma si applica, con la medesima decorrenza, anche ai contratti prorogati ai sensi dell'articolo 1, comma 519, della legge 27 dicembre 2006, n.296, e dell'articolo

3, commi 92 e 95, della legge 24 dicembre 2007, n.244; tali contratti sono risolti alla data di scadenza oppure, ove manchi il termine finale del contratto, il 30 giugno 2009.

3. Nel triennio 2009-2011, le amministrazioni di cui al comma 2, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno e previo espletamento della procedura di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni, possono bandire concorsi per le assunzioni a tempo indeterminato con una riserva di posti non superiore al 40 per cento dei posti messi a concorso per il personale non dirigenziale in servizio alla data del 1° gennaio 2007 con contratto di lavoro 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 al 1° gennaio 2007, e per il personale non dirigenziale in servizio alla data del 1° gennaio 2008 con contratto di lavoro a tempo determinato che consegua i tre anni di anzianità di servizio in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 28 settembre 2007.

4. Nel triennio 2009-2011, le amministrazioni di cui al comma 2, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno e previo espletamento della procedura di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni, possono altresì bandire concorsi pubblici per titoli ed esami,

finalizzati a valorizzare con apposito punteggio l'esperienza professionale maturata dal personale di cui al comma 3 del presente articolo nonché dal personale che ha prestato attività lavorativa presso le pubbliche amministrazioni per almeno tre anni, anche non continuativi, nel quinquennio antecedente al 28 settembre 2007, in virtù di contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati anteriormente a tale data.

5. Per il triennio 2009-2011, le amministrazioni di cui al comma 2, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti in materia di assunzioni, possono assumere, limitatamente alle qualifiche di cui all'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n.56, e successive modificazioni, il personale in possesso dei requisiti di anzianità previsti dal comma 3 del presente articolo maturati nelle medesime qualifiche e nella stessa amministrazione. Sono a tal fine predisposte da ciascuna amministrazione apposite graduatorie, previa prova di idoneità ove non già svolta all'atto dell'assunzione. Le predette graduatorie hanno efficacia non oltre il 31 dicembre 2011.

6. Nella programmazione triennale del fabbisogno rideterminata ai sensi del presente articolo e delle norme in materia di organici recate dal decreto-legge 25 giugno 2008, n.112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133, le amministrazioni di cui al comma 2 prevedono le procedure di mobilità, i concorsi da bandire e le assunzioni da effettuare compatibilmente con i vincoli finanziari scaturenti dal regime delle assunzioni e con quelli relativi al contenimento della spesa per il personale.

7. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, le

amministrazioni di cui al comma 2 trasmettono alla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica l'elenco del personale, in servizio alla medesima data di entrata in vigore, assunto con contratti di lavoro a tempo determinato e avente i requisiti di cui al comma 3. Le amministrazioni indicano per ciascuna unità di personale la qualifica posseduta, la data di inizio del relativo rapporto, specificando le date delle eventuali proroghe e rinnovi, le modalità delle procedure concorsuali svolte, nonché l'esigenza di proseguire il rapporto di lavoro. Le stesse amministrazioni comunicano altresì il numero delle graduatorie ancora vigenti, indicando le qualifiche cui esse si riferiscono, la data di approvazione delle graduatorie stesse e il numero dei vincitori eventualmente ancora da assumere. I vincitori di concorsi appartenenti alle suddette graduatorie hanno priorità per l'assunzione rispetto al personale assunto a tempo determinato.

8. Entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e sentiti i Ministri interessati, sono stabiliti i criteri e le modalità in base ai quali le amministrazioni possono proseguire, anche in deroga al comma 2 e comunque non oltre l'espletamento delle procedure concorsuali di cui al comma 3, i rapporti di lavoro a tempo determinato del personale di cui al comma 7, nel rispetto dei vincoli finanziari e di bilancio previsti dalla legislazione vigente.

9. Le disposizioni dei commi 7 e 8 non si applicano per il personale di cui al comma 5.

L'articolo in epigrafe, **introdotto durante l'esame dell'altro ramo**, reca una serie di norme che incidono sulla disciplina volta alla stabilizzazione dei pubblici dipendenti 'precari' (ossia assunti con tipologie contrattuali diverse da quella a tempo indeterminato), posta dalla due ultime leggi finanziarie.

Il **comma 1** stabilisce che diverse delle disposizioni sulla stabilizzazione, recate dalla legge finanziaria 2008 e dalla legge finanziaria 2007, sono abrogate a decorrere dal 1° luglio 2009 (v. nel *box* in calce alla scheda la sintesi delle disposizioni interessate dall'abrogazione e, nella seconda parte del *dossier*, il testo a fronte con le disposizioni abrogate).

La norma in esame tiene però ferme, fino al 31 dicembre 2009, le disposizioni speciali che, pur contenute nella normativa abrogata, siano riferite al personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e agli ufficiali in ferma prefissata⁴⁵ delle Forze armate, dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza.

Si veda, al riguardo, il *box* in calce alla scheda, e in particolare la sintesi del comma 519 dell'articolo 1 della legge finanziaria 2007.

Il **secondo e il terzo periodo** del comma fanno salve le procedure di stabilizzazione in corso - per le quali si sia proceduto all'espletamento delle relative prove selettive alla data di entrata in vigore del testo in esame - imponendone la conclusione entro il 30 giugno 2009.

Il **comma 2** si occupa della sorte dei contratti 'a termine' stipulati dalle pubbliche amministrazioni, in correlazione al disposto del comma 1. Si prevede che, a decorrere dal 1° luglio 2009, alla data di scadenza dei suddetti contratti, le amministrazioni pubbliche non possano in alcun caso proseguire i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e quelli di lavoro subordinato a tempo determinato, ove ciò sia in contrasto con la disciplina di cui agli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001⁴⁶.

Quanto all'ambito soggettivo del divieto, il testo fa riferimento alle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ossia alla generalità delle pubbliche amministrazioni.

Tale ambito soggettivo - si noti - vale anche per i commi successivi, che delimitano la propria sfera d'applicazione facendo riferimento alle amministrazioni "di cui al comma 2".

⁴⁵ Si ricorda che, in virtù del richiamato art. 23, co. 1 del d. lgs. 215/2001, ciascuna Forza armata, l'Arma dei carabinieri e il Corpo della guardia di finanza possono arruolare, nei rispettivi ruoli, ufficiali in ferma prefissata con durata della ferma di due anni e sei mesi, incluso il periodo di formazione, da reclutare tra coloro che hanno superato con esito favorevole appositi corsi formativi.

⁴⁶ *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.*

Si ricorda che l'articolo 7, co. 6 del d. lgs. 165/2001 reca la disciplina generale del ricorso ad incarichi esterni da parte delle pp.aa.. Nel testo vigente, il comma 6 richiede, oltre al requisito della comprovata specializzazione universitaria dell'incaricato, i seguenti presupposti per il ricorso alla collaborazione esterna:

- la collaborazione deve essere volta a soddisfare a esigenze cui la p.a. non possa far fronte con personale in servizio;
- 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;
- l'amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;
- la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata;
- devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.

Si può prescindere dal requisito della 'comprovata specializzazione universitaria' dell'incaricato – previsto in linea generale per il ricorso a collaboratori esterni - in caso di stipulazione di contratti d'opera per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo o dei mestieri artigianali, 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.

L'articolo 36, come da ultimo modificato in senso restrittivo dal d.l. 112/2008⁴⁷, disciplina invece il ricorso delle pp.aa. alle forme flessibili di lavoro subordinato. In particolare, allo stato le pp.aa. possono avvalersi di tali forme contrattuali solo per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali; inoltre, non possono ricorrere all'utilizzo del medesimo lavoratore con più tipologie contrattuali flessibili per periodi di servizio superiori al triennio nell'arco dell'ultimo quinquennio.

Il **secondo periodo** del comma in esame prevede espressamente che il menzionato divieto di prosecuzione si applichi anche ai contratti a termine già prorogati dalle leggi finanziarie per il 2007 e il 2008, relativi al personale non dirigenziale in possesso dei requisiti per la stabilizzazione. Detti contratti 'sono risolti' alla data di scadenza oppure, ove manchi il termine finale del contratto, il 30 giugno 2009. Sembra pertanto che il testo intenda configurare una risoluzione *ex lege*.

Va ricordato, ai fini di una migliore comprensione della norma in esame, che le leggi finanziarie per il 2007 e per il 2008 hanno autorizzato la proroga dei contratti a termine nelle more della loro trasformazione in contratti di lavoro a tempo indeterminato, nei casi in cui sussistano i requisiti per la stabilizzazione

⁴⁷ *Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria*, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

(v. articolo 1, comma 519, della legge 27 dicembre 2006, n. 296; articolo 3, commi 92 e 95, della legge 24 dicembre 2007, n. 244).

Per possibili deroghe al disposto del comma in esame v. peraltro - *infra* - il commento al comma 8.

I **commi 3 – 5** delineano delle modalità, diverse da quelle previste dalle leggi finanziarie 2007 e 2008, per la stabilizzazione del personale pubblico in condizione di precarietà.

Il **comma 3** prevede che all'eventuale stabilizzazione del personale precario, già prefigurata dalle disposizioni abrogate dal comma 1, possa farsi luogo mediante la previsione di una riserva di posti nell'ambito di procedure concorsuali, da bandirsi nel triennio 2009-2011. In particolare, dette procedure sono così configurate:

- devono essere poste in essere nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno di personale e previa autorizzazione del Presidente del Consiglio dei ministri (art. 35, co. 4 del d. lgs. 165/2001);
- i relativi bandi possono prevedere una riserva di posti, non superiore al 40 per cento dei posti messi a concorso, per: (a) il personale non dirigenziale in servizio al 1° gennaio 2007 con contratto di lavoro a tempo determinato da almeno tre anni, anche non continuativi, o che (b) consegua tale requisito in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 29 settembre 2006, o che (c) sia stato in servizio per almeno tre anni, anche non continuativi, nel quinquennio anteriore al 1° gennaio 2007, e per (d) il personale non dirigenziale in servizio al 1° gennaio 2008 con contratto di lavoro a tempo determinato che consegua i tre anni di anzianità di servizio in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 28 settembre 2007.

Il **comma 4** prevede una modalità, alternativa a quella del comma 3, di possibile stabilizzazione attraverso concorsi pubblici per titoli ed esami nel cui ambito valorizzare con apposito punteggio (anziché mediante riserva di posti) l'esperienza professionale maturata presso la p.a.; concorsi da bandirsi, anche in questo caso, nel triennio 2009-2011. Potrebbero essere interessati da tale modalità alternativa di stabilizzazione, oltre ai lavoratori precari in possesso dei requisiti presi in considerazione dal comma 3, anche quelli che hanno prestato attività lavorativa presso le pubbliche amministrazioni per almeno tre anni, anche non continuativi, nel quinquennio antecedente al 28 settembre 2007, in virtù di contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati anteriormente a tale data.

Si ricorda che, nella giurisprudenza della Corte costituzionale, appare costante l'affermazione secondo cui il concorso pubblico rappresenta la forma generale ed ordinaria di reclutamento di personale nel pubblico impiego, in quanto meccanismo idoneo a garantire il canone dell'efficienza dell'azione amministrativa (tra le tante,

sentenze. n. 1 del 1999, nn. 34 e 205 del 2004, n. 190 del 2005, n. 363 del 2006). Va altresì considerato che la giurisprudenza costituzionale afferma anche che il principio del concorso pubblico non è incompatibile – nella logica di agevolare il buon andamento dell'amministrazione – con la previsione per legge di condizioni di accesso intese a consentire il consolidamento di pregresse esperienze lavorative maturate nella stessa amministrazione.

In particolare la Corte ha riconosciuto che l'accesso al concorso possa essere condizionato al possesso di requisiti fissati in base alla legge, anche allo scopo di consolidare pregresse esperienze lavorative maturate nell'ambito dell'amministrazione, ma ciò “fino al limite oltre il quale possa dirsi che l'assunzione nell'amministrazione pubblica, attraverso norme di privilegio, escluda o irragionevolmente riduca, le possibilità di accesso, per tutti gli altri aspiranti, con violazione del carattere "pubblico" del concorso, secondo quanto prescritto in via normale, a tutela anche dell'interesse pubblico, dall'art. 97, terzo comma, della Costituzione" (v. ad es. sentenza n. 141 del 1999).

Il **comma 5** dispone in ordine alla stabilizzazione dei lavoratori precari che, avendo i requisiti d'anzianità richiesti dal comma 3, siano inquadrabili in qualifiche per le quali non è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo. Quanto ai suddetti requisiti, il comma in esame precisa che essi devono essere maturati ‘nelle medesime qualifiche e nella stessa amministrazione’.

A tale riguardo, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti in materia di assunzioni, è previsto che nel triennio 2009-2011 le amministrazioni pubbliche possano predisporre apposite graduatorie, previo svolgimento di una prova di idoneità, ove non già effettuata all'atto dell'assunzione. Le predette graduatorie – precisa la norma in esame - hanno efficacia fino al 31 dicembre 2011.

Il **comma 6** stabilisce che, in sede di rideterminazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale - anche in attuazione delle norme in materia di organici recate dal decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112⁴⁸ - le amministrazioni pubbliche debbono prevedere: (1) le procedure di mobilità, (2) i concorsi da bandire e (3) le assunzioni da effettuare, compatibilmente con i vincoli finanziari scaturenti dal regime delle assunzioni e con quelli relativi al contenimento della spesa del personale.

Si ricorda che l'articolo 66 del d.l. 112/2008, rubricato *Turn over*, prevede che entro il 31 dicembre 2008 si ridetermini la programmazione triennale del fabbisogno di personale in relazione alle misure di razionalizzazione, di riduzione delle dotazioni organiche e di contenimento delle assunzioni previste dal medesimo decreto.

In generale, nelle pubbliche amministrazioni le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate sulla base della programmazione triennale del

⁴⁸ *Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria*, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449⁴⁹. In base a tale ultima disposizione, la programmazione triennale del fabbisogno di personale è finalizzata a assicurare le esigenze di funzionalità e a ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio.

Il **comma 7** prevede che la generalità delle pubbliche amministrazioni debba trasmettere al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri l'elenco del personale in servizio alla data di entrata in vigore del provvedimento in esame, che sia assunto con contratti a tempo determinato e abbia i requisiti di cui al comma 3 (*non è qui contemplato il requisito ulteriore di cui al comma 4, v. sopra*). Le amministrazioni sono chiamate a indicare, per ciascuna unità di personale: la qualifica posseduta; la data di inizio del relativo rapporto, specificando la data delle eventuali proroghe e rinnovi; le modalità delle procedure concorsuali svolte; l'esigenza di proseguire il rapporto di lavoro.

Al contempo, le stesse amministrazioni devono comunicare anche il numero delle graduatorie concorsuali ancora vigenti con le relative qualifiche, indicando la data di approvazione delle stesse e il numero dei vincitori eventualmente ancora da assumere.

Detto adempimento è da collegarsi alla previsione, sempre recata dal comma in esame, che ai vincitori di concorsi appartenenti alle suddette graduatorie va riconosciuta priorità per l'assunzione rispetto al personale assunto a tempo determinato.

Il **comma 8** prevede che entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del testo in esame - con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e sentiti i Ministri interessati - siano stabiliti i criteri e le modalità in base ai quali le amministrazioni possono proseguire - anche in deroga alla disciplina limitativa sopra illustrata (v. co. 2) e comunque non oltre l'espletamento delle procedure concorsuali con riserva di posti (v. co. 3) - i rapporti di lavoro a tempo determinato del personale inserito negli elenchi del personale precario di cui al comma 7, nel rispetto dei vincoli finanziari e di bilancio previsti dalla legislazione vigente.

Il **comma 9** prevede che gli obblighi di comunicazione di cui al comma 7 e la disciplina derogatoria di cui al comma 8 non si applichino con riferimento al personale precario che sia inquadrabile in qualifiche per le quali non è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo (in relazione a tale

⁴⁹ *Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica.*

tipologia di personale, come visto, il comma 5 prevede una disciplina speciale sulla stabilizzazione: v. sopra).

Le disposizioni in tema di stabilizzazione abrogate dall'articolo in esame

Della legge finanziaria 2007 sono abrogati commi 417, 418, 419, 420, 519, 529, 558, 560 e 644 dell'articolo 1.

I commi da 417 a 420 recano disposizioni per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro “precari” nelle pubbliche amministrazioni, che si aggiungono alle ulteriori misure di stabilizzazione previste nella stessa legge (commi 519 e seguenti: cfr. *infra*).

In particolare, il comma 417 prevede l’istituzione di un “Fondo per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro pubblici”, al fine di concorrere alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro nelle pubbliche amministrazioni. Tale Fondo è finalizzato alla realizzazione di piani straordinari per l’assunzione a tempo indeterminato di personale già assunto o utilizzato attraverso tipologie contrattuali non a tempo indeterminato.

I criteri e le procedure per la ripartizione delle risorse disponibili tra le amministrazioni pubbliche che ne facciano richiesta sono demandati, ai sensi del successivo comma 418, ad un apposito decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per le riforme e l’innovazione nelle pubbliche amministrazioni, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, previo confronto con le organizzazioni sindacali, da adottare entro il 30 aprile 2007. Nella definizione dei criteri sono altresì fissati i requisiti dei soggetti interessati alla stabilizzazione e le relative modalità di selezione.

Il comma 419 prevede il divieto, per le amministrazioni destinatarie delle risorse, di ricorrere a nuovi rapporti di lavoro precario nei cinque anni successivi all’attribuzione delle stesse. L’inosservanza di tale divieto comporta responsabilità patrimoniale dell’autore della violazione .

Il comma 420 individua le modalità di finanziamento del Fondo di cui al precedente comma 417.

Il comma 519 prevede una disciplina relativa alla stabilizzazione del personale a tempo determinato in possesso di determinati requisiti.

In particolare, si dispone che, per l’anno 2007, una quota pari al 20% dello stanziamento del Fondo di cui all’articolo 1, comma 96, ultimo periodo, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, sia destinata alla stabilizzazione del personale non dirigenziale che ne faccia apposita istanza e che si trovi almeno in una delle seguenti situazioni:

 sia già in servizio a tempo determinato da almeno tre anni, anche non continuativi;

 consegua il requisito del servizio a tempo determinato di almeno tre anni (anche non continuativi) sulla base di contratti stipulati anteriormente alla data del 29 settembre 2006;

 sia stato in servizio per almeno tre anni, anche non continuativi, nel quinquennio anteriore alla data di entrata in vigore del provvedimento in esame.

Viene precisato, inoltre, che la disposizione in esame riguarda il personale che, in possesso dei requisiti sopra citati, sia stato assunto mediante procedure selettive di natura concorsuale o “previste da norme di legge”.

Invece alla eventuale stabilizzazione di personale che, pur presentando gli altri requisiti richiesti, sia stato assunto a tempo determinato con procedure diverse, si provvede previo espletamento di prove selettive.

Il comma in esame prevede inoltre che le predette amministrazioni, nelle more delle procedure di stabilizzazione, sono autorizzate a continuare ad avvalersi del personale a tempo determinato (in possesso requisiti di cui sopra) in servizio al 31 dicembre 2006, e **prioritariamente - per le Forze armate, l'Arma dei carabinieri e il Corpo della guardia di finanza - degli ufficiali in ferma prefissata.**

I periodi quarto e quinto del comma in esame prevedono una **disciplina specifica per la stabilizzazione dei vigili del fuoco.**

In particolare con tali disposizioni si prevede che, “nei limiti del presente comma”, la stabilizzazione del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco è consentita al personale che risulti iscritto negli appositi elenchi istituiti presso i comandi provinciali dei vigili del fuoco, di cui all'articolo 6 del D.Lgs. 8 marzo 2006, n. 139, da almeno tre anni ed abbia effettuato non meno di 120 giorni di servizio. La definizione dei criteri, del sistema di selezione, nonché delle modalità abbreviate per il corso di formazione viene demandata ad un successivo decreto del Ministro dell'interno, fermo restando il possesso dei requisiti ordinari per l'accesso alla qualifica di vigile del fuoco, previsti dalle vigenti disposizioni.

Il comma 521 dispone che le modalità di assunzione, per la stabilizzazione del personale, di cui al precedente comma 519, devono applicarsi anche nei confronti del personale di cui all'articolo 1, commi da 237 a 242 della legge n. 266 del 2005 (legge finanziaria 2006) - si tratta di personale legato ad alcune pubbliche amministrazioni da rapporti a tempo determinato via via prorogati nel corso degli anni - purché in possesso dei requisiti di cui al citato comma 519.

Il comma 529 dispone che, per il triennio 2007-2009, nell'ambito delle assunzioni a tempo determinato (v. sopra), una quota pari al 60% dei posti sia riservata a soggetti già titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa con le medesime amministrazioni e in possesso di determinati requisiti.

Il comma 558 prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 2007, le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno, fermo restando l'obbligo del rispetto dei vincoli del patto di stabilità, possono procedere alla stabilizzazione, nei limiti dei posti vacanti in organico, del personale non dirigenziale a tempo determinato in possesso di determinati requisiti di anzianità lavorativa.

Il comma 560 dispone che, per il triennio 2007-2009, nell'ambito delle assunzioni a tempo determinato effettuate regioni ed enti locali sottoposti al patto di stabilità interno, una quota pari al 60% dei posti sia riservata a soggetti già titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa con i medesimi enti, nel rispetto della normativa vigente in materia di contratti flessibili.

Il comma 644 fa salvi (presumibilmente per il personale degli enti di ricerca) i principi (riferiti anche ad altre pubbliche amministrazioni) di cui ai commi 526 (possibilità di procedere, per gli anni 2008 e 2009, alla stabilizzazione del rapporto di

lavoro del personale a tempo determinato in possesso di determinati requisiti, nel limite di un contingente di personale non dirigenziale corrispondente ad una spesa pari al 40% di quella relativa alle cessazioni avvenute nell'anno precedente) e 529 (riserva di una quota pari al 60% dei posti programmati per le assunzioni a tempo determinato a soggetti già titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa).

Della legge finanziaria 2008 sono abrogati i commi 90, 92, 94, 95, 96 e 97 dell'articolo 3.

Il comma 90 interviene sulla disciplina relativa alla stabilizzazione dei pubblici dipendenti precari di cui ai commi 526 e 558 della L. 296/2006 (legge finanziaria 2007). La modifica introdotta dal comma in esame alla disciplina in questione è volta ad estendere la possibilità di stabilizzazione anche al personale a tempo determinato che consegua i requisiti di anzianità di servizio su indicati in virtù di contratti stipulati anteriormente al 28 settembre 2007.

Il comma 92 prevede che nelle more delle procedure di stabilizzazione le pubbliche amministrazioni di cui al comma 90 continuino ad avvalersi del personale precario in questione.

Il comma 94 dispone che – fatte salve le intese stipulate sulla base dei commi 558 e 560 della legge finanziaria 2007 riguardanti sostanzialmente le stabilizzazioni del personale precario delle regioni e degli enti locali - le pubbliche amministrazioni provvedono a predisporre entro il 30 aprile 2008, sentite le organizzazioni dei lavoratori, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2008, 2009 e 2010, dei piani per la progressiva stabilizzazione delle seguenti tipologie di personale non dirigenziale:

personale in servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato stipulato prima del 28 settembre 2007 e in possesso dei requisiti previsti dai commi 519 e 558 della legge finanziaria 2007;

collaboratori coordinati e continuativi, in possesso dei seguenti requisiti: contratto di collaborazione in essere alla data di entrata in vigore del provvedimento in esame; attività pregressa almeno triennale, anche non continuativa, nel quinquennio antecedente al 28 settembre 2007 presso la stessa amministrazione. Vengono peraltro espressamente fatte salve le disposizioni in favore dei collaboratori coordinati e continuativi contenute nei commi 529 e 560 della legge finanziaria 2007. Infine viene precisato che è in ogni caso escluso dalle procedure di stabilizzazione in questione il personale di diretta collaborazione degli organi politici, nonché il personale a contratto con mansioni di insegnamento e di ricerca nelle università e negli enti di ricerca.

Il comma 95, anche ai fini delle stabilizzazioni previste dal precedente comma 94, autorizza le pubbliche amministrazioni di cui al comma 90 – purché siano rispettati i vincoli finanziaria previsti dalla normativa vigente - a continuare ad avvalersi del personale assunto con contratto a tempo determinato sulla base delle procedure selettive previste dai commi 529 e 560 della L. 296 del 2006 (legge finanziaria 2007), recanti una riserva del 60% delle assunzioni a tempo determinato da parte delle pubbliche amministrazioni a beneficio di soggetti già titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa con le medesime amministrazioni.

Il comma 96 stabilisce che, relativamente alla stabilizzazione del personale precario impiegato presso pubbliche amministrazioni con tipologie contrattuali di lavoro flessibile diverse da quelle prese in considerazione dal comma precedente, un apposito D.P.C.M. provvede ad individuare i requisiti professionali, la durata minima delle esperienze professionali acquisite presso la stessa pubblica amministrazione (comunque non inferiori ai 3 anni, anche non continuativi, alla data di entrata in vigore del provvedimento in esame), nonché le modalità di valutazione da adottare nell'ambito delle procedure selettive, al cui esito positivo viene garantita l'assimilazione di tali lavoratori precari ai collaboratori coordinati e continuativi ai fini dei piani per la stabilizzazione.

Il comma 97, al fine di consentire la realizzazione delle finalità connesse alle procedure di stabilizzazione di cui ai commi da 90 a 96, incrementa di 20 milioni di euro, a decorrere dal 2008, il "Fondo per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro pubblici", istituito dall'art. 1, comma 417, della legge finanziaria 2007.

Articolo 8

(Mobilità del personale delle pubbliche amministrazioni)

1. In caso di conferimento di funzioni statali alle regioni e alle autonomie locali ovvero di trasferimento o di conferimento di attività svolte da pubbliche amministrazioni ad altri soggetti pubblici ovvero di esternalizzazione di attività e di servizi, si applicano al personale ivi adibito, in caso di esubero, le disposizioni dell'articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165.

2. Il personale che oppone un reiterato rifiuto, pari a due volte in cinque anni, al trasferimento per giustificate e obiettive esigenze di organizzazione dell'amministrazione si considera in posizione di esubero, con conseguente applicazione di quanto previsto dall'articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165.

3. All'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni, è aggiunto, in fine, il seguente comma:

«2-*sexies*. Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all'articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia, nonché il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e dal presente decreto».

L'**articolo 8** reca disposizioni in materia di mobilità del personale delle amministrazioni pubbliche.

In particolare il **comma 1** dispone che, se a seguito di conferimento di funzioni statali alle regioni ed agli enti locali ovvero di trasferimento di attività svolte da pubbliche amministrazioni ad altri soggetti pubblici ovvero di esternalizzazione di attività e servizi il personale adibito a tali funzioni risulta in eccedenza, a tale personale si applicano le disposizioni in materia di mobilità collettiva e di collocamento in disponibilità di cui all'articolo 33 del D.Lgs. 165/2001⁵⁰.

La disciplina della gestione del personale in esubero delle pubbliche amministrazioni è contenuta principalmente negli articoli 33, 34 e 34-*bis* del D.Lgs. 165/2001, che prevedono in primo luogo che sia attivata una apposita procedura volta a raggiungere un accordo con le organizzazioni sindacali per ricollocare almeno parzialmente il personale in esubero nell'ambito della medesima amministrazione o presso altre amministrazioni (cd. "mobilità collettiva"). All'esito di tale procedura, il personale eccedente di cui non è stata possibile la ricollocazione lavorativa viene collocato in disponibilità e quindi,

⁵⁰ Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

oltre a percepire un'apposita indennità, viene iscritto in appositi elenchi da cui si attinge preliminarmente per soddisfare le esigenze di personale delle amministrazioni pubbliche che presentano necessità di assumere nuovo personale. Decorso il termine massimo di ventiquattro mesi dal collocamento in disponibilità, anche in mancanza di ricollocazione presso altra amministrazione, il rapporto di lavoro si intende definitivamente risolto di diritto.

Più in dettaglio, l'articolo 33, al comma 1, dispone che le pubbliche amministrazioni che rilevino esuberi di personale sono tenute ad informare preventivamente le organizzazioni sindacali e ad osservare le apposite procedure di "mobilità collettiva" previste dal medesimo articolo. Si precisa che, salvo quanto previsto dal medesimo articolo, si applicano le disposizioni in materia di collocamento in mobilità di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223⁵¹, ed in particolare l'articolo 4, comma 11 (relativo alla possibilità per gli accordi sindacali che prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, di stabilire la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte, anche in deroga al secondo comma dell'art. 2103 del codice civile) e l'articolo 5, commi 1 e 2 (relativi alle modalità di individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità).

La disciplina relativa alla "mobilità collettiva" di cui all'articolo 33 si applica qualora l'eccedenza di personale interessi almeno 10 dipendenti (articolo 33, comma 2). In tal caso la pubblica amministrazione interessata dall'eccedenza attiva una apposita procedura alla quale partecipano le organizzazioni sindacali, volta a ricollocare totalmente o parzialmente il personale in esubero nell'ambito della medesima amministrazione o presso altre amministrazioni. Tale procedura può concludersi - comunque entro quarantacinque giorni dal suo avvio - con il raggiungimento dell'accordo o con apposito verbale nel quale sono riportate le diverse posizioni delle parti. In caso di disaccordo, le organizzazioni sindacali possono richiedere che il confronto prosegua secondo determinate modalità; comunque la procedura si conclude in ogni caso, anche dopo tale eventuale ulteriore fase di confronto, al massimo entro sessanta giorni dal suo avvio (articolo 33, commi 3, 4 e 5).

I contratti collettivi nazionali possono inoltre stabilire criteri generali e procedure per consentire, tenuto conto delle caratteristiche del comparto, la gestione delle eccedenze di personale attraverso la mobilità volontaria presso altre amministrazioni nell'ambito della provincia o in quello diverso che, in relazione alla distribuzione territoriale delle amministrazioni o alla situazione del mercato del lavoro, sia stabilito dai contratti collettivi nazionali (articolo 33, comma 6).

All'esito della prevista procedura o comunque nel caso l'esubero riguardi meno di 10 dipendenti, l'amministrazione colloca in disponibilità il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione, che non possa essere ricollocato presso altre amministrazioni, ovvero che non abbia preso servizio presso la diversa amministrazione che, secondo gli accordi intervenuti ai sensi dei commi precedenti, ne avrebbe consentito il ricollocamento (articolo 33, comma 7).

Il lavoratore "in disponibilità" ha comunque diritto ad un'indennità pari all'80% dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la durata massima di 24 mesi. I

⁵¹ *Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro.*

periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione e della misura della stessa (articolo 33, comma 8).

L'articolo 34 del D.Lgs. 165/2001 dispone in via generale che il personale risultato in eccedenza e posto in disponibilità al termine dell'apposita procedura disciplinata dall'articolo 33 del medesimo decreto legislativo, sia iscritto, secondo l'ordine cronologico di sospensione del relativo rapporto di lavoro, in appositi elenchi formati e gestiti:

- dal Dipartimento della funzione pubblica, per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e per gli enti pubblici non economici nazionali (comma 2);
- dalle strutture regionali e provinciali individuate con legge regionale ai sensi del D.Lgs. 469/1997, per le altre amministrazioni (comma 3).

È previsto espressamente che il Dipartimento della funzione pubblica realizzi "opportune forme di coordinamento" tra l'elenco da esso gestito e quelli tenuti dalle strutture regionali e provinciali. A tale coordinamento, nonché alla collaborazione con il Dipartimento della funzione pubblica ai fini della riqualificazione e ricollocazione del personale, fa riferimento il comma 3 dell'articolo 34 ove dispone che "le leggi regionali previste dal D.Lgs. 469/1997, nel provvedere all'organizzazione del sistema regionale per l'impiego, si adeguano ai principi di cui al comma 2".

Principalmente alle strutture regionali e provinciali sono affidati i compiti relativi alla riqualificazione professionale del personale e alla sua ricollocazione presso altre amministrazioni; per quanto riguarda il personale statale, infatti, è previsto che a tali fini il Dipartimento della funzione pubblica si avvalga della loro collaborazione. In materia interviene poi il successivo comma 5, che prevede che i contratti collettivi nazionali possano costituire fondi riservati per riqualificare personale in disponibilità ed incentivarne la ricollocazione, in particolare mediante mobilità volontaria. Tali fondi possono essere utilizzati per riqualificare anche il personale eccedente trasferito ai sensi dell'articolo 33 prima del collocamento in disponibilità.

Il comma 4 completa la disciplina relativa all'indennità di disponibilità prevista dall'articolo 33, comma 8, e dispone la definitiva risoluzione del rapporto di lavoro del pubblico dipendente alla decorrenza del periodo massimo di fruizione della stessa. Viene stabilito che il dipendente collocato in disponibilità ha diritto all'indennità per la durata prevista dall'articolo 33 (al massimo 24 mesi); per tutto tale periodo, ha altresì diritto a che siano corrisposti all'ente previdenziale di riferimento gli oneri sociali relativi alla retribuzione goduta al momento del collocamento in disponibilità. Le spese, relative sia all'erogazione dell'indennità che alla corresponsione degli oneri sociali, gravano sul bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente fino alla sua ricollocazione o alla decorrenza del termine massimo di disponibilità.

Scaduto tale termine senza che sia stata possibile la ricollocazione presso altra amministrazione, e a far data da esso, il rapporto di lavoro si intende definitivamente risolto.

Il comma 6 dell'articolo 34 subordina la possibilità di procedere a nuove assunzioni all'utilizzo del personale collocato in disponibilità. Viene infatti disposto che, nell'ambito della programmazione triennale delle assunzioni prevista dall'articolo 39 della L. 27 dicembre 1997, n. 449 (provvedimento collegato alla manovra finanziaria

per il 1998)⁵², le nuove assunzioni siano subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare tale personale.

Infine, i commi 7 e 8 dell'articolo 34 dettano disposizioni particolari per gli enti pubblici territoriali in generale e per gli enti locali in situazione di dissesto finanziario. I primi vengono autorizzati ad utilizzare le economie derivanti dalla minore spesa dal collocamento in disponibilità del personale per la formazione e riqualificazione di esso. Quanto agli enti territoriali in dissesto, si prevede che ad essi continui ad applicarsi la disciplina dettata in materia di gestione del personale in disponibilità dal D.Lgs. 77/1995⁵³.

L'articolo 34-*bis*, che reca disposizioni in materia di mobilità, prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di utilizzare il personale già collocato in disponibilità prima di avviare le procedure per le nuove assunzioni.

In particolare, il comma 1 stabilisce che le amministrazioni pubbliche, prima di avviare le procedure di assunzione del personale, devono comunicare una serie di informazioni relative al personale per il quale si intende bandire il concorso, con particolare riguardo per l'area, il livello (ovvero la posizione economica all'interno dell'area), la sede di destinazione.

I soggetti ai quali è rivolta la comunicazione - che sono gli stessi i quali, ai sensi del precedente articolo 34, formano e gestiscono gli elenchi del personale in disponibilità - sono:

- il Dipartimento per la funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per le assunzioni da effettuare presso le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e per gli enti pubblici non economici nazionali;
- le strutture regionali e provinciali di cui al D.Lgs. 469/1997⁵⁴, per le assunzioni da effettuare presso le altre amministrazioni⁵⁵.

Il comma 2 stabilisce che il soggetto al quale è rivolta la comunicazione provvede entro 15 giorni dalla stessa ad assegnare all'amministrazione richiedente il personale che risulta iscritto nel proprio elenco. L'assegnazione del personale deve avvenire secondo l'anzianità di iscrizione nell'elenco del personale collocato in disponibilità.

⁵² Le norme dell'articolo 39 della richiamata L. 449/1997 hanno previsto, principalmente, una disciplina innovativa con riferimento al regime di assunzioni da parte delle amministrazioni pubbliche, introducendo un principio di programmazione delle assunzioni stesse che ha inteso superare - quale strumento di controllo della spesa di personale - la precedente normativa imperniata sul principio del blocco delle assunzioni (tale intenzione è stata tuttavia in parte disattesa dalla successiva legislazione, che ha fatto ricorso nuovamente al blocco del *turn over* per controllare la spesa di personale). In particolare, il comma 1 dell'articolo 39 ha posto a carico degli "organi di vertice" delle amministrazioni pubbliche un obbligo di programmazione triennale del fabbisogno di personale, tenendo conto delle assunzioni che le amministrazioni stesse sono tenute a operare in base alle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili; la finalità di tale obbligo è quella di "assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio".

⁵³ D.Lgs. 25 febbraio 1995, n. 77, "Ordinamento finanziario e contabile degli enti locali".

⁵⁴ D.Lgs. 23 dicembre 1997, n. 469, "Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'articolo 1 della L. 15 marzo 1997, n. 59".

⁵⁵ Si ricorda che i capi I-III del D.Lgs. 469/1997, e successive modificazioni, hanno conferito alle regioni, nonché tramite queste ultime - agli enti locali (in particolare, alle province) le funzioni amministrative in materia di collocamento (pubblico) e di politiche attive del lavoro, fermo restando il ruolo generale di indirizzo, promozione e coordinamento da parte dello Stato.

Nel caso in cui la comunicazione sia stata rivolta alle strutture regionali e provinciali e queste abbiano accertato l'assenza nei propri elenchi di personale da assegnare alle amministrazioni richiedenti, le suddette strutture devono tempestivamente (non è stabilito un termine preciso) comunicare al Dipartimento della funzione pubblica le informazioni che gli sono state a loro volta comunicate dall'amministrazione richiedente. Il Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, provvederà, entro 15 giorni dal ricevimento della predetta comunicazione, ad assegnare all'amministrazione richiedente il personale che risulta iscritto nel proprio elenco. Avvenuta l'assegnazione, l'amministrazione provvede ad iscrivere il dipendente ad essa destinato nei propri ruoli; conseguentemente il rapporto di lavoro prosegue con l'amministrazione che ha comunicato l'intenzione di bandire il concorso.

Ai sensi del comma 3, le amministrazioni possono provvedere ad organizzare percorsi di qualificazione del personale assegnato ai sensi del comma 2.

Il comma 4 prevede che le amministrazioni potranno avviare la procedura di assunzione mediante concorso per tutte le posizioni che non sono state coperte con assegnazione di personale in disponibilità, decorsi due mesi dalla ricezione della comunicazione da parte del Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione è diretta se proviene dalle amministrazioni statali e dagli enti pubblici non economici comprese le università e per conoscenza per le altre amministrazioni.

Il comma 5 dispone la nullità delle assunzioni effettuate in violazione delle procedure previste dallo stesso articolo per la mobilità attivata d'ufficio.

Il comma 5-*bis* dà mandato al Dipartimento della funzione pubblica di verificare presso le amministrazioni pubbliche l'eventuale interesse ad acquisire in mobilità i dipendenti in eccedenza di altre amministrazioni. In tal caso saranno applicate le disposizioni dell'articolo 4, comma 2, del D.L. 163/1995⁵⁶, che ha previsto un meccanismo di snellimento delle procedure di assegnazione dei dipendenti pubblici dichiarati eccedenti, disponendo che essi possano essere trasferiti con decreto del Ministro della funzione pubblica ad altra amministrazione che ne faccia richiesta, previo assenso dell'interessato⁵⁷.

Ai sensi del **comma 2**, inoltre, il personale che rifiuta, per due volte in 5 anni, **il trasferimento** per giustificate ed obiettive esigenze di organizzazione dell'amministrazione, si considera in posizione di esubero e viene conseguentemente collocato in disponibilità secondo quanto previsto dall'articolo 33 del D.Lgs. 165/2001.

⁵⁶ D.L. 12 maggio-1995, n. 163, recante "Misure urgenti per la semplificazione dei procedimenti amministrativi e per il miglioramento dell'efficienza delle pubbliche amministrazioni", convertito con modificazioni dalla L. 11 luglio 1995, n. 273.

⁵⁷ Si consideri altresì che l'articolo 30 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni possano ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. Il trasferimento è disposto previo consenso dell'amministrazione di appartenenza. L'attuazione delle procedure e dei criteri generali richiamati è demandata alla contrattazione collettiva nazionale.

Al riguardo, si segnala che, nel comma 2 del testo originario, non era indicato espressamente l'oggetto del rifiuto da parte del personale (ossia il trasferimento), poi precisato da una modificazione approvata dalla Camera.

Infine, il **comma 3** è volto a novellare l'articolo 30 del D.Lgs. 165/2001, recante disposizioni in materia di mobilità volontaria di personale tra pubbliche amministrazioni, aggiungendo al menzionato articolo il comma *2-sexies* (v. il testo a fronte della novella nella seconda parte del presente dossier).

Si ricorda, in tema di mobilità del personale del settore pubblico, che la mobilità volontaria (tramite passaggio diretto di personale tra diverse amministrazioni pubbliche) è disciplinata dall'articolo 30 del D.Lgs. 165/2001, mentre i successivi articoli 33, 34 e *34-bis* pongono la disciplina della mobilità collettiva (cfr. *supra*).

In particolare, l'articolo 30 stabilisce che le amministrazioni possano ricoprire posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. Il trasferimento è disposto previo consenso dell'amministrazione di appartenenza (comma 1).

Le procedure ed i criteri generali per l'attuazione del passaggio diretto dei dipendenti sono definiti dai contratti collettivi nazionali. Si stabilisce la nullità degli accordi, atti o clausole dei contratti collettivi che intendano eludere l'obbligo di ricorrere alla mobilità prima di procedere al reclutamento di nuovo personale (comma 2).

Il comma *2-bis* dell'art. 30, prevede che le amministrazioni pubbliche, al fine di coprire le vacanze di organico e prima dell'espletamento delle procedure concorsuali, devono attivare le procedure di mobilità mediante passaggio diretto dei dipendenti di cui al comma 1 del medesimo art. 30. Esse devono comunque provvedere in via prioritaria all'immissione in ruolo dei dipendenti che, provenienti da altre amministrazioni, prestino già attività presso l'amministrazione in posizione di comando o di fuori ruolo, purché tali dipendenti appartengano alla medesima area presentino la relativa domanda di trasferimento. Entro i limiti dei posti vacanti, i dipendenti sono inquadrati nella medesima area funzionale e con la posizione economica corrispondente a quella posseduta nella amministrazione di provenienza.

Il comma *2-ter* dell'art. 30 reca specifiche disposizioni in merito all'immissione in ruolo del personale della Presidenza del Consiglio e del Ministero degli affari esteri. In particolare tale comma prevede che l'immissione in ruolo di cui al precedente comma *2-bis*, limitatamente alla Presidenza del Consiglio dei Ministri e al Ministero degli affari esteri, in ragione della specifica professionalità richiesta ai propri dipendenti, avviene previa valutazione comparativa dei titoli di servizio e di studio, posseduti dai dipendenti comandati o fuori ruolo al momento della presentazione della domanda di trasferimento, nei limiti dei posti effettivamente disponibili⁵⁸.

⁵⁸ Il comma *2-quater* autorizza la Presidenza del Consiglio ad indicare, nell'ambito delle procedure concorsuali per il reclutamento di 180 unità di personale da destinare al Dipartimento della protezione civile (previste dall'art. 3, comma 59, della legge finanziaria per il 2004 e fatte salve dall'art. 1, comma 95, della legge finanziaria per il 2005) una riserva di posti destinata al personale assunto con ordinanza per esigenze della Protezione civile e del Servizio civile.

Il comma 2-*quinquies* all'art. 30, in merito al trattamento del dipendente trasferito per mobilità, specifica che, salvo diversa previsione, al dipendente si applica il trattamento giuridico ed economico – compreso quello accessorio – previsto dal contratto collettivo vigente nel comparto dell'amministrazione di destinazione⁵⁹.

In particolare, il comma 2-*sexies* dispone che le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, possano utilizzare in assegnazione temporanea, secondo le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a 3 anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali in materia.

⁵⁹ Tale disposizione ha introdotto una innovazione di non poco conto rispetto alla normativa previgente, che invece riconosceva il diritto alla conservazione del trattamento economico più favorevole (principio del “divieto di *reformatio in pejus*”), nel caso di mobilità.

Articolo 9

(Modifica all'articolo 9-bis del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, in materia di conferimento di incarichi dirigenziali a dirigenti di seconda fascia)

1. Dopo il primo periodo del comma 3 dell'articolo 9-bis del decreto legislativo 30 luglio 1999, n.303, è inserito il seguente: «Nel caso di conferimento di incarichi di livello dirigenziale generale a dirigenti di seconda fascia assegnati in posizione di prestito, non si applica la disposizione di cui al terzo periodo

dell'articolo 23, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni».

2. La disposizione introdotta dal comma 1 si applica agli incarichi conferiti dopo la data di entrata in vigore della presente legge.

L'articolo in esame, **introdotto dalla Camera**, al **comma 1** apporta una modifica testuale al comma 3 dell'articolo 9-bis del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303⁶⁰ (v. il testo a fronte della novella nella seconda parte del *dossier*).

L'articolo novellato dispone in materia di personale dirigenziale della Presidenza del Consiglio dei ministri. In particolare, il comma 3 disciplina le modalità di copertura dei posti di funzione dirigenziale di prima e seconda fascia.

Si ricorda che presso la PDCM è istituito il ruolo dei consiglieri e dei referendari della Presidenza, in cui sono inseriti, rispettivamente, i dirigenti di prima e di seconda fascia.

La norma introdotta dall'articolo in esame prevede che, nel caso di conferimento di incarichi di livello dirigenziale generale della PDCM a dirigenti di seconda fascia di altre amministrazioni, assegnati in posizione di prestito, non si applica la disposizione ai sensi della quale i dirigenti della seconda fascia transitano nella prima qualora abbiano ricoperto, presso alcune determinate amministrazioni (tra le quali la PDCM medesima), incarichi di direzione di uffici dirigenziali generali per un periodo pari almeno a tre anni senza essere incorsi nelle misure previste per le ipotesi di responsabilità dirigenziale.

Si ricorda che, tra le modalità di copertura dei posti di funzione dirigenziale presso la PDCM, vi è il prestito di personale dirigenziale di altre pubbliche amministrazioni, chiamato in posizione di comando, fuori ruolo o altra analoga posizione prevista dagli

⁶⁰ Ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri, a norma dell'articolo 11 della L. 15 marzo 1997, n. 59.

ordinamenti di provenienza. La norma di cui si esclude l'applicazione è posta dall'articolo 23, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165⁶¹.

Il **comma 2** prevede che l'innovazione sopra descritta valga per gli incarichi conferiti dopo la data di entrata in vigore del provvedimento in esame.

⁶¹ *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.*

Articolo 10 *(Conferimento di incarichi di funzioni dirigenziali)*

1. I commi da 4 a 6 dell'articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni, si interpretano nel senso che, fermo restando il contingente complessivo dei dirigenti di prima o seconda fascia, il quoziente derivante dall'applicazione della percentuale ivi prevista è arrotondato all'unità inferiore, se il primo decimale è inferiore a cinque, o all'unità superiore, se esso è uguale o superiore a cinque.

L'articolo in esame, **introdotto dalla Camera**, reca una norma di interpretazione autentica relativa all'articolo 19, commi da 4 a 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165⁶², in tema di conferimento di incarichi di funzioni dirigenziali.

La disciplina di cui si propone interpretazione autentica così recita:

- gli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale sono conferiti ai dirigenti di prima fascia dei ruoli dell'amministrazione interessata o, in misura non superiore al 70 per cento della relativa dotazione, agli altri dirigenti appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione ovvero, con contratto a tempo determinato, a persone in possesso di specifiche qualità professionali;

- gli incarichi dirigenziali possono essere conferiti, da ciascuna amministrazione, entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei ruoli dell'amministrazione e del 5 per cento della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia, anche a dirigenti non appartenenti ai ruoli dell'amministrazione stessa, purché dipendenti di altre amministrazioni pubbliche, ovvero di organi costituzionali, previo collocamento fuori ruolo, comando o analogo provvedimento secondo i rispettivi ordinamenti;

- gli incarichi dirigenziali possono essere conferiti, da ciascuna amministrazione, entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei ruoli dell'amministrazione stessa e dell'8 per cento della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia, a tempo determinato a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale (che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali, o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche o da concrete esperienze di lavoro maturate, anche presso amministrazioni statali, ivi comprese quelle che conferiscono gli incarichi, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla

⁶² *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.*

dirigenza, o che provengano dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato).

In sintesi, la disciplina vigente in tema di incarichi dirigenziali prevede il rispetto di determinate limitazioni percentuali in sede di conferimento degli incarichi stessi, nell'ottica del riparto di questi ultimi fra dirigenti 'interni' ed 'esterni' (siano questi ultimi dirigenti pubblici appartenenti ai ruoli di altra p.a. o esperti di diversa natura).

L'articolo in esame stabilisce che il quoziente derivante dalla applicazione "della percentuale" prevista dai commi 4 – 6 dell'articolo 19 deve essere arrotondato all'unità inferiore se il primo decimale è inferiore a cinque o all'unità superiore se esso è uguale o superiore a cinque. In altri termini, la norma chiarisce in che modo debba essere effettuato l'arrotondamento ai fini dell'applicazione delle percentuali previste dalla normativa interpretata. La disposizione precisa che deve restare fermo il contingente complessivo dei dirigenti di prima o seconda fascia.

Il riferimento "alla percentuale" dovrebbe essere sostituito da quello "alle percentuali", essendo plurime e diversificate le percentuali previste dai commi interpretati.

Articolo 11

(Disposizioni in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale)

1. In sede di prima applicazione delle disposizioni introdotte dall'articolo 73 del decreto-legge 25 giugno 2008, n.112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, nel rispetto

dei principi di correttezza e buona fede, possono sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati prima della data di entrata in vigore del citato decreto-legge n.112 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n.133 del 2008.

L'articolo in esame, **introdotto dalla Camera**, prevede che, in sede di prima applicazione della nuova disciplina relativa alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale - introdotta dall'articolo 73 del decreto legge n. 112 del 2008⁶³ - le pubbliche amministrazioni possano sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, già adottati prima dell'entrata in vigore del menzionato decreto. La nuova valutazione – precisa la norma in esame – va effettuata nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede.

Si osserva che la portata effettiva del riferimento puntuale a tali principi generali non appare agevolmente individuabile, a prima lettura.

Inoltre, seppure col limite della correttezza e della buona fede, la disposizione in esame consente di riesaminare – ed eventualmente ritirare - provvedimenti emessi quando la trasformazione del rapporto di lavoro aveva la consistenza di un diritto soggettivo (v. infra).

Il comportamento secondo correttezza è richiesto alle parti di un rapporto obbligatorio dall'articolo 1175 del codice civile.

La buona fede è, tra l'altro, richiesta nell'interpretazione e nell'esecuzione del contratto dagli articoli 1366 e 1375 c.c..

Alcuni orientamenti dottrinali e giurisprudenziali ritengono che, in generale, dal contatto fra cittadino e amministrazione sorgano in capo a quest'ultima, anche quando agisce autoritativamente, obblighi di condotta all'insegna della buona fede e della correttezza.

⁶³ *Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria.*

Si ricorda che il richiamato articolo 73 del d.l. 112/2008 ha innovato la disciplina del *part-time* nel pubblico impiego.

In particolare, a seguito delle modifiche introdotte, è previsto che la trasformazione del rapporto di lavoro non avvenga più automaticamente, bensì possa essere concessa discrezionalmente dall'amministrazione, coerentemente alle esigenze di efficienza e funzionalità degli uffici. Così, la situazione giuridica del soggetto istante è mutata, da diritto soggettivo perfetto a interesse legittimo. Infatti l'amministrazione può, in base alla disciplina ora vigente, respingere la domanda del dipendente, allorché la trasformazione del rapporto di lavoro comporti pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione stessa. La normativa previgente stabiliva invece che la possibilità di grave pregiudizio (era quindi richiesto anche il requisito della gravità del pregiudizio) potesse soltanto legittimare il differimento della trasformazione del rapporto di lavoro, per un periodo non superiore a sei mesi.

Articolo 12

(Applicazione dei contratti collettivi del comparto della Presidenza del Consiglio dei ministri al personale ad essa trasferito)

1. Al personale dirigenziale e non dirigenziale, trasferito e inquadrato nei ruoli della Presidenza del Consiglio dei ministri in attuazione del decreto-legge 18 maggio 2006, n.181, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2006, n.233, e del decreto-legge 3 ottobre 2006, n.262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n.286, si applicano, a decorrere dal 1° gennaio 2009, i contratti collettivi di lavoro del comparto della Presidenza del Consiglio

dei ministri.

2. Agli oneri derivanti dall'attuazione del comma 1, pari a 3.020.000 euro a decorrere dall'anno 2009, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa relativa al Fondo per interventi strutturali di politica economica, di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n.282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n.307.

L'articolo in epigrafe, **inserito nel corso dell'esame presso l'altro ramo, al comma 1** stabilisce che al personale – anche di livello dirigenziale - trasferito ed inquadrato nei ruoli della Presidenza del Consiglio dei ministri in attuazione del decreto-legge n. 181 del 2006⁶⁴ sul riordino dell'organizzazione del Governo e del decreto-legge n. 262 del 2006⁶⁵, recante disposizioni urgenti in materia tributaria e finanziaria, si applicano, a decorrere dal 1° gennaio 2009, i contratti collettivi di lavoro del comparto Presidenza del Consiglio dei ministri.

Il d.l. 181/2006, recante *Disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni della Presidenza del Consiglio dei Ministri e dei Ministeri*, ha tra l'altro attribuito alla Presidenza del Consiglio: alcune funzioni in materia di sport in precedenza spettanti al Ministero per i beni e le attività culturali, con le relative risorse finanziarie, umane e strumentali; alcune funzioni in precedenza spettanti al Ministero dell'interno (ad es. funzioni di vigilanza sull'Agenzia dei segretari comunali e provinciali nonché sulla Scuola superiore per la formazione e la specializzazione dei dirigenti della pubblica amministrazione locale), per l'esercizio delle quali è previsto l'avvalimento – o altre forme di utilizzazione – di personale di quest'ultima amministrazione; le funzioni della segreteria del Comitato interministeriale per la programmazione economica (CIPE), con le inerenti risorse finanziarie, strumentali e di personale; il Nucleo di consulenza per l'attuazione delle linee guida per la regolazione dei servizi di pubblica utilità (NARS) e l'Unità tecnica - finanza di progetto (UTPF), con le inerenti risorse finanziarie, strumentali e di personale;

⁶⁴ Convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2006, n. 233.

⁶⁵ Convertito in legge con modificazioni dalla legge 24 novembre 2006, n. 286.

Il d.l. 262/2006, recante *Disposizioni urgenti in materia tributaria e finanziaria*, al comma 98 dell'articolo 2 ha trasferito alla Presidenza del Consiglio le dotazioni strumentali e di personale della soppressa Direzione generale del turismo del Ministero delle attività produttive, in relazione all'attribuzione alla PDCM delle funzioni in materia di turismo operata dal d.l. 181/2006.

Il **comma 2** quantifica in 3.020.000 euro a decorrere dall'anno 2009 gli oneri derivanti dall'attuazione del comma 1, ai quali prevede si debba fare fronte mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa relativa al Fondo per interventi strutturali di politica economica, di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307.

Si ricorda che il citato Fondo venne istituito dal d.l. 282/2004 per agevolare il perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica, anche mediante interventi volti alla riduzione della pressione fiscale, nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze. Successivamente, la dotazione del Fondo è stato oggetto di una pluralità di interventi normativi che ne hanno determinato la riduzione.

Articolo 13 (Aspettativa)

1. I dipendenti pubblici possono essere collocati in aspettativa, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi, anche per avviare attività professionali e imprenditoriali. L'aspettativa è concessa dall'amministrazione, tenuto conto delle esigenze organizzative, previo esame della documentazione prodotta dall'interessato.
2. Nel periodo di cui al comma 1 del presente articolo non si applicano le disposizioni in tema di incompatibilità di cui all'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni.
3. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 23-*bis* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni.

L'**articolo 13**, al **comma 1**, prevede la possibilità, per i dipendenti pubblici, di essere collocati in aspettativa non retribuita e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi, 'anche' per avviare attività professionali e imprenditoriali.

L'amministrazione di appartenenza decide la concessione dell'aspettativa tenendo conto delle esigenze organizzative, dopo aver esaminato la documentazione prodotta dall'interessato.

La disposizione non sembra configurare pertanto un diritto soggettivo perfetto al collocamento in aspettativa, ma una posizione soggettiva dipendente dalle valutazioni della p.a. di appartenenza.

Il successivo **comma 2** prevede che nel periodo di aspettativa non trovino applicazione le disposizioni in tema di incompatibilità per i dipendenti pubblici, di cui all'articolo 53 del D.Lgs. 165/2001.

L'articolo 53 del D.Lgs. 165/2001, che riprende con talune modifiche il contenuto dell'art. 58 del D.Lgs. 29/1993⁶⁶, contiene la disciplina di carattere generale in materia di incompatibilità e di cumulo di impieghi per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni. Regimi speciali sono peraltro previsti per determinate categorie di dipendenti pubblici richiamate dalla disposizione (personale docente, direttivo e ispettivo della scuola, personale docente dei conservatori, personale degli enti lirici e personale del servizio sanitario nazionale).

Il principio fondamentale che regola la materia è quello dell'esclusività del rapporto di impiego del pubblico dipendente, che trova una sua traduzione normativa

⁶⁶ D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, *Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego, a norma dell'articolo 2 della L. 23 ottobre 1992, n. 421.*

nell'articolo 60 del T.U. in materia di impiegati civili dello Stato⁶⁷, richiamato espressamente dal comma 1 dell'articolo 53.

In base a tale disposizione i dipendenti pubblici non può esercitare il commercio, l'industria, né alcuna professione o assumere impieghi alle dipendenze di privati o accettare cariche in società costituite a fine di lucro, tranne che si tratti di cariche in società o enti per le quali la nomina è riservata allo Stato e sia all'uopo intervenuta l'autorizzazione del Ministro competente. In base al successivo articolo 61 il divieto di non si applica nei casi di società cooperative e agli impieghi come perito o arbitro, purché vi sia una previa autorizzazione del Ministro o del capo ufficio da lui delegato.

Il divieto è sostanzialmente ribadito dall'articolo 1, comma 60, della L. 662/1996, il quale prevede, al di fuori dei casi di rapporto di lavoro *part-time* con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno, un divieto di svolgere attività di lavoro subordinato o autonomo tranne che la legge o altra fonte normativa ne prevedano l'autorizzazione rilasciata dall'amministrazione di appartenenza e l'autorizzazione sia stata concessa.

Una deroga di carattere generale al principio è peraltro contenuta nell'art. 23-*bis* dello stesso D.Lgs. 165/2001⁶⁸, che consente ai dirigenti delle pubbliche amministrazioni, agli appartenenti alla carriera diplomatica e prefettizia e, limitatamente agli incarichi pubblici, ai magistrati ordinari, amministrativi e contabili nonché agli avvocati e procuratori dello Stato di essere collocati, a domanda, in aspettativa senza assegni per lo svolgimento di attività presso soggetti e organismi, pubblici o privati, anche operanti in sede internazionale.

La violazione delle norme in materia di incompatibilità è sanzionata dall'articolo 1, comma 61, della L. 662/1996. In particolare, tale violazione costituisce giusta causa di recesso per i rapporti di lavoro disciplinati dai contratti collettivi nazionali di lavoro e costituisce causa di decadenza dall'impiego per il restante personale, purché le prestazioni per le attività di lavoro subordinato o autonomo svolte al di fuori del rapporto di impiego con l'amministrazione di appartenenza non siano rese a titolo gratuito, presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro.

Si ritiene pertanto superato il sistema previsto dall'articolo 63 del T.U. del 1957 che prevedeva una diffida a cessare dalla situazione di incompatibilità.

L'articolo 53, commi 2-16, del D.Lgs. 165/2001 reca poi una articolata disciplina del cumulo di impieghi ed incarichi dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, incentrata sul principio dell'autorizzazione allo svolgimento dell'incarico⁶⁹ da parte

⁶⁷ D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, *Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato*.

⁶⁸ La disposizione è stata introdotta dalla L. 15 luglio 2002, n. 145, *Disposizioni per il riordino della dirigenza statale e per favorire lo scambio di esperienze e l'interazione tra pubblico e privato*.

⁶⁹ La disciplina si applica a tutti gli incarichi, anche occasionali, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, per i quali sia previsto un compenso. Sono peraltro esclusi i compensi derivanti:

- dalla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;
- dalla utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
- dalla partecipazione a convegni e seminari;
- da incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;
- da incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o fuori ruolo;

dell'amministrazione di competenza, che deve decidere sulla base di criteri oggettivi e predeterminati che garantiscano in particolare l'assenza di casi di incompatibilità.

Si prevedono inoltre (articolo 53, commi 7-9) specifiche sanzioni per l'inosservanza della richiesta di autorizzazione all'incarico. In particolare:

- il conferimento da parte di un'altra pubblica amministrazione costituisce una infrazione disciplinare per il funzionario responsabile del procedimento e causa di nullità del provvedimento. L'importo previsto come corrispettivo dell'incarico, ove gravi su fondi in disponibilità dell'amministrazione conferente, è trasferito all'amministrazione di appartenenza del dipendente ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti;
- per gli enti pubblici economici e i soggetti privati il conferimento, oltre alle sanzioni per le eventuali violazioni tributarie o contributive, determina l'applicazione di una sanzione pecuniaria pari al doppio degli emolumenti corrisposti sotto qualsiasi forma al dipendente pubblico. All'accertamento delle violazioni e all'irrogazione delle sanzioni provvede il Ministero delle finanze, avvalendosi della Guardia di finanza;
- per quanto riguarda il dipendente, l'inosservanza del divieto, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, comporta che il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, del percettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente per essere destinato ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

Sono inoltre previsti (articolo 53, co. 11-16) meccanismi volti a garantire la visibilità e la trasparenza degli incarichi conferiti ai dipendenti pubblici attraverso la costituzione presso il Dipartimento della funzione pubblica della c.d. anagrafe degli incarichi, già istituita dall'articolo 24 della L. 412/1991⁷⁰.

Si ricorda, infine, che l'articolo 47 del D.L. 112/2008⁷¹, approvato dalla Camera, introducendo un comma 16-*bis* al richiamato articolo 53, al fine di rafforzare i controlli sul rispetto della disciplina in materia di incompatibilità e di limiti al cumulo degli incarichi per i pubblici dipendenti, ha attribuito al Dipartimento della funzione pubblica il compito di disporre – per il tramite dell'Ispettorato della funzione pubblica – verifiche in ordine al rispetto alla disciplina delle incompatibilità prevista in via generale dal medesimo articolo 53 e, con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa superiore al 50% di quella a tempo pieno, dall'articolo 1, comma 56 e ss., della L. 662/1996 (provvedimento collegato alla manovra finanziaria per il 1997).

Il comma 3, infine, fa salva la disciplina specifica di cui all'articolo 23-*bis* del richiamato D.Lgs. 165/2001, in materia di collocamento in aspettativa senza assegni del personale con qualifica dirigenziale, degli appartenenti alla carriera diplomatica e prefettizia, dei magistrati ordinari, amministrativi e contabili e

-
- da incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita;
 - da attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione.

⁷⁰ L. 30 dicembre 1991 n. 412, *Disposizioni in materia di finanza pubblica*.

⁷¹ D.L. 25 giugno 2008 n. 112, "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria".

degli avvocati e procuratori dello Stato, per lo svolgimento di attività presso soggetti diversi dall'amministrazione di appartenenza (cfr. *supra*).

Potrebbe valutarsi una riformulazione dell'articolo in esame in termini di novella ai testi organici vigenti in materia (d. lgs. 165/2001 o d.P.R. 3/1957).

Articolo 14

(Specificità delle Forze armate e delle Forze di polizia)

1. Ai fini della definizione degli ordinamenti, delle carriere e dei contenuti del rapporto di impiego e della tutela economica, pensionistica e previdenziale, è riconosciuta la specificità del ruolo delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché dello stato giuridico del personale ad esse appartenente, in dipendenza della peculiarità dei compiti, degli obblighi e delle limitazioni personali, previsti da leggi e regolamenti, per le funzioni di tutela delle istituzioni democratiche e di difesa dell'ordine e della sicurezza interna ed esterna, nonché per i peculiari requisiti di efficienza

operativa richiesti e i correlati impieghi in attività usuranti.

2. La disciplina attuativa dei principi e degli indirizzi di cui al comma 1 è definita con successivi provvedimenti legislativi, con i quali si provvede altresì a stanziare le occorrenti risorse finanziarie.

3. Il Consiglio centrale di rappresentanza militare (COCER) partecipa, in rappresentanza del personale militare, alle attività negoziali svolte in attuazione delle finalità di cui al comma 1 e concernenti il trattamento economico del medesimo personale.

L'articolo in esame, **aggiunto dalla Camera**, al **comma 1** introduce il riconoscimento normativo della specificità delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, con riferimento sia al ruolo svolto sia alla condizione di stato giuridico del relativo personale.

Detta specificità è riconosciuta, in particolare, ai fini della definizione degli ordinamenti, delle carriere e dei contenuti del rapporto di impiego e della tutela economica, pensionistica e previdenziale.

La connotazione in termini di specificità, in base al comma in esame, discende dalla considerazione della peculiarità dei compiti, degli obblighi e delle limitazioni personali, previsti da leggi e regolamenti, per le funzioni di tutela delle istituzioni democratiche e di difesa dell'ordine e della sicurezza interna ed esterna, nonché dei peculiari requisiti di efficienza operativa richiesti e dei correlati impieghi in attività usuranti.

Il **comma 2** demanda la disciplina attuativa dei 'principi' e degli 'indirizzi' posti dal comma 1 a successivi provvedimenti legislativi, con i quali si dovrà provvedere altresì a stanziare le occorrenti risorse finanziarie.

Dal combinato disposto dei commi 1 e 2 sembra evincersi pertanto che l'intervento in esame ha un valore eminentemente programmatico.

Al riguardo, il relatore alla Camera ha espressamente qualificato la norma posta dal comma 1 come disposizione ‘di principio’.

Dall’esame del dibattito presso l’altro ramo, peraltro, è possibile desumere quale sia, nell’ottica del Governo, il portato del riconoscimento della specificità, ove la norma sia reputata immediatamente precettiva⁷². Secondo l’interpretazione governativa, riconoscere in via permanente la «specificità» del comparto, in primo luogo, comporterebbe in via obbligata la previsione di stanziamento nella legge finanziaria di risorse aggiuntive, finora riconosciute soltanto previo accertamento di compatibilità con i vincoli di finanza pubblica e non permanentemente. Discenderebbe poi dalla norma in esame anche l’automatica esclusione del personale del comparto da tutte le disposizioni dirette alla razionalizzazione ed al contenimento della spesa per il pubblico impiego.

Il **comma 3** dell’articolo in esame prevede che il Consiglio centrale di rappresentanza militare (COCER) partecipi, in rappresentanza del personale militare, alle attività ‘negoziali’ tese al concreto riconoscimento della specificità e concernenti, in particolare, il trattamento economico del medesimo personale.

Durante l’esame dell’altro ramo è stato evidenziato che il comma in esame riconosce un ‘ruolo negoziale’ agli organismi di rappresentanza militare. In particolare, la portata innovativa consisterebbe nell’attribuzione al COCER del ruolo di rappresentante delle esigenze del personale – limitatamente ai profili del trattamento economico - in luogo degli Stati maggiori.

Si ricorda che il ruolo degli organi di rappresentanza di militari è definito, in primo luogo, dall’articolo 19 della legge n. 382 del 1978⁷³. In virtù di tale norma spetta agli organi di rappresentanza la formulazione di pareri, di proposte e di richieste su tutte le materie che formano oggetto di norme legislative o regolamentari circa la condizione, il trattamento, la tutela - di natura giuridica, economica, previdenziale, sanitaria, culturale e morale - dei militari. Tali pareri, proposte e richieste sono comunicati al Ministro della difesa che li trasmette per conoscenza alle Commissioni permanenti competenti per materia delle due Camere, a richiesta delle medesime. Dalle competenze degli organi rappresentativi sono comunque escluse le materie concernenti l’ordinamento, l’addestramento, le operazioni, il settore logistico-operativo, il rapporto gerarchico-funzionale e l’impiego del personale.

Va anche ricordato che l’articolo 8 della medesima legge 382/1978 vieta ai militari di esercitare il diritto di sciopero, costituire associazioni professionali a carattere sindacale, aderire ad altre associazioni sindacali. Tale disposizione è stata ritenuta legittima dalla Corte costituzionale, in base alla considerazione che la declaratoria di illegittimità costituzionale dell’art. 8 aprirebbe la via a organizzazioni la cui attività potrebbe

⁷² Si veda l’intervento del sottosegretario Giuseppe VEGAS presso la V Commissione della Camera (cfr resoconto della seduta del 14 ottobre 2008). Si consideri che l’interpretazione sopra riportata è stata data prima che venisse approvato – dall’Aula della Camera – l’em.to che ha dato luogo al comma 2 del testo in esame, em.to che ha recepito una condizione posta dalla V Commissione dell’altro ramo.

⁷³ *Norme di principio sulla disciplina militare.*

risultare non compatibile con i caratteri di coesione interna e neutralità dell'ordinamento militare.

Le procedure per la definizione dei contenuti del rapporto di impiego del personale delle Forze di polizia anche ad ordinamento militare e delle Forze armate sono delineate dal d. lgs. n. 195 del 1995⁷⁴ (e successive modificazioni). In particolare, mentre per le forze di polizia ad ordinamento civile è prevista una vera e propria procedura di contrattazione (che però necessita di un DPR di ratifica), per le forze di polizia ad ordinamento militare e per le Forze armate è prevista una procedura di concertazione (sempre trasfusa in un successivo DPR). Nell'ambito di siffatta procedura di concertazione, il COCER Interforze può presentare, anche separatamente per sezioni Carabinieri, Guardia di finanza e Forze armate, proposte e richieste al Ministro per la funzione pubblica, al Ministro della difesa e, per il Corpo della Guardia di finanza, al Ministro delle finanze, per il tramite dello stato maggiore della Difesa o del Comando generale corrispondente.

I lavori per la formulazione dello schema di provvedimento riguardante le Forze di polizia ad ordinamento militare si svolgono in riunioni cui partecipano i delegati dei Comandi generali dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della Guardia di finanza e rappresentanti delle rispettive sezioni COCER e si concludono con la sottoscrizione dello schema di provvedimento concordato. Analogamente, i lavori per la formulazione dello schema di provvedimento riguardante le Forze armate si svolgono in riunioni cui partecipano i delegati dello stato maggiore della Difesa e i rappresentanti del COCER (sezioni Esercito, Marina e Aeronautica) e si concludono con la sottoscrizione dello schema di provvedimento concordato.

Gli schemi, come si è detto, vengono recepiti e resi operativi da un decreto del Presidente della Repubblica.

Va conclusivamente ricordato che, in base all'articolo 3 del d. lgs. 165/2001, il personale militare e quello delle Forze di polizia di Stato è tuttora in regime di diritto pubblico, essendo espressamente escluso dalla privatizzazione del rapporto di lavoro.

Si osserva che la portata innovativa del comma 3, con riguardo all'attribuzione di un ruolo negoziale al COCER, va inquadrata nell'attuale sistema pubblicistico di concertazione. In tale ottica, anche per prevenire eventuali dubbi interpretativi, potrebbe prendersi in considerazione una riformulazione del comma in termini di novella alla disciplina organica vigente in materia.

⁷⁴ Attuazione dell'art. 2 della L. 6 marzo 1992, n. 216, in materia di procedure per disciplinare i contenuti del rapporto di impiego del personale delle Forze di polizia e delle Forze armate.

Articolo 15

(Modifiche all'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di collaborazioni autonome nella pubblica amministrazione)

1. 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, 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».

L'articolo in epigrafe, **introdotto durante l'esame alla Camera**, è volto a novellare l'articolo 7, comma 6 del d. lgs. 165/2001, che reca la disciplina generale in tema di collaborazioni e consulenze nelle pubbliche amministrazioni (cd. 'incarichi esterni' - v. il testo a fronte della novella nella seconda parte del *dossier*).

In base al testo vigente, si può prescindere dal requisito della 'comprovata specializzazione universitaria' dell'incaricato – previsto in linea generale per il ricorso delle pp.aa. a collaboratori esterni - in caso di stipulazione di contratti d'opera per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo o dei mestieri artigianali, ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore.

La novella riformula la disciplina della deroga al requisito della comprovata specializzazione universitaria. La deroga, in base al nuovo testo proposto, è possibile, oltre che nei casi già previsti dalla norma vigente, anche in caso di stipulazione di contratti di collaborazione coordinata e continuativa per attività che debbano essere svolte da:

- soggetti che operino nel campo dell'attività informatica;
- soggetti che operino a supporto dell'attività didattica e di ricerca;
- soggetti che operino per i servizi di orientamento al lavoro, compreso il collocamento, e di certificazione dei contratti di lavoro.

A variare, nel nuovo testo, oltre alla platea dei collaboratori esterni per i quali non è richiesta la comprovata specializzazione universitaria, sono anche le tipologie contrattuali per il conferimento dell'incarico: sono contemplati i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, oltre che quelli di collaborazione 'di natura occasionale' (il testo vigente contempla solo il contratto d'opera).

Si ricorda che, in base all'articolo 2222 c.c., si ha contratto d'opera quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente (cd. lavoro autonomo).

Una definizione normativa di contratto di collaborazione coordinata e continuativa, allo stato, non sussiste. Secondo la dottrina e la giurisprudenza prevalenti i caratteri del rapporto di lavoro 'parasubordinato', che scaturisce dal contratto di collaborazione coordinata e continuativa e rappresenta una *species* di lavoro autonomo, sono i seguenti: continuità nel tempo; collaborazione al raggiungimento di scopi determinati da altri; coordinazione, ossia necessità di un collegamento funzionale dell'attività del lavoratore parasubordinato con la struttura del committente; carattere prevalentemente personale della prestazione lavorativa.

Può essere utile ricordare che la disposizione qui novellata è stata oggetto di diversi interventi di modifica, nel recente passato: ad opera dell'art. 32 del d.l. 223/2006⁷⁵ (c.d. "decreto Bersani 1"); successivamente del co. 76 dell'art. 3 della legge finanziaria 2008; quindi dell'articolo 46 del d.l. 112/2008⁷⁶.

Nel testo attualmente vigente, il comma 6 richiede – oltre al requisito della comprovata specializzazione universitaria dell'incaricato – i seguenti presupposti per il ricorso alla collaborazione esterna:

- la collaborazione deve essere volta a soddisfare esigenze cui la p.a. non possa far fronte con personale in servizio;
- 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;
- l'amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;
- la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata;
- devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.

⁷⁵ *Disposizioni urgenti per il rilancio economico e sociale, per il contenimento e la razionalizzazione della spesa pubblica, nonché interventi in materia di entrate e di contrasto all'evasione fiscale*, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248.

⁷⁶ *Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria*, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

Si tratta di presupposti elaborati dalla giurisprudenza contabile, successivamente positivizzati dal legislatore.

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.

Una norma speciale, relativa alle collaborazioni esterne degli enti locali, è recata dall'articolo 110, comma 6 del TUEL⁷⁷, in virtù del quale per obiettivi determinati e con convenzioni a termine, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi può prevedere collaborazioni esterne 'ad alto contenuto di professionalità'.

⁷⁷ D. lgs. 267/2000, *Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali*.

Articolo 16

(Correttivi alle disposizioni introdotte dall'articolo 72 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133)

1. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni, che si avvalgono della facoltà di cui all'articolo 72, comma 11, del decreto-legge 25 giugno 2008, n.112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133, possono corrispondere a favore del personale dirigenziale un'indennità sostitutiva del preavviso, ovvero conferire al medesimo personale un incarico ai sensi dell'articolo 19, comma 10, del citato decreto legislativo n.165 del 2001, e successive modificazioni, rendendo in entrambi i casi indisponibile un posto di funzione dirigenziale per la

spesa equivalente.

2. Al comma 8 dell'articolo 72 del decreto-legge 25 giugno 2008, n.112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Resta fermo quanto previsto dal comma 11».

3. Al secondo periodo del comma 11 dell'articolo 72 del decreto-legge 25 giugno 2008, n.112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133, le parole: «il Ministro dell'economia e delle finanze, sentiti i Ministri» sono sostituite dalle seguenti: «i Ministri dell'economia e delle finanze,».

Il presente articolo è stato inserito dalla Camera.

Esso riguarda le normative⁷⁸, concernenti i dipendenti pubblici, relative ai seguenti istituti: la possibile risoluzione del rapporto di lavoro con i soggetti che abbiano già conseguito la massima anzianità contributiva di 40 anni, utile ai fini del calcolo della pensione; il trattenimento in servizio oltre il limite anagrafico per il collocamento a riposo.

Riguardo alla risoluzione, da parte della pubblica amministrazione, del rapporto di lavoro con un dipendente che abbia conseguito la massima anzianità contributiva di 40 anni, utile ai fini del calcolo della pensione, il **comma 1 dell'articolo in esame** prevede che l'amministrazione medesima possa: corrispondere al soggetto, qualora appartenente al personale dirigenziale, un'indennità sostitutiva del preavviso di sei mesi (preavviso altrimenti necessario ai fini della risoluzione suddetta); conferire al soggetto (sempre se dirigente) un

⁷⁸ Di cui all'art. 72, commi da 7 a 11, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2008, n. 133.

incarico, in conformità alla disciplina prevista per i dirigenti ai quali non sia affidata la titolarità di uffici dirigenziali⁷⁹.

Sia nell'ipotesi di corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso sia nel caso di conferimento dell'incarico suddetto, si deve rendere indisponibile un posto di funzione dirigenziale per la spesa equivalente.

Il successivo **comma 2** specifica (cfr. il testo a fronte posto alla fine del presente dossier) che la risoluzione può concernere anche i soggetti per i quali sia stato già adottato, secondo la disciplina sui trattenimenti in servizio previgente o transitoria (rispetto a quella nuova a regime)⁸⁰, il trattenimento oltre il limite di età per il collocamento a riposo.

Si ricorda che, secondo la disciplina della risoluzione in oggetto⁸¹, le amministrazioni pubbliche (di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni)⁸² hanno facoltà, in caso di conseguimento dell'anzianità massima contributiva di 40 anni da parte del dipendente, di risolvere il rapporto di lavoro, con un preavviso di almeno sei mesi e fermo restando quanto previsto dalla normativa in materia di decorrenze dei trattamenti pensionistici⁸³.

La presente disciplina sulla risoluzione non si applica ai magistrati ed ai professori universitari.

Relativamente al personale dei comparti sicurezza, difesa ed esteri, gli specifici criteri e le modalità applicative dei principi della disposizione in esame sono definiti, tenendo conto delle rispettive peculiarità ordinamentali, con decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri.

Tali decreti sono emanati previa delibera del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentiti i Ministri dell'interno, della difesa e degli affari esteri.

⁷⁹ Si ricorda che questi ultimi soggetti, in base all'art. 19, comma 10, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, "svolgono, su richiesta degli organi di vertice delle amministrazioni che ne abbiano interesse, funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specifici previsti dall'ordinamento, ivi compresi quelli presso i collegi di revisione degli enti pubblici in rappresentanza di amministrazioni ministeriali".

⁸⁰ Riguardo alla nuova disciplina a regime sui trattenimenti in servizio e a quella transitoria, cfr. i commi da 7 a 10 del citato art. 72 del D.L. n. 112 del 2008.

⁸¹ Disciplina di cui al citato art. 72, comma 11, del D.L. n. 112 del 2008.

⁸² Rientrano in tale ambito: "tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300".

⁸³ *Si osserva che la disposizione in esame, facendo riferimento all'anzianità massima contributiva di 40 anni, sembrerebbe concernere solo il personale in regime di sistema pensionistico retributivo integrale (in quanto nel sistema contributivo integrale e nel sistema misto non figura una nozione di anzianità massima).*

Il **comma 3** del **presente articolo 16** modifica quest'ultima procedura, prevedendo che i Ministri dell'interno, della difesa e degli affari esteri esprimano il concerto, anziché un parere (cfr. il testo a fronte posto alla fine di questo dossier).

Articolo 17

(Delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi)

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa vigente in materia di congedi, aspettative e permessi, comunque denominati, fruibili dai lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, in base ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) coordinamento formale e sostanziale del testo delle disposizioni vigenti in materia, apportando le modifiche necessarie per garantire la coerenza giuridica, logica e sistematica della normativa e per adeguare, aggiornare e semplificare il linguaggio normativo;

b) indicazione esplicita delle norme abrogate, fatta salva l'applicazione dell'articolo 15 delle disposizioni sulla legge in generale premesse al codice civile;

c) riordino delle tipologie di permessi, tenuto conto del loro contenuto e della loro diretta correlazione a posizioni giuridiche costituzionalmente tutelate;

d) razionalizzazione e semplificazione dei criteri e delle modalità per la fruizione dei congedi, delle aspettative e dei permessi di cui al presente articolo;

e) razionalizzazione e semplificazione dei documenti da presentare, con particolare riferimento alle persone con *handicap* in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104, o affette da patologie di tipo neuro-degenerativo o oncologico.

2. I decreti legislativi di cui al comma 1 sono adottati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e previo parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n.281, e successive modificazioni, che si esprime entro trenta giorni dalla data di trasmissione dei relativi schemi; decorso tale termine, il Governo può comunque procedere. Successivamente, gli schemi sono trasmessi alle Camere per l'acquisizione del parere delle competenti Commissioni parlamentari, che si esprimono entro quaranta giorni dall'assegnazione; decorso tale termine, i decreti legislativi possono essere comunque emanati. Qualora il termine per l'espressione del parere parlamentare di cui al presente comma scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine per l'adozione dei decreti legislativi di cui al comma 1, quest'ultimo è prorogato di due mesi.

3. L'adozione dei decreti legislativi attuativi della delega di cui al presente articolo non deve comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Il presente articolo è stato inserito dalla Camera.

Esso reca una delega al Governo ai fini del riordino della disciplina in materia di congedi, aspettative e permessi (comunque denominati), spettanti ai lavoratori dipendenti, pubblici e privati.

La delega deve essere esercitata entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge (**alinea del comma 1**), secondo la procedura definita dal **comma 2** e senza la determinazione di nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica (**comma 3**).

I principii e i criteri direttivi per l'esercizio della delega sono i seguenti (**lettere da a) a e)** del **comma 1**):

- il coordinamento, formale e sostanziale, delle disposizioni vigenti in materia;
- l'indicazione esplicita delle norme abrogate;
- il riordino delle tipologie degli istituti in oggetto, "tenuto conto del loro contenuto e della loro diretta correlazione a posizioni giuridiche costituzionalmente tutelate";
- la "razionalizzazione e semplificazione" sia dei criteri e delle modalità per la fruizione dei benefici in esame sia della documentazione da presentare - il principio suddetto relativo alla documentazione è posto con particolare riferimento alle fattispecie in cui rientrano soggetti in condizione di *handicap grave*⁸⁴ o affetti da patologie di tipo neuro-degenerativo o oncologico -.

In generale, si ricorda che gli istituti in oggetto attengono a varie situazioni soggettive del lavoratore o di altre persone.

In merito al presente articolo, il parere del Comitato per la legislazione della Camera ha rilevato che "dovrebbe valutarsi l'opportunità di integrare i principi e criteri direttivi della delega, atteso che essi, nell'attuale formulazione, recano esclusivamente indicazioni sulle modalità di redazione dei testi, e sulle finalità di «riordino» e di «semplificazione» degli istituti e delle procedure oggetto della delega medesima".

⁸⁴ Secondo la definizione di tali soggetti operata dall'art. 3, comma 3, della L. 5 febbraio 1992, n. 104.

Articolo 18

(Modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità)

1. All'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n.104, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 3 è sostituito dal seguente:

«3. A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con *handicap* in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con *handicap* in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con *handicap* in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con *handicap* in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente»;

b) al comma 5, le parole da: «Il genitore» fino a: «handicappato» sono sostituite dalle seguenti: «Il lavoratore di cui al comma 3» e le parole: «al proprio domicilio» sono sostituite dalle seguenti: «al domicilio della persona da assistere»;

c) è aggiunto, in fine, il seguente comma: «7-bis. Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui

al presente articolo, qualora il datore di lavoro, avvalendosi dei competenti organi della pubblica amministrazione, accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti».

2. All'articolo 42 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n.151, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 2 è sostituito dal seguente:

«2. Successivamente al compimento del terzo anno di età del bambino con *handicap* in situazione di gravità, il diritto a fruire dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104, e successive modificazioni, è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese»;

b) il comma 3 è abrogato.

3. All'articolo 20, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n.53, le parole da: «nonché» fino a: «non convivente» sono soppresse.

4. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni, comunicano alla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica:

a) i nominativi dei propri dipendenti cui sono accordati i permessi di cui all'articolo 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104, e successive modificazioni, ivi compresi i nominativi

dei lavoratori padri e delle lavoratrici madri, specificando se i permessi sono fruiti dal lavoratore con *handicap* in situazione di gravità, dal lavoratore o dalla lavoratrice per assistenza al proprio figlio, per assistenza al coniuge o per assistenza a parenti o affini;

b) in relazione ai permessi fruiti dai dipendenti per assistenza a persona con *handicap* in situazione di gravità, il nominativo di quest'ultima, l'eventuale rapporto di dipendenza da un'amministrazione pubblica e la denominazione della stessa, il comune di residenza dell'assistito;

c) il rapporto di coniugio, il rapporto di maternità o paternità o il grado di parentela o affinità intercorrente tra ciascun dipendente che ha fruito dei permessi e la persona assistita;

d) per i permessi fruiti dal lavoratore padre o dalla lavoratrice madre, la specificazione dell'età maggiore o minore di tre anni del figlio;

e) il contingente complessivo di giorni e ore di permesso fruiti da ciascun lavoratore nel corso dell'anno precedente e per ciascun mese.

5. La Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica istituisce e cura, con gli ordinari stanziamenti di bilancio, una banca di dati informatica costituita secondo quanto previsto dall'articolo 22, commi 6 e 7, del codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196, in cui confluiscono le comunicazioni di cui al comma 4 del presente articolo, che sono fornite da ciascuna amministrazione per via telematica entro il 31 marzo di ciascun anno, nel rispetto delle misure di sicurezza previste dal predetto codice di cui al decreto legislativo n.196 del 2003.

6. La Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica è autorizzata al trattamento dei dati personali e sensibili di cui al comma 4, la cui conservazione non può comunque avere durata superiore a ventiquattro mesi. Ai fini della comunicazione dei dati di cui al comma 4, le amministrazioni pubbliche sono autorizzate al trattamento dei relativi dati personali e sensibili e provvedono alla conservazione dei dati per un periodo non superiore a trenta giorni dalla loro comunicazione, decorsi i quali, salve specifiche esigenze amministrativo-contabili, ne curano la cancellazione. Le operazioni rilevanti consistono nella raccolta, conservazione, elaborazione dei dati in forma elettronica e no, nonché nella comunicazione alle amministrazioni interessate. Sono inoltre consentiti la pubblicazione e la divulgazione dei dati e delle elaborazioni esclusivamente in forma anonima. Le attività di cui ai commi 4 e 5, finalizzate al monitoraggio e alla verifica sulla legittima fruizione dei permessi, sono di rilevante interesse pubblico. Rimangono fermi gli obblighi previsti dal secondo comma dell'articolo 6 della legge 26 maggio 1970, n.381, dall'ottavo comma dell'articolo 11 della legge 27 maggio 1970, n.382, e dal quarto comma dell'articolo 8 della legge 30 marzo 1971, n.118, concernenti l'invio degli elenchi delle persone sottoposte ad accertamenti sanitari, contenenti soltanto il nome, il cognome e l'indirizzo, rispettivamente all'Ente nazionale per la protezione e l'assistenza dei sordomuti, all'Unione italiana dei ciechi e degli ipovedenti e all'Associazione nazionale dei mutilati e invalidi civili.

L'articolo 18 è stato inserito dalla Camera.

Esso modifica la normativa sui permessi lavorativi per l'assistenza a soggetti portatori di *handicap* (cfr. nella seconda parte del *dossier* il testo a fronte delle norme modificate).

I **commi da 1 a 3** novellano, in primo luogo, la disciplina sul diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito, novellando l'art. 33 della L. 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, l'art. 20 della L. 8 marzo 2000, n. 53, e l'art. 42 del "testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della L. 8 marzo 2000, n. 53", di cui al D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni.

La vigente normativa attribuisce il diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito⁸⁵, fruibili anche in maniera continuativa e coperti da contribuzione pensionistica figurativa, ai lavoratori dipendenti, pubblici e privati, rientranti in una delle seguenti fattispecie:

- presenza di un figlio minorenni, anche adottivo, di età superiore ai tre anni⁸⁶ e con *handicap* in situazione di gravità⁸⁷;
- assistenza ad un soggetto, coniuge, figlio maggiorenne, oppure parente o affine entro il terzo grado⁸⁸, con *handicap* in situazione di gravità e convivente;
- assistenza in via esclusiva e continuativa al coniuge, ad un figlio maggiorenne, ad un parente o affine entro il terzo grado (sempre con *handicap* in situazione di gravità), benché non convivente.

Il diritto non è riconosciuto qualora la persona da assistere o il minore sia ricoverato a tempo pieno.

Inoltre, il beneficio in esame spetta anche, per le corrispondenti fattispecie suddette, ai soggetti affidatari di minori con *handicap* in situazione di gravità⁸⁹.

Per i genitori (anche adottivi, nonché per gli affidatari di minore), il limite di tre giorni mensili si applica al cumulo dei permessi dei due soggetti; qualora uno dei due non sia lavoratore dipendente, resta fermo il diritto in favore dell'altro genitore.

La novella di cui ai **commi 1, lett. a), 2 e 3** (con riguardo alle ipotesi in cui la persona da assistere non sia il coniuge o un figlio) limita il diritto alle fattispecie in cui il legame di parentela o di affinità sia di primo o secondo grado⁹⁰; per i casi

⁸⁵ La qualificazione del permesso come retribuito è stata chiarita, con norma di interpretazione autentica, dall'art. 2, comma 3-ter, del D.L. 27 agosto 1993, n. 324, convertito, con modificazioni, dalla L. 27 ottobre 1993, n. 423.

Gli oneri relativi alla retribuzione dei permessi sono a carico dell'ente previdenziale di appartenenza (art. 43 del citato testo unico di cui al D.Lgs. n. 151 del 2001).

⁸⁶ Per i minori di età fino a tre anni, la normativa attribuisce diritti più ampi (cfr. gli artt. 33, 42 e 43 del citato testo unico di cui al D.Lgs. n. 151, e successive modificazioni).

⁸⁷ La definizione di tali soggetti è operata dall'art. 3, comma 3, della L. 5 febbraio 1992, n. 104.

⁸⁸ Riguardo ai gradi di parentela e di affinità, cfr. gli artt. 76 e 78 del codice civile.

⁸⁹ Ai sensi dell'art. 33, comma 7, della L. n. 104 del 1992 e dell'art. 45, comma 2, del testo unico di cui al D.Lgs. n. 151.

⁹⁰ Riguardo ai gradi di parentela e di affinità, cfr., come detto, gli artt. 76 e 78 del codice civile.

in cui il legame sia di terzo grado, il diritto è ora riconosciuto solo "qualora i genitori o il coniuge della persona con *handicap* in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti". *Si rileva che non appare chiaro se il beneficio competa anche - e a quali condizioni - nel caso in cui solo alcuni dei soggetti summenzionati (genitori e coniuge) ricadano nelle ipotesi descritte. Si dovrebbe intendere, inoltre, che sia irrilevante nella fattispecie in oggetto se il permesso sia richiesto dal medesimo genitore o coniuge rientrante nelle suddette ipotesi oppure da un altro familiare, parente o affine.*

La novella specifica altresì che, ferma restando la disciplina summenzionata per i genitori (anche adottivi, nonché per i soggetti affidatari di minore), il diritto può esser riconosciuto ad un solo lavoratore dipendente, relativamente alla stessa persona con *handicap* in situazione di gravità. Si sopprimono, inoltre, i requisiti della convivenza e della "continuità" dell'assistenza (previsti finora, come detto, per alcune fattispecie).

La **lett. b)** del **comma 1** modifica, invece, la disciplina sulla possibilità di scelta della sede di lavoro, di cui all'art. 33, comma 5, della L. n. 104 del 1992, e successive modificazioni.

Tale norma, nella versione vigente, prevede che il lavoratore dipendente, pubblico o privato, il quale assista con continuità il coniuge, un figlio oppure un parente o un affine entro il terzo grado portatore di *handicap* (anche non grave)⁹¹ abbia diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non possa essere trasferito, senza il suo consenso, ad altra sede.

La novella di cui alla **lett. b)** ridefinisce l'ambito dei gradi di legame interessati conformemente alla novella di cui alla precedente **lett. a)**, esclude dalla fattispecie i casi di assistenza a portatori di *handicap* non grave e sopprime il requisito della "continuità" dell'assistenza. Inoltre, riguardo al contenuto del diritto, si fa riferimento non più al domicilio del lavoratore, ma a quello della persona da assistere.

La **lett. c)** - aggiungendo un comma *7-bis* nel citato art. 33 della L. n. 104 - reca una norma di chiusura, con riguardo ai diritti summenzionati, relativi ai tre giorni di permesso mensile retribuito e alla sede di lavoro. Si prevede che, ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il dipendente decada dai diritti, qualora il datore di lavoro, avvalendosi dei competenti organi della pubblica amministrazione, accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti.

I **commi da 4 a 6** del presente **articolo 18** dispongono che le pubbliche amministrazioni (di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni)⁹² comunichino alla Presidenza del Consiglio dei

⁹¹ Secondo la nozione generale di *handicap* di cui all'art. 3, comma 1, della stessa L. n. 104.

⁹² Rientrano in tale ambito: "tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento

Ministri-Dipartimento della funzione pubblica alcuni dati, relativi ai propri dipendenti che fruiscano dei permessi mensili retribuiti summenzionati o dei permessi retribuiti previsti (nel limite di due ore quotidiane) per i minori con *handicap* in situazione di gravità e di età non superiore ai tre anni. Si contempla altresì la costituzione, da parte del citato Dipartimento, di una banca dati, in cui confluiscono le comunicazioni. Tali attività sono intese "al monitoraggio e alla verifica sulla legittima fruizione dei permessi" (da parte dei dipendenti delle suddette pubbliche amministrazioni).

autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300".

Articolo 19
(Certificati di malattia)

1. Al fine di assicurare un quadro completo delle assenze per malattia nei settori pubblico e privato, nonché un efficace sistema di controllo delle stesse, a decorrere dal 1° gennaio 2009, in tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri previsto dal comma 5-*bis* dell'articolo 50 del decreto-legge 30 settembre 2003, n.269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n.326, introdotto dal comma 810 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n.296, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità,

all'amministrazione o al datore di lavoro privato interessati.

2. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, gli enti del Servizio sanitario nazionale e le altre amministrazioni interessate svolgono le attività di cui al comma 1 con le risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

3. Al comma 2 dell'articolo 71 del decreto-legge 25 giugno 2008, n.112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133, le parole: «mediante presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica» sono sostituite dalle seguenti: «mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale».

Il presente articolo è stato inserito dalla Camera.

Esso concerne le certificazioni di malattia dei lavoratori, pubblici e privati.

Il **comma 1** estende al datore di lavoro, a decorrere dal 1° gennaio 2009, il sistema obbligatorio di trasmissione telematica della documentazione attestante la malattia⁹³. All'invio telematico nei confronti del datore deve provvedere l'INPS, che a sua volta, già nella normativa vigente, relativa al settore privato⁹⁴, riceve in via telematica dal medico la certificazione della malattia.

⁹³ Riguardo alle modalità, il presente comma 1 fa rinvio al D.P.C.M. 26 marzo 2008, che concerne, tra l'altro, l'invio telematico all'INPS della certificazione in esame da parte del medico.

⁹⁴ Normativa posta dall'art. 2 del D.L. 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 febbraio 1980, n. 33, e successive modificazioni. Cfr. anche la nota precedente.

Si ricorda che, attualmente, nel settore privato, il datore può richiedere all'INPS l'invio telematico, mentre, qualora non eserciti tale facoltà, l'obbligo di trasmissione al datore della certificazione della malattia è a carico del lavoratore.

Le norme sull'obbligo di invio telematico - all'INPS da parte del medico (o della struttura sanitaria) e al datore di lavoro da parte dell'INPS - sono poste dal presente **comma 1** anche con riferimento ai lavoratori delle pubbliche amministrazioni, al "fine di assicurare un quadro completo delle assenze per malattia nel settore pubblico e privato, nonché un efficace sistema di controllo delle stesse".

Il **comma 2** specifica che l'INPS, gli enti del Servizio sanitario nazionale e le altre amministrazioni interessate svolgono le attività di cui al comma 1 con le risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Il **comma 3** concerne l'ambito dei soggetti competenti ad accertare lo stato di malattia dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni)⁹⁵, nell'ipotesi di assenza protratta per un periodo superiore a dieci giorni⁹⁶ o dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare (cioè, a decorrere dal terzo evento).

⁹⁵ Rientrano in tale nozione: "tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300".

⁹⁶ Secondo la circolare n. 7 del 17 luglio 2008 del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, la presente "fattispecie si realizza sia nel caso di attestazione mediante un unico certificato dell'intera assenza sia nell'ipotesi in cui in occasione dell'evento originario sia stata indicata una prognosi successivamente protratta mediante altro/i certificato/i, sempre che l'assenza sia continuativa".

La normativa vigente⁹⁷ prevede che, in tali casi, l'assenza sia giustificata esclusivamente in base ad una certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica.

La novella di cui al **comma 3** in esame (cfr. il testo a fronte nella seconda parte del presente *dossier*) specifica che la certificazione può essere rilasciata anche da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale.

Si osserva che tale possibilità è già ammessa, in via interpretativa, dalla circolare n. 7 del 17 luglio 2008 del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione. *Sembra, quindi, preferibile formulare il presente comma 3 in termini di interpretazione autentica o, in ogni caso, in modo da assicurare l'effetto retroattivo dell'intervento.*

⁹⁷ Di cui all'art. 71, comma 2, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2008, n. 133.

Articolo 20

(Modifiche all'articolo 71 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, in materia di assenza per malattia)

1. All'articolo 71 del decreto-legge 25 giugno 2008, n.112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1-*bis* è sostituito dal seguente:

«1-bis. A decorrere dall'anno 2009, limitatamente alle assenze per malattia di cui al comma 1 del personale del comparto sicurezza e difesa nonché del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, gli emolumenti di carattere continuativo correlati allo specifico *status* e alle peculiari condizioni di impiego di tale personale sono equiparati al

trattamento economico fondamentale»;

b) il comma 5 è abrogato.
2. Agli oneri derivanti dall'attuazione delle disposizioni introdotte dal comma 1, lettera a), pari a 9,1 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2009, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa relativa al Fondo per interventi strutturali di politica economica, di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n.282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n.307.

L'articolo in esame, **introdotto dalla Camera**, modifica il recente articolo 71 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112⁹⁸ (**comma 1**), (cfr. il testo a fronte della novella nella seconda parte del *dossier*).

La disposizione di cui si propone la modifica reca norme in materia di assenze per malattia e per permesso retribuito dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

In particolare, in tema di assenze per malattia, l'articolo 71 ha introdotto una disciplina restrittiva, tesa alla riduzione dei giorni di assenza per malattia dei dipendenti pubblici, allo scopo di riportare il tasso di assenteismo del settore pubblico nei limiti di quello del settore privato (v. relazione governativa al ddl di conversione).

L'articolo 71, nel testo vigente, stabilisce:

⁹⁸ *Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria*, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

- la corresponsione ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2⁹⁹, del D.Lgs. 165/2001, per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, nei primi dieci giorni di assenza, del solo trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio. Resta comunque fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a *day hospital*, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita (comma 1);

- l'obbligo, nelle ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare, di ricorrere esclusivamente ad una struttura sanitaria pubblica per il rilascio della certificazione medica (comma 2);

- l'effettuazione del controllo della sussistenza della malattia del dipendente da parte dell'Amministrazione di appartenenza anche in caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative, nonché la modifica delle fasce orarie di reperibilità del lavoratore entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, che vengono previste dalle ore 8 alle ore 13 e dalle ore 14 alle ore 20 di tutti i giorni, compresi i non lavorativi e i festivi (comma 3);

- la non assimilazione delle assenze per malattia alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa (comma 5), con alcune eccezioni riferite ad assenze per motivazioni particolari (ad es. congedi di maternità e paternità).

Il comma 1-*bis*, inserito durante l'esame parlamentare del ddl di conversione, specifica peraltro che le su illustrate disposizioni in materia di assenza per malattia non si applicano, nel comparto sicurezza e difesa, in caso di malattie conseguenti a lesioni riportate in attività operative e addestrative.

L'articolo in esame, alla **lettera a)** del **comma 1**, riformula il succitato comma 1-*bis* dell'articolo 71, introducendo una nuova disciplina speciale – decorrente dall'anno 2009 - per il personale del comparto sicurezza e difesa nonché per il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, relativamente al trattamento

⁹⁹ L'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 chiarisce che per amministrazioni pubbliche debbono intendersi tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'ARAN e le Agenzie istituite dal D.Lgs. 300/1999 (Agenzia industrie difesa; Agenzia per le normative e i controlli tecnici; Agenzia per la proprietà industriale; Agenzia per la protezione dell'ambiente e per i servizi tecnici; Agenzia dei rapporti terrestri e delle infrastrutture; Agenzia per la formazione e l'istruzione professionale; Agenzie fiscali (entrate, dogane, territorio, demanio).

retributivo in caso di assenza per malattia. Si prevede che al personale *de quo* sia riconosciuta, nei primi dieci giorni di congedo per malattia, l'equiparazione degli emolumenti di carattere continuativo 'correlati alla specifica di *status* e di impiego' al trattamento economico fondamentale. Viene così ampliata – rispetto alla restante parte del personale pubblico, alla quale viene riconosciuto il solo trattamento economico fondamentale – la retribuzione spettante al personale in questione per i primi dieci giorni di assenza per malattia. Nel nuovo testo proposto non figura più, peraltro, la discriminante legata alla causa dell'assenza per malattia (ossia l'essere o meno quest'ultima determinata da lesioni riportate in attività operative e addestrative, v. sopra).

La **lettera b)** del **comma 1** abroga il comma 5 del menzionato articolo 71, che come detto dispone, per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, la non equiparabilità delle assenze per malattia alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa (v. anche sopra).

Il **comma 2** reca la quantificazione degli oneri derivanti dall'attuazione della lettera *a)* del comma 1, pari a 9,1 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2009. Per la relativa copertura si prevede una corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa relativa al Fondo per gli interventi strutturali di politica economica, di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282¹⁰⁰.

¹⁰⁰ *Disposizioni urgenti in materia fiscale e di finanza pubblica*, convertito con modificazioni dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307.

Articolo 21

(Aspettativa per conferimento incarichi, ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)

1. Al personale del comparto sicurezza e difesa possono essere conferiti, ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni, nel rispetto dei requisiti e dei limiti ivi previsti, incarichi dirigenziali da parte di amministrazioni pubbliche diverse da quella di appartenenza, che siano strettamente collegati alla professionalità da loro rivestita e motivati da esigenze di

carattere eccezionale. Il personale è collocato in aspettativa senza assegni e continua ad occupare il relativo posto nella dotazione organica dell'amministrazione di appartenenza.

2. Gli incarichi dirigenziali di cui al comma 1 sono conferiti previa autorizzazione del Ministro competente, d'intesa con il Ministro dell'economia e delle finanze.

L'articolo 21, introdotto durante l'esame presso l'Assemblea della Camera, al comma 1 prevede per il personale del comparto sicurezza e difesa (forze di polizia civili e militari, vigili del fuoco, forze armate) la possibilità di essere collocati in aspettativa per conferimento di incarichi dirigenziali da parte di amministrazioni pubbliche diverse da quella di appartenenza, nel rispetto dei requisiti e dei limiti previsti dalla normativa in materia di incarichi dirigenziali presso amministrazioni pubbliche posta dall'art. 19 comma 6 del d.lgs. 165 del 2001¹⁰¹. Gli incarichi dirigenziali conferiti al personale del comparto devono inoltre essere strettamente collegati alla professionalità da loro rivestita e motivati da esigenze di carattere eccezionale. Il conferimento dell'incarico determina il collocamento in aspettativa senza assegni, con il mantenimento del posto nella dotazione organica di appartenenza - come già previsto, in generale, per i dipendenti pubblici a cui siano attribuiti gli incarichi suddetti.

Si ricorda che, nella normativa vigente, il personale del comparto sicurezza e difesa rientra nell'ambito di applicazione del comma 12 del citato art. 19 del d.lgs. n. 165, il quale, per il conferimento, in generale, degli incarichi di funzioni dirigenziali, fa rinvio ai rispettivi ordinamenti di settore.

Si ricorda che il comma 6 dell'art. 19 del d.lgs. 165 del 2001 citato prevede che gli incarichi dirigenziali possono essere conferiti, da ciascuna amministrazione - entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia del ruolo dei dirigenti e dell'8 per cento della dotazione organica di quelli

¹⁰¹ Recante *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*.

appartenenti alla seconda fascia - a tempo determinato ai soggetti indicati dal medesimo comma. La durata di tali incarichi, comunque, non può eccedere, per gli incarichi di funzione dirigenziale di cui ai commi 3 (incarichi di Segretario generale di ministeri, gli incarichi di direzione di strutture articolate al loro interno in uffici dirigenziali generali e quelli di livello equivalente) e 4 (incarichi di funzione dirigenziale di livello generale), il termine di tre anni, e, per gli altri incarichi di funzione dirigenziale il termine di cinque anni.

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

Il trattamento economico può essere integrato da una indennità commisurata alla specifica qualificazione professionale, tenendo conto della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali.

Per il periodo di durata dell'incarico, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio.

Il comma 2 prescrive che gli incarichi siano conferiti previa autorizzazione del Ministro competente, d'intesa con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Si ricorda che la disciplina vigente prescrive che gli incarichi di cui al comma 3 (incarichi di Segretario generale di ministeri, gli incarichi di direzione di strutture articolate al loro interno in uffici dirigenziali generali e quelli di livello equivalente) dell'art. 19 del d.lgs. n. 165 siano conferiti con DPR previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, mentre quelli di funzione dirigenziale di livello generale, di cui al comma 4, con DPCM, sempre su proposta del Ministro competente e che, entrambi i casi, sia data comunicazione al Senato della Repubblica ed alla Camera dei deputati. Per gli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale, infine, è previsto un provvedimento del dirigente dell'ufficio di livello dirigenziale generale.

Si ricorda inoltre che l'articolo 28, comma 7-bis del citato d. lgs. n. 165 prevede che le amministrazioni statali comunichino entro il 30 giugno di ogni anno al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio i dati riepilogativi relativi agli incarichi dirigenziali conferiti ai sensi dell'art. 19, comma 6, nonché alle posizioni di comando, fuori ruolo, aspettativa e mobilità, con indicazione della decorrenza e del termine di scadenza. Le informazioni sono comunicate e tempestivamente aggiornate per via telematica a cura delle amministrazioni interessate, con inserimento nella banca dati *on line* della Funzione pubblica.

Articolo 22 *(Comando del personale militare)*

1. A decorrere dal 1° gennaio 2009, si applicano anche al personale delle Forze armate le disposizioni di cui all'articolo 2, comma 91, della legge 24 dicembre 2007, n.244, che pongono a carico delle amministrazioni utilizzatrici gli oneri del

trattamento economico fondamentale e accessorio del personale in posizione di comando appartenente alle Forze di polizia e al Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

L'articolo 22, introdotto durante l'esame presso l'Assemblea della Camera, estende, a decorrere dal 1° gennaio 2009, al personale delle Forze armate la disciplina in materia di comando posta per il personale delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco dal comma 91 dell'art. 2 della legge finanziaria per il 2008.

In particolare, il citato comma 91 stabilisce che, a decorrere dal 1° febbraio 2008, il trattamento economico fondamentale e accessorio attinente alla posizione di comando del personale delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco è posto a carico delle amministrazioni utilizzatrici.

La *ratio* di tale disposizione era esplicitata in sede di relazione illustrativa e tecnica della finanziaria per il 2008, laddove il Governo affermava che pur non determinando risparmi di spesa “si può presumere che [...] determini un decremento del personale comandato, e conseguentemente un recupero delle unità a disposizione per compiti d'istituto”.

L'elemento caratterizzante introdotto dalla finanziaria 2008 di porre in ogni caso a carico della amministrazione utilizzatrice (sia essa statale o meno) l'onere di corresponsione del trattamento economico spettante al personale *de quo* in posizione di comando, viene dunque mantenuto ed esteso al personale della Difesa.

La disciplina generale del comando, ove non disapplicata a livello di contrattazione collettiva (per il personale “privatizzato”), è posta dagli articoli 56 e ss. del D.P.R. 3/1957¹⁰². In particolare, l'articolo 57 (*Trattamento del personale comandato e carico della spesa*) del D.P.R. citato attribuisce la spesa per il personale comandato presso altra amministrazione statale all'amministrazione di appartenenza, mentre carica quella relativa alla spesa del personale comandato presso enti pubblici direttamente ed interamente all'ente presso cui detto personale va a prestare servizio; tale ente è, altresì, tenuto a versare all'amministrazione statale cui il personale stesso appartiene l'importo

¹⁰² D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, *Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato*.

dei contributi e delle ritenute sul trattamento economico previsti dalla legge. Il periodo di tempo trascorso nella posizione di comando è computato agli effetti del trattamento di quiescenza e di previdenza. Alle promozioni di tutto il personale comandato, nonché agli aumenti periodici, provvede l'amministrazione cui l'impiegato appartiene organicamente.

Si ricorda altresì che la disciplina posta dalla finanziaria per il 2008 si applica altresì al personale dei corpi di polizia assegnato alla Presidenza del Consiglio dei ministri di cui all'art. 33 della L. 400/1988¹⁰³, nel caso in cui venga superato il contingente fissato dal decreto del Presidente del Consiglio previsto per l'assegnazione.

Il contingente di personale proveniente dai Corpi della Polizia di Stato di cui all'art. 33, L. 400/1988 viene assegnato con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri adottato di concerto con i Ministri dell'interno e dell'economia. I posti nei rispettivi corpi di appartenenza resisi vacanti a seguito dell'assegnazione sono considerati disponibili per nuove nomine. La restituzione del personale al corpo di appartenenza avviene, ove necessario, anche in soprannumero, salvo successivo riassorbimento.

La disposizione della finanziaria 2008 richiamata dal presente articolo stabilisce altresì che le disposizioni recate dall'art. 1, comma 6-*septies* del D.L. 300/2006¹⁰⁴ così come modificato dalla legge di conversione n. 17/2007 rimangano invariate. Tale norma da ultimo citata dispone che fino al 31 dicembre 2011, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, al personale appartenente al Corpo nazionale dei vigili del fuoco, collocato in posizione di comando o fuori ruolo presso gli organi costituzionali, presso gli uffici della Presidenza del Consiglio dei Ministri, nonché presso gli uffici di diretta collaborazione di cui all'articolo 14, comma 2, del D. Lgs. 165/2001¹⁰⁵, di cui ciascun ministro può avvalersi, per l'esercizio delle funzioni che gli sono proprie di indirizzo politico-amministrativo e di controllo della rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa agli indirizzi impartiti, continua ad applicarsi la disposizione di cui al sopra citato art. 57 del testo unico di cui al D.P.R. 3/1957. Al medesimo personale indicato dall'art. 1, comma 6-*septies* del D.L. 300/2006, e fino alla data del 31 dicembre 2011, non si applicano, altresì, il limite di cui all'ultimo periodo del comma 1 dell'art. 133 del D. Lgs. 217/2005¹⁰⁶ ovvero la disposizione secondo la quale possono essere collocati in posizione di comando o fuori ruolo non più di cinque unità di personale di livello dirigenziale contemporaneamente, e la disposizione di cui al comma 3 del medesimo art. 133 ai sensi della quale il trattamento economico e ogni altro onere finanziario relativi al personale collocato in posizione di comando o fuori ruolo sono a carico dell'amministrazione di destinazione.

¹⁰³ L. 23 agosto 1988, n. 400, *Disciplina dell'attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri*.

¹⁰⁴ D.L. 28 dicembre 2006, n. 300, *Proroga di termini previsti da disposizioni legislative e disposizioni diverse convertito con modificazioni dalla L. 26 febbraio, n. 17, Conversione in legge, con modificazioni, del D.L. 28 dicembre 2006, n. 300, recante proroga di termini previsti da disposizioni legislative. Disposizioni di delegazione legislativa*

¹⁰⁵ D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*.

¹⁰⁶ D.Lgs. 13 ottobre 2005, n. 217, *Ordinamento del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco a norma dell'articolo 2 della L. 30 settembre 2004, n. 252*.

Resta fermo, secondo quanto precisato dal secondo periodo del comma 91 dell'art. 2 della finanziaria per il 2008, il divieto posto dall'art. 3, comma 63 della L. 537/1993¹⁰⁷, ossia la non cumulabilità di indennità, compensi o emolumenti, comunque denominati, anche se pensionabili, corrisposti dall'amministrazione di appartenenza con altri analoghi trattamenti economici accessori previsti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale dell'amministrazione presso la quale i pubblici dipendenti "comandati" prestano servizio.

Si ricorda infine che il personale militare, delle Forze di polizia e quello del Corpo nazionale dei vigili del fuoco sono tuttora in regime di diritto pubblico (art. 3 del D. Lgs. 165/2001). Inoltre con la firma, il 31 ottobre 2007 del rinnovo del contratto di lavoro 2006-2007, tutto il personale del Corpo dei Vigili del fuoco (dirigenti, direttivi, personale operativo e personale amministrativo) è entrato nel comparto di contrattazione di diritto pubblico.

¹⁰⁷ L. 24 dicembre 1993, n. 537, *Interventi correttivi di finanza pubblica*.

Articolo 23

(Clausole generali e certificazione del contratto di lavoro)

1. In tutti i casi nei quali le disposizioni di legge nelle materie di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, contengano clausole generali, ivi comprese le norme in tema di instaurazione di un rapporto di lavoro, esercizio dei poteri datoriali, trasferimento di azienda e recesso, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente.

2. Nella qualificazione del contratto di lavoro e nell'interpretazione delle relative clausole il giudice non può discostarsi dalle valutazioni delle parti, espresse in sede di certificazione dei contratti di lavoro di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276, e successive modificazioni, salvo il caso di erronea qualificazione del contratto, di vizi del consenso o di difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

3. Nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto, oltre che delle fondamentali regole del vivere civile e dell'oggettivo interesse dell'organizzazione, delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ovvero nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle

commissioni di certificazione di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276, e successive modificazioni. Nel definire le conseguenze da riconnettere al licenziamento ai sensi dell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n.604, e successive modificazioni, il giudice tiene egualmente conto di elementi e di parametri fissati dai predetti contratti e comunque considera le dimensioni e le condizioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro, la situazione del mercato del lavoro locale, l'anzianità e le condizioni del lavoratore, nonché il comportamento delle parti anche prima del licenziamento.

4. L'articolo 75 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276, e successive modificazioni, è sostituito dal seguente:

«Art. 75. – (*Finalità*). – 1. Al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro secondo la procedura volontaria stabilita nel presente titolo».

5. All'articolo 76, comma 1, lettera *c-ter*), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «e comunque unicamente nell'ambito di intese definite tra il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali e il Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, con l'attribuzione a quest'ultimo delle funzioni di coordinamento e vigilanza per gli aspetti organizzativi».

6. Dall'attuazione del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori

oneri a carico della finanza pubblica. Gli adempimenti previsti dal presente articolo sono svolti nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

L'articolo 23 reca disposizioni relative al controllo giudiziale sul rispetto delle "clausole generali" contenute nella disciplina legislativa in materia di lavoro, alla certificazione dei contratti di lavoro e alle valutazioni da parte del giudice nei contenziosi concernenti i licenziamenti individuali.

In particolare, il comma 1 è volto a delimitare il potere di controllo giudiziale sulla ricorrenza dei presupposti previsti dalle "clausole generali" contenute nelle disposizioni di legge relative ai rapporti di lavoro subordinato privato e agli altri rapporti di lavoro (sostanzialmente di carattere "parasubordinato") di cui all'articolo 409 c.p.c., nonché ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 63, comma 1, del D.Lgs. 165/2001¹⁰⁸.

Si ricorda che l'articolo 63, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 attribuisce alla giurisdizione del giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni - ad eccezione di quelle relative ai rapporti di lavoro del personale in regime di diritto pubblico di cui all'articolo 3 del medesimo decreto legislativo¹⁰⁹ (cfr. *infra*) - incluse le controversie concernenti l'assunzione al lavoro, il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali e la responsabilità dirigenziale, nonché quelle concernenti le indennità di fine rapporto, anche se vengano in questione atti amministrativi presupposti, i quali, se sono rilevanti ai fini della decisione, sono disapplicati dal giudice se illegittimi.

Si consideri, inoltre, che il comma 4 del medesimo articolo 63 dispone che restano devolute al giudice amministrativo le controversie in materia di procedure concorsuali

¹⁰⁸ *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.*

¹⁰⁹ Si ricorda che, ai sensi dell'articolo 3 del D.Lgs. 165 del 2001, sono tuttora in regime di diritto pubblico e rimangono quindi disciplinati dai rispettivi ordinamenti in deroga alle norme generali sulla "privatizzazione" e "contrattualizzazione" dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (di cui all'articolo 2, commi 2 e 3 del medesimo decreto):

- i magistrati ordinari, amministrativi e contabili;
- gli avvocati e procuratori dello Stato;
- il personale militare e le Forze di polizia di Stato;
- il personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia;
- i dipendenti degli enti che svolgono la loro attività nelle materie contemplate dall'articolo 1 del D.Lgs. Capo provv. dello Stato 691/1947, dalla L. 281/1985 e dalla L. 287/1990, cioè sostanzialmente nelle materie della vigilanza sul mercato dei valori mobiliari, della tutela del risparmio e della tutela della concorrenza e del mercato (quali Banca d'Italia, Consob, Autorità garante della concorrenza e del mercato);
- il personale, anche di livello dirigenziale, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, esclusi il personale volontario;
- il personale della carriera dirigenziale penitenziaria;
- i professori e i ricercatori universitari.

per il reclutamento dei dipendenti pubblici, nonché, in sede di giurisdizione esclusiva, le controversie relative ai menzionati rapporti di lavoro del personale in regime di diritto pubblico, ivi comprese le controversie relative ai diritti patrimoniali connessi.

A titolo esemplificativo, il **comma 1** in esame indica alcune ipotesi di “clausole generali”, quali le norme in materia di instaurazione del rapporto di lavoro e recesso dal medesimo rapporto, esercizio dei poteri del datore di lavoro, trasferimento di azienda.

Si osserva, al riguardo, che dalla relazione illustrativa del disegno di legge originario si desume che per “clausole generali” si intendono quelle disposizioni legislative che, al fine di definire l’ambito di legittimità del ricorso a particolari tipologie di lavoro o a decisioni delle parti, non fanno riferimento a specifiche causali tipizzate, bensì stabiliscono requisiti di carattere generale e quindi flessibili, seppur effettivi e verificabili.

*Si ricorda che il parere della Commissione Giustizia della Camera ha osservato che sarebbe opportuno specificare meglio, nel testo del **comma 1** in esame, che cosa si intenda per “clausole generali”.*

Con riferimento a queste ultime, il **comma 1** dispone che il controllo giudiziale debba limitarsi esclusivamente all’accertamento del presupposto di legittimità e non possa estendersi al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive, le quali spettano al datore di lavoro o al committente.

Si ricorda che il parere del Comitato per la legislazione della Camera ha rilevato che "dovrebbe chiarirsi il senso della locuzione 'valutazioni tecniche', considerato che spetta comunque al giudice, nell’ambito del proprio sindacato di legittimità, svolgere l’accertamento di quelle valutazioni tecniche che costituiscono i presupposti di fatto dei provvedimenti adottati" dal datore di lavoro o dal committente.

Il **comma 2** reca disposizioni volte a rafforzare il valore vincolante (anche nei confronti del giudice) dell’accertamento effettuato in sede di certificazione dei contratti di lavoro.

Si ricorda che il D.Lgs. 276/2003¹¹⁰, concernente la riforma del mercato del lavoro, conseguentemente all’introduzione delle nuove tipologie di lavoro flessibile, prevede una procedura di certificazione del contratto stipulato tra le parti.

Si tratta di una procedura volontaria di certificazione dei contratti di lavoro presso specifiche Commissioni di certificazione, al fine di ridurre il contenzioso in materia di individuazione della tipologia del contratto di lavoro stipulato in concreto. Tale certificazione, sostanzialmente, consente di attribuire piena forza legale al contratto, precludendo la possibilità di ricorso in giudizio se non per erronea qualificazione del

¹¹⁰ D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, *Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla L. 14 febbraio 2003, n. 30.*

contratto, difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione o vizi del consenso e mantenendo la sua efficacia giuridica fino all'accoglimento di uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili.

Possono svolgere la procedura di certificazione, che è volontaria e consegue necessariamente a una istanza scritta comune delle parti del contratto di lavoro (articolo 78), le Commissioni di certificazione istituite presso (articolo 76):

- gli enti bilaterali costituiti su iniziativa di associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentativi. Tali enti possono altresì certificare le rinunzie e le transazioni di cui all'articolo 2113 c.c. (articolo 82);
- le Direzioni provinciali del lavoro, secondo quanto stabilito da apposito decreto del Ministro del lavoro;
- le Università, pubbliche e private, esclusivamente nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo, ai sensi dell'articolo 66 del D.P.R. 382/1980;
- il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali - Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro, esclusivamente nei casi in cui il datore di lavoro abbia le proprie sedi di lavoro in almeno due province anche di regioni diverse, ovvero per quei datori di lavoro con unica sede di lavoro associati ad organizzazioni imprenditoriali che abbiano predisposto a livello nazionale schemi di convenzioni certificati dalla commissione di certificazione istituita presso il Ministero del lavoro, nell'ambito delle risorse umane e strumentali già operanti presso la Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro;
- i consigli provinciali dei consulenti del lavoro di cui alla L. 12/1979, esclusivamente per i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento. Tale norma è, tuttavia, oggetto di novella da parte del successivo **comma 5** del presente **articolo 23** (cfr. *infra*).

Tali sedi di certificazione svolgono anche funzioni di consulenza ed assistenza effettiva alle parti del contratto di lavoro (articolo 81).

L'articolo 78 disciplina il procedimento di certificazione, che è volontario e richiede una istanza scritta delle parti del contratto di lavoro. In particolare le procedure di certificazione sono determinate all'atto della costituzione delle commissioni di certificazione dalle Direzioni provinciali del lavoro, dagli enti bilaterali e dalle Università (pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie). Tali procedure, inoltre, sono svolte nel rispetto dei codici di buone pratiche, nonché di specifici principi, quali:

- l'obbligo di comunicazione di inizio procedimento alle Direzioni provinciali del lavoro, che provvedono ad inoltrare la comunicazione alle autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti. Tali autorità possono presentare osservazioni alle commissioni di certificazione;
- il procedimento di certificazione deve essere concluso entro il termine di 30 giorni dal ricevimento dell'istanza;
- la motivazione dell'atto di certificazione, il quale deve contenere anche il termine e l'autorità cui è possibile ricorrere;

- infine, l'atto di certificazione deve contenere un'esplicita menzione degli effetti civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazione ai quali le parti richiedono la certificazione.

I codici di buone pratiche, adottati con decreto del Ministro del lavoro, hanno il fine di individuare le clausole indisponibili in sede di certificazione dei rapporti di lavoro, con specifico riferimento ai diritti e ai trattamenti economici e normativi. I codici devono recepire, se esistenti, le indicazioni contenute negli accordi interconfederali stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

I moduli e i formulari per la certificazione del contratto o del relativo programma negoziale, definiti con apposito decreto del Ministro del lavoro, devono tenere conto, all'uopo, degli orientamenti giurisprudenziali prevalenti in materia di qualificazione del contratto di lavoro, come autonomo o subordinato, in relazione alle diverse tipologie di lavoro.

Come precisato dall'articolo 79, gli effetti dell'accertamento dell'organo certificatore permangono, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei risorsi giurisdizionali esperibili ai sensi dell'articolo 80.

Ai sensi dell'articolo 80, nei confronti dell'atto di certificazione, le parti e i terzi interessati dagli effetti dell'atto stesso possono proporre ricorso presso il tribunale con funzioni del giudice del lavoro, per vizi del consenso, erronea qualificazione del contratto, oppure difformità, tra il programma negoziale certificato e la sua attuazione. Tuttavia, chiunque intenda presentare ricorso giurisdizionale contro la certificazione, deve obbligatoriamente rivolgersi alla commissione di certificazione che ha adottato l'atto di certificazione per espletare un tentativo di obbligatorio di conciliazione, ai sensi dell'articolo 410 c.p.c.¹¹¹.

L'accertamento giurisdizionale per erroneità della qualificazione ha effetto dal momento della conclusione dell'accordo contrattuale, mentre l'accertamento per difformità ha effetto a decorrere dal momento in cui la sentenza accerta l'inizio della difformità.

Il giudice del lavoro, inoltre, terrà conto del comportamento complessivo tenuto dalle parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro e di definizione della controversia dinanzi alla commissione di certificazione, ai fini di quanto previsto dagli artt. 91, 92 e 96 c.p.c.¹¹².

¹¹¹ Il richiamato articolo stabilisce che chi intenda proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dal precedente articolo 409 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti e accordi collettivi deve promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisca mandato, il tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione individuata secondo i criteri di cui al successivo articolo 413.

¹¹² L'articolo 91 stabilisce che il giudice, con la sentenza che chiude il processo davanti a lui, condanna la parte soccombente al rimborso delle spese a favore dell'altra parte e ne liquida l'ammontare insieme con gli onorari di difesa.

Il successivo articolo 92, in merito alla condanna alle spese per singoli atti, prevede che il giudice, nel pronunciare la condanna di cui all'articolo precedente, può escludere la ripetizione delle spese sostenute dalla parte vincitrice, se le ritiene eccessive o superflue; e può, indipendentemente dalla soccombenza, condannare una parte al rimborso delle spese, anche non ripetibili che, per trasgressione al dovere di cui al precedente articolo 88 che dispone che le parti e i loro difensori hanno il dovere di comportarsi in giudizio con lealtà e probità, essa ha causato all'altra parte.

Inoltre, le parti possono presentare ricorso contro l'atto certificatorio, dinnanzi al tribunale amministrativo regionale nella cui giurisdizione ha sede la commissione che ha certificato il contratto, per violazione del procedimento o per eccesso di potere.

Infine, la disciplina in questione prevede ulteriori ipotesi in cui si può far ricorso alle procedure di certificazione: rinunzie e transazioni del lavoratore (articolo 82), deposito del regolamento interno delle cooperative (articolo 83), stipulazione di appalto e attuazione del relativo programma negoziale anche ai fini della distinzione concreta tra somministrazione di lavoro e appalto (articolo 84).

Con la disposizione di cui al **comma 2** in esame, si prevede che il giudice, nella qualificazione del contratto di lavoro e nell'interpretazione delle clausole in esso contenute, non può discostarsi dalle valutazioni delle parti espresse nell'ambito della certificazione dei contratti di lavoro, salvo nei casi di erronea qualificazione del contratto, di vizi del consenso o di difformità tra la previsione negoziale certificata e la sua attuazione.

Il **comma 3** reca disposizioni relative agli elementi presenti nei contratti collettivi e individuali di lavoro a cui il giudice deve far riferimento nei contenziosi relativi ai licenziamenti individuali.

In particolare, si dispone che il giudice, nel valutare le motivazioni poste alla base del licenziamento, tenga conto - **"oltre che delle fondamentali regole del vivere civile e dell'oggettivo interesse dell'organizzazione", come specificato dalla Camera** - delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo, presenti nei contratti collettivi di lavoro ovvero, se stipulati con l'assistenza delle summenzionate commissioni di certificazione, nei contratti individuali di lavoro.

Analogamente, il giudice deve tener conto degli elementi e dei parametri appositamente individuati dai suddetti contratti, nello stabilire, **ai sensi - come specificato dalla Camera - dell'art. 8 della L. 15 luglio 1966, n. 604¹¹³, e successive modificazioni**, "le conseguenze da riconnettere al licenziamento". A tal fine, inoltre, il giudice deve comunque tener conto di una serie di elementi di fatto: dimensioni e condizioni dell'attività del datore di lavoro; situazione del mercato del lavoro locale; anzianità e condizioni del lavoratore; comportamento delle parti contrattuali anche nel periodo precedente al licenziamento.

Il menzionato articolo 8 della L. 604/1966 dispone che, ove non ricorrano gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento e limitatamente ai casi in quest'ultimo non rientri nell'ambito di applicazione della "tutela reale" di cui all'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori (L. 300/1970), "il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro,

L'articolo 96, infine, dispone che se risulta che la parte soccombente ha agito o resistito in giudizio con mala fede o colpa grave, il giudice, su istanza dell'altra parte, la condanna oltre che alle spese, al risarcimento dei danni che liquida, anche d'ufficio, nella sentenza.

¹¹³ *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.*

al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore a dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore a venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro".

Il **comma 4** provvede a riformulare l'articolo 75 del D.Lgs. 276/2003, che individua la finalità della procedura di certificazione (cfr. *supra*).

A parte differenze di carattere prettamente formale, la novella sembrerebbe voler ampliare, anche sul piano definitorio, l'ambito di intervento della certificazione, dal momento che, mentre il testo vigente fa riferimento al "contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro", la disposizione in esame, in maniera più generale, si riferisce al "contenzioso in materia di lavoro" (cfr., nella seconda parte del *dossier*, il testo a fronte della disposizione modificata).

Il comma 5 è stato inserito dalla Camera. Esso novella la lett. c-ter) dell'art. 76, comma 1, del citato D.Lgs. n. 276, lettera concernente la costituzione di commissioni di certificazione presso i consigli provinciali dei consulenti del lavoro (riguardo alle varie commissioni di certificazione, cfr. la scheda relativa al precedente comma 2).

La norma vigente consente che le commissioni siano costituite presso tali consigli esclusivamente per i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento.

La novella aggiunge che la costituzione può avvenire unicamente nell'ambito di intese definite tra il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali e il Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, con l'attribuzione a quest'ultimo delle funzioni di coordinamento e vigilanza per gli aspetti organizzativi.

Il **comma 6** dispone che dall'attuazione dell'articolo in esame non debbano derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Gli adempimenti ivi previsti sono svolti nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Articolo 24 *(Conciliazione e arbitrato)*

1. L'articolo 410 del codice di procedura civile è sostituito dal seguente:

«Art. 410. – (*Tentativo di conciliazione*).
– Ferma restando l'obbligatorietà del tentativo di conciliazione di cui all'articolo 80, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276, chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo 409 del presente codice e dall'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, può promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, un previo tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione individuata secondo i criteri di cui all'articolo 413 del presente codice.

La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza. Le commissioni di conciliazione sono istituite presso la Direzione provinciale del lavoro. La commissione è composta dal direttore dell'ufficio stesso o da un suo delegato o da un magistrato collocato a riposo, in qualità di presidente, da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei datori di lavoro e da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei lavoratori, designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. Le commissioni, quando se ne ravvisi la necessità, affidano il tentativo di conciliazione a proprie sottocommissioni,

presiedute dal direttore della Direzione provinciale del lavoro o da un suo delegato, che rispecchino la composizione prevista dal terzo comma. In ogni caso per la validità della riunione è necessaria la presenza del presidente e di almeno un rappresentante dei datori di lavoro e almeno un rappresentante dei lavoratori.

La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dall'istante, è consegnata o spedita mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Copia della richiesta del tentativo di conciliazione deve essere consegnata o spedita con raccomandata con ricevuta di ritorno a cura della stessa parte istante alla controparte.

La richiesta deve precisare:

- 1) nome, cognome e residenza dell'istante e del convenuto; se l'istante o il convenuto sono una persona giuridica, un'associazione non riconosciuta o un comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede;
- 2) il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto;
- 3) il luogo dove devono essere fatte alla parte istante le comunicazioni inerenti alla procedura;
- 4) l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa.

Entro venti giorni dal ricevimento della copia della richiesta, la controparte deposita presso la commissione di conciliazione una memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, nonché le eventuali domande in via

riconvenzionale. Entro i dieci giorni successivi al deposito, la commissione fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione, che deve essere tenuto entro i successivi trenta giorni. Dinanzi alla commissione il lavoratore può farsi rappresentare o assistere anche da un'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato.

La conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione, anche in sede giudiziale ai sensi dell'articolo 420, commi primo, secondo e terzo, non può dar luogo a responsabilità, salvi i casi di dolo e colpa grave».

2. L'articolo 411 del codice di procedura civile è sostituito dal seguente: «Art. 411. – (*Processo verbale di conciliazione*). – Se la conciliazione esperita ai sensi dell'articolo 410 riesce, anche limitatamente ad una parte della domanda, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti della commissione di conciliazione. Il giudice, su istanza della parte interessata, lo dichiara esecutivo con decreto.

Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, la commissione di conciliazione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti. Ove il tentativo di conciliazione sia stato richiesto dalle parti, al ricorso depositato ai sensi dell'articolo 415 devono essere allegati i verbali e le memorie concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito. Se il tentativo di conciliazione si è svolto in sede sindacale, ad esso non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 410. Il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la direzione provinciale del lavoro a cura di una delle parti o per il tramite di

un'associazione sindacale. Il direttore, o un suo delegato, accertatane l'autenticità, provvede a depositarlo nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è stato redatto. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto».

3. L'articolo 412 del codice di procedura civile è sostituito dal seguente: «Art. 412. – (*Risoluzione arbitrale della controversia*). – In qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine in caso di mancata riuscita, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore, e possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla commissione di conciliazione il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia.

Nel conferire il mandato per la risoluzione arbitrale della controversia, le parti devono indicare:

- 1) il termine per l'emanazione del lodo, che non può comunque superare i sessanta giorni dal conferimento del mandato, spirato il quale l'incarico deve intendersi revocato;
- 2) le norme che la commissione deve applicare al merito della controversia, ivi compresa la decisione secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento.

Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, produce tra le parti gli effetti di cui all'articolo 1372 e all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile e ha efficacia di titolo esecutivo ai sensi dell'articolo 474 del presente codice a seguito del provvedimento del giudice su istanza della parte interessata ai sensi dell'articolo 825.

Il lodo è impugnabile ai sensi dell'articolo 808-ter, anche in deroga

all'articolo 829, commi quarto e quinto, se ciò è stato previsto nel mandato per la risoluzione arbitrale della controversia».

4. L'articolo 412-ter del codice di procedura civile è sostituito dal seguente: «Art. 412-ter. – (*Altre modalità di conciliazione e arbitrato previste dalla contrattazione collettiva*). – La conciliazione e l'arbitrato, nelle materie di cui all'articolo 409 del presente codice e all'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, possono essere svolti altresì presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative».

5. L'articolo 412-quater del codice di procedura civile è sostituito dal seguente: «Art. 412-quater. – (*Altre modalità di conciliazione e arbitrato*). – Ferma restando la facoltà di ciascuna delle parti di adire l'autorità giudiziaria e di avvalersi delle procedure di conciliazione e di arbitrato previste dalla legge, le controversie di cui all'articolo 409 del presente codice e all'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, possono essere altresì proposte innanzi al collegio di conciliazione e arbitrato irrituale costituito secondo quanto previsto dai commi seguenti. È nulla ogni clausola del contratto individuale di lavoro o comunque pattuita che obblighi una parte o entrambe a proporre le controversie indicate nel periodo precedente al collegio di conciliazione e arbitrato o che ponga limitazioni a tale facoltà.

Il collegio di conciliazione e arbitrato è composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro, in funzione di presidente, scelto di comune accordo dagli arbitri di parte tra i professori universitari di materie giuridiche e gli avvocati ammessi al patrocinio davanti alla Corte di cassazione.

La parte che intenda ricorrere al collegio

di conciliazione e arbitrato deve notificare all'altra parte un ricorso sottoscritto, salvo che si tratti di una pubblica amministrazione, da un avvocato al quale abbia conferito mandato e presso il quale deve eleggere il domicilio. Il ricorso deve contenere la nomina dell'arbitro di parte e indicare l'oggetto della domanda, le ragioni di fatto e di diritto sulle quali si fonda la domanda stessa, i mezzi di prova e il valore della controversia entro il quale si intende limitare la domanda. Il ricorso può contenere la proposta delle norme che il collegio arbitrale deve applicare al merito della controversia, ivi compresa la decisione secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento. Se la parte convenuta intende accettare la procedura di conciliazione e arbitrato nomina il proprio arbitro di parte, il quale entro trenta giorni dalla notifica del ricorso procede, ove possibile, concordemente con l'altro arbitro, alla scelta del presidente e della sede del collegio. Ove ciò non avvenga, ciascuna delle parti è libera di adire l'autorità giudiziaria.

In caso di scelta concorde del terzo arbitro e della sede del collegio, la parte convenuta, entro trenta giorni da tale scelta, deve depositare presso la sede del collegio una memoria difensiva sottoscritta, salvo che si tratti di una pubblica amministrazione, da un avvocato cui abbia conferito mandato e presso il quale deve eleggere il domicilio. La memoria deve contenere le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, le eventuali domande in via riconvenzionale e l'indicazione dei mezzi di prova. Entro dieci giorni dal deposito della memoria difensiva il ricorrente può depositare presso la sede del collegio una memoria di replica senza modificare il contenuto del ricorso. Nei successivi dieci giorni il convenuto può depositare presso la sede del collegio una

controreplica senza modificare il contenuto della memoria difensiva. Il collegio fissa il giorno dell'udienza, da tenere entro trenta giorni dalla scadenza del termine per la controreplica del convenuto, dandone comunicazione alle parti, nel domicilio eletto, almeno dieci giorni prima.

All'udienza il collegio esperisce il tentativo di conciliazione. Se la conciliazione riesce, si applicano le disposizioni dell'articolo 411, commi primo e terzo, del presente codice e quelle dell'articolo 66, comma 8, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165. Se la conciliazione non riesce, il collegio provvede, ove occorra, a interrogare le parti e ad ammettere e assumere le prove, altrimenti invita all'immediata discussione orale. Nel caso di ammissione delle prove, il collegio può rinviare ad altra udienza, a non più di dieci giorni di distanza, l'assunzione delle stesse e la discussione orale. La controversia è decisa, entro venti giorni dall'udienza di discussione, mediante un lodo. Il lodo è impugnabile ai sensi dell'articolo 808-ter, anche in deroga all'articolo 829, commi quarto e quinto, se ciò è stato previsto nel mandato per la risoluzione arbitrale della controversia.

Il compenso del presidente del collegio è fissato in misura pari al 2 per cento del valore della controversia dichiarato nel ricorso ed è versato dalle parti, per metà ciascuna, presso la sede del collegio mediante assegni circolari intestati al presidente almeno cinque giorni prima dell'udienza. Ciascuna parte provvede a compensare l'arbitro da essa nominato. Le spese legali e quelle per il compenso del presidente e dell'arbitro di parte, queste ultime nella misura dell'1 per cento del suddetto valore della controversia, sono liquidate nel lodo ai sensi degli articoli 91, primo comma, e 92.

I contratti collettivi nazionali di categoria possono istituire un fondo per il rimborso al lavoratore delle spese per il compenso del presidente del collegio e del proprio arbitro di parte».

6. Le controversie di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile possono essere decise da arbitri, oltre che nei casi previsti dall'articolo 806 del medesimo codice e dall'articolo 5 della legge 11 agosto 1973, n.533, e successive modificazioni, anche qualora il contratto e la clausola compromissoria ivi contenuta, ovvero il compromesso, siano stati certificati in base alle norme di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276, e successive modificazioni. Le commissioni di certificazione accertano che la clausola compromissoria, ovvero il compromesso, contenga, anche mediante rinvio a regolamenti preesistenti dei collegi arbitrali, i criteri per la liquidazione dei compensi spettanti agli arbitri e il termine entro il quale il lodo deve essere emanato.

7. Gli organi di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276, e successive modificazioni, possono istituire camere arbitrali per la definizione, ai sensi dell'articolo 808-ter del codice di procedura civile, delle controversie nelle materie di cui all'articolo 409 del medesimo codice e all'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165. Le commissioni di cui al citato articolo 76 del decreto legislativo n.276 del 2003, e successive modificazioni, possono concludere convenzioni con le quali prevedano la costituzione di camere arbitrali unitarie. Si applica, in quanto compatibile, l'articolo 412, commi terzo e quarto, del codice di procedura civile.

8. Presso le sedi di certificazione può altresì essere esperito il tentativo di conciliazione di cui all'articolo 410 del

codice di procedura civile.
9. All'articolo 82 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, le parole: «di cui all'articolo 76, comma 1, lettera a), del presente decreto legislativo» sono soppresse;

b) è aggiunto, in fine, il seguente comma:
«I-bis. Si applicano, in quanto compatibili, le procedure previste dal capo I del presente titolo».
10. Il comma 2 dell'articolo 83 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276, è abrogato.

11. All'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «e dell'articolo 82 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276, e successive modificazioni».

12. L'articolo 412-bis del codice di procedura civile è abrogato e il secondo comma dell'articolo 410-bis del medesimo codice è sostituito dal seguente:

«Trascorso inutilmente tale termine, il tentativo di conciliazione si considera espletato».

13. All'articolo 79 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276, è aggiunto, in fine, il seguente comma:
«Gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro, nel caso di contratti in corso di esecuzione, si producono dal momento di inizio del contratto, ove la commissione abbia appurato che l'attuazione del medesimo è stata, anche nel periodo precedente alla propria attività istruttoria, coerente con quanto appurato in tale sede. In caso di contratti non ancora sottoscritti dalle parti, gli effetti si producono soltanto ove e nel momento in cui queste ultime provvedano a sottoscriverli, con le eventuali integrazioni e modifiche suggerite dalla commissione adita».

14. Dall'attuazione del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Gli adempimenti previsti dal presente articolo sono svolti nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

L'articolo 24, composto da 14 commi, ridisegna la sezione del codice di procedura civile recante le disposizioni generali in materia di controversie individuali di lavoro, trasformando il tentativo di conciliazione - attualmente obbligatorio - in una fase meramente eventuale (**commi 1, 2, e 12**) e introducendo una pluralità di mezzi di composizione delle controversie di lavoro alternativi al ricorso al giudice (**commi 3-6 e 10**), in particolare rafforzando le competenze delle commissioni di certificazione dei contratti di lavoro di cui all'art. 76 del decreto legislativo 276/2003 (**commi 7-9, 11 e 13**), (si vedano i testi a fronte delle novelle nella seconda parte del presente *dossier*).

L'articolo in esame - come il precedente art. 23 e il successivo art. 25 - riproduce con alcune modificazioni il contenuto di talune disposizioni (in particolare, gli artt. 5-8) del disegno di legge della scorsa legislatura A.S. 1163, recante "*Riforma del processo del lavoro*", (Sacconi e altri), il cui esame da parte delle commissioni riunite 2^a (Giustizia) e 11^a (Lavoro, previdenza sociale) in sede referente non è giunto a termine.

Il **comma 1** prevede la sostituzione integrale dell'art. 410 c.p.c., relativo al tentativo di conciliazione. La nuova versione è caratterizzata dai seguenti elementi:

(1) il primo comma del nuovo art. 410 c.p.c. stabilisce che chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'art. 409 c.p.c. e dall'art. 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165¹¹⁴, può (e non più deve, come nel regime vigente) promuovere il tentativo di conciliazione.

L'art. 409 c.p.c. assoggetta al rito del lavoro le controversie relative a:

1) rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di una impresa;

2) rapporti di mezzadria, di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie;

3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;

4) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica;

5) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici ed altri rapporti di lavoro pubblico, sempreché non siano devoluti dalla legge ad altro giudice.

L'art. 63, comma 1, del decreto legislativo 165/2001 devolve al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del medesimo decreto, ad eccezione di quelle relative ai rapporti di lavoro di cui al comma 4, incluse le controversie concernenti l'assunzione al lavoro, il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali e la responsabilità dirigenziale, nonché quelle concernenti le indennità di fine rapporto, comunque denominate e corrisposte, ancorché vengano in questione atti amministrativi presupposti. Quando questi ultimi siano rilevanti ai fini della decisione, il giudice li disapplica, se illegittimi. L'impugnazione davanti al giudice amministrativo dell'atto amministrativo rilevante nella controversia non è causa di sospensione del processo.

Si ricorda infatti che attualmente, l'art. 410 c.p.c. stabilisce che chi intende proporre in giudizio una domanda relativa a rapporti di lavoro e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti e accordi collettivi deve promuovere il tentativo di conciliazione. Ai sensi dell'art. 412-*bis* c.p.c., l'espletamento del tentativo di conciliazione costituisce condizione di procedibilità della domanda.

Una disciplina speciale - incentrata sempre sull'obbligatorietà del tentativo di conciliazione - è contenuta negli artt. 65 e 66 del decreto legislativo 165/2001 per

¹¹⁴ "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

quanto riguarda i rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

Secondo la relazione illustrativa dell'A.S. 1163 della scorsa legislatura, il meccanismo del tentativo obbligatorio di conciliazione previsto dall'art. 410 c.p.c. non avrebbe mai registrato quella efficacia auspicabile fin dalla riforma introdotta dal legislatore del 1973: "anziché alleggerire il carico di lavoro dei magistrati addetti alla trattazione delle controversie di lavoro e, al contempo, offrire strumenti efficaci e veloci di risoluzione delle controversie, il meccanismo della conciliazione obbligatoria di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile si è tradotto in una inutile fase prodromica del contenzioso, con conseguente aggravio dei tempi".

Si segnala sul punto che la Commissione giustizia della Camera dei deputati, nel parere reso in sede consultiva sull'A.C. 1441-quater, ha evidenziato l'opportunità di valutare se il venir meno dell'obbligatorietà del tentativo di conciliazione, conformemente alla ratio del complessivo intervento in materia di processo di lavoro, sia concretamente in grado di produrre effetti deflativi.

Viene fatta salva l'obbligatorietà del tentativo di conciliazione di cui all'art. 80, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276¹¹⁵, in caso di ricorso giurisdizionale avverso la certificazione.

Dal punto di vista della tecnica legislativa, dovrebbe essere valutata attentamente l'opportunità di inserire in una disposizione del codice di procedura civile un inusuale rinvio a leggi speciali. Tale rinvio, oltre tutto, rende poco leggibile il nuovo art. 410 c.p.c. e ciò potrebbe avere determinato la necessità di specificare, dopo il riferimento agli artt. 409 e 410, che si tratta di disposizioni "del presente codice". Anche tale specificazione si pone in contrasto con l'impianto del codice, ove i rinvii interni sono effettuati mediante la semplice indicazione dell'articolo, senza ulteriori specificazioni.

Dal punto di vista sostanziale, si osserva che l'inserimento nell'art. 410 c.p.c. del riferimento alle controversie di cui all'art. 63 del decreto legislativo 165/2001 potrebbe ingenerare confusione sulla disciplina applicabile al tentativo di conciliazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni, considerato che, nonostante l'avvicinamento delle due procedure, permangono differenze tra quanto previsto dagli artt. 65 e 66 del decreto legislativo 165/2001 e quanto disposto dal nuovo art. 410 c.p.c..

Non è di immediata evidenza se il disegno di legge in esame intenda trasformare il tentativo di conciliazione in volontario anche per i rapporti di lavoro con le pubbliche amministrazioni, in quanto se, come detto, da un lato modifica l'art. 410 c.p.c. stabilendo che le controversie di cui al decreto

¹¹⁵ "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla L. 14 febbraio 2003, n. 30".

legislativo 165/2001 possono (e non devono) essere precedute da un tentativo di conciliazione, dall'altro lato non interviene sull'art. 65 del decreto legislativo 165/2001 che, al comma 3, sembrerebbe continuare a sancire l'improcedibilità della domanda in assenza di tentativo di conciliazione. Peraltro, il suddetto art. 65 continuerebbe ad essere rubricato "Tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali" e conserverebbe il rinvio all'art. 412-bis, del quale il provvedimento in esame prevede invece l'abrogazione (vedi infra).

(2) Conseguentemente a quanto esposto al numero (1), il comma 12 dell'articolo in esame abroga l'art. 412-bis c.p.c., che attualmente prevede l'improcedibilità della domanda in caso di mancato espletamento del tentativo di conciliazione, e abroga l'art. 410-bis c.p.c. che stabilisce i termini per l'espletamento del tentativo di conciliazione.

(3) Il procedimento di conciliazione è ridisegnato al fine di renderlo più efficace. In particolare, la *ratio* parrebbe essere quella di far sì che il giorno della comparizione delle parti i soggetti coinvolti nella procedura abbiano a disposizione tutte le informazioni necessarie ad assumere le rispettive decisioni.

Per tale motivo, la richiesta del tentativo di conciliazione deve contenere una serie di elementi, tra i quali l'esposizione dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa (anche se non è prevista alcuna sanzione in caso di inottemperanza a tale previsione). Copia della richiesta così formulata deve essere fatta pervenire alla controparte che, entro venti giorni dal ricevimento, deposita a sua volta presso la commissione di conciliazione una memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto e le eventuali domande in via riconvenzionale. Entro i dieci giorni successivi al deposito, la commissione fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione, che è tenuto entro i successivi trenta giorni.

(4) Infine, l'ultimo comma dell'art. 410 c.p.c., come riformulato dall'articolo in esame, prevede che la conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione, anche in sede giudiziale ai sensi dell'art. 420, commi primo, secondo e terzo, non può dar luogo a responsabilità, salvi i casi di dolo o colpa grave.

Tale disposizione riproduce - con alcune differenze - il contenuto del comma 8 dell'art. 66 del decreto legislativo 165/2001 e non è di immediata evidenza il motivo per il quale essa venga introdotta all'interno del novellato art. 410 c.p.c. se, come parrebbe, il disegno di legge in esame riduce le differenze tra la conciliazione nel settore pubblico e quella nel settore privato, ma non elimina il sistema del doppio binario: 410 c.p.c./privato; decreto legislativo 165 del 2001/pubblico.

Il **comma 2** sostituisce integralmente l'art. 411 c.p.c.. Mentre attualmente il codice di procedura civile dedica due articoli al verbale di conciliazione - il 411, per il caso in cui la conciliazione vada a buon fine, e il 412 per il caso di mancata conciliazione - la formulazione proposta accorpa i due esiti nel medesimo articolo.

Il nuovo art. 411 è formato da tre commi.

Il primo comma prevede che se la conciliazione riesce, anche limitatamente ad una parte della pretesa, è redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti della commissione di conciliazione e che il giudice, su istanza della parte interessata, lo dichiara esecutivo con decreto.

Rispetto al testo attualmente in vigore, sparisce il riferimento all'accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione da parte del giudice in sede di dichiarazione di esecutività dello stesso. Sparisce altresì la previsione del potere-dovere del presidente della commissione di certificare l'autografia della sottoscrizione delle parti.

Il secondo comma prevede che se, invece, non si raggiunge l'accordo tra le parti, la commissione di conciliazione formula una proposta per la bonaria definizione della controversia.

Se tale proposta non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti.

Ai sensi del terzo comma, nel caso in cui sia stato esperito il tentativo di conciliazione (che, si ripete, non sarebbe più obbligatorio ma facoltativo), i verbali e le memorie ad esso relative devono essere allegati al ricorso al giudice del lavoro (non è prevista una sanzione per il caso di mancata allegazione).

Se il tentativo di conciliazione si è svolto in sede sindacale, ad esso non si applicano le disposizioni di cui all'art. 410. Il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la direzione provinciale del lavoro a cura di una delle parti o per il tramite di una associazione sindacale. Il direttore, o un suo delegato, accertatane l'autenticità, provvede a depositarlo nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è stato redatto. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto.

I commi successivi prevedono una pluralità di mezzi di composizione delle controversie in materia di lavoro alternativi al ricorso al giudice.

Il **comma 3** sostituisce l'art. 412 c.p.c., in modo tale che esso vada a disciplinare l'**arbitrato in sede di commissione di conciliazione** (si ricorda che attualmente l'arbitrato irrituale è previsto, in via generale, dall'art. 412-ter c.p.c.).

Il primo comma prevede dunque che, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine in caso di mancata riuscita, le parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore, e possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla commissione di conciliazione il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia.

Il secondo comma stabilisce che nel conferire mandato per la risoluzione arbitrale della controversia, le parti devono indicare:

a) il termine per la emanazione del lodo (che non può comunque superare i sessanta giorni dal conferimento del mandato), spirato il quale l'incarico si intende revocato;

b) le norme che la commissione applica al merito della controversia, ivi compresa la decisione secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento.

Ai sensi del terzo comma, il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri ed autenticato:

- produce fra le parti gli effetti di cui agli artt. 1372 e 2113, quarto comma, c.c.. Come noto, l'art. 1372 c.c. stabilisce che il contratto ha forza di legge tra le parti, che esso non può essere sciolto che per mutuo consenso o per cause ammesse dalla legge e che il contratto non produce effetti nei confronti dei terzi che nei casi previsti dalla legge. L'art. 2113, quarto comma, c.c. sottrae la conciliazione avvenuta in sede di tentativo obbligatorio di conciliazione alla generale previsione di invalidità - disposta dai commi precedenti del medesimo articolo - delle rinunzie e delle transazioni aventi ad oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all'art. 409 c.p.c.. Conseguentemente, anche l'arbitrato irrituale previsto dall'articolo in esame si sottrae a tale divieto;

- ha efficacia di titolo esecutivo a seguito di provvedimento del giudice su istanza della parte interessata, anche nonostante la impugnazione;

- il lodo è impugnabile ai sensi dell'art. 808-ter c.p.c., anche in deroga all'art. 829, commi quarto e quinto, se ciò è stato previsto nel mandato per la risoluzione arbitrale della controversia.

L'art. 808-ter c.p.c., dedicato all'arbitrato irrituale, stabilisce che le parti possono, con disposizione espressa per iscritto, stabilire che, in deroga a quanto disposto dall'art. 824-bis, la controversia sia definita dagli arbitri mediante determinazione contrattuale. Il lodo contrattuale è annullabile dal giudice competente secondo le disposizioni del libro I:

1) se la convenzione dell'arbitrato è invalida, o gli arbitri hanno pronunciato su conclusioni che esorbitano dai suoi limiti e la relativa eccezione è stata sollevata nel procedimento arbitrale;

2) se gli arbitri non sono stati nominati con le forme e nei modi stabiliti dalla convenzione arbitrale;

3) se il lodo è stato pronunciato da chi non poteva essere nominato arbitro a norma dell'art. 812;

4) se gli arbitri non si sono attenuti alle regole imposte dalle parti come condizione di validità del lodo;

5) se non è stato osservato nel procedimento arbitrale il principio del contraddittorio. Al lodo contrattuale non si applica l'art. 825.

L'art. 829, commi quarto e quinto, c.p.c., che viene derogato dal comma in esame, prevede che l'impugnazione per violazione delle regole di diritto relative al merito della controversia è sempre ammessa: 1) nelle controversie previste dall'art. 409; 2) se la violazione delle regole di diritto concerne la soluzione di questione pregiudiziale su materia che non può essere oggetto di convenzione di arbitrato. Nelle controversie previste dall'art. 409, il lodo è soggetto ad impugnazione anche per violazione dei contratti e accordi collettivi.

Il **comma 4** sostituisce integralmente l'art. 412-*ter* c.p.c..

Il nuovo art. 412-*ter* prevede la c.d. conciliazione e l'arbitrato sindacale, ossia **conciliazioni e arbitrati che possono essere svolti presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative.**

Il **comma 5** sostituisce integralmente l'art. 412-*quater* c.p.c..

La nuova formulazione introduce una ulteriore possibilità di conciliazione innanzi ad un **collegio di conciliazione e arbitrato irrituale**, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro, in funzione di Presidente, scelto di comune accordo dagli arbitri di parte tra i professori universitari di materia giuridiche e gli avvocati patrocinanti in cassazione.

Il ricorso al Collegio è sempre volontario ed è nulla ogni clausola del contratto individuale di lavoro o comunque pattuita che obblighi una parte o entrambe ad adirlo.

La Camera dei deputati ha altresì previsto la nullità della clausola del contratto individuale che ponga limitazioni alla facoltà delle parti di proporre la controversia al Collegio.

La parte che intenda ricorrere al Collegio notifica all'altra parte un ricorso sottoscritto, salvo che si tratti di una pubblica amministrazione, da un avvocato al quale abbia conferito mandato e presso il quale deve eleggere il domicilio.

Il ricorso deve contenere:

- la nomina dell'arbitro di parte;
- l'indicazione dell'oggetto della domanda;
- l'indicazione delle ragioni di fatto e di diritto sulle quali si fonda la domanda;
- i mezzi di prova;
- il valore della controversia entro il quale si intende limitare la domanda.

Il ricorso può contenere la proposta delle norme che il Collegio deve applicare al merito della controversia, ivi compresa la decisione secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento.

Se la parte convenuta intende accettare la procedura di conciliazione e arbitrato nomina il proprio arbitro di parte, il quale entro trenta giorni dalla data della notifica del ricorso procede, ove possibile, concordemente con l'altro arbitro, alla scelta del Presidente e della sede del Collegio. Ove ciò non avvenga ciascuna delle parti è libera di adire l'autorità giudiziaria.

In caso di scelta concorde del terzo arbitro e della sede del Collegio, la parte convenuta entro trenta giorni da tale scelta deposita presso la sede del Collegio una memoria difensiva sottoscritta, salvo che si tratti di una pubblica amministrazione, da un avvocato cui abbia conferito mandato e presso il quale deve eleggere il domicilio. La memoria deve contenere:

- le difese e le eccezioni in fatto e in diritto;
- l'indicazione dei mezzi di prova.

Entro dieci giorni dalla data di deposito della memoria difensiva il ricorrente può depositare presso la sede del Collegio una memoria di replica senza modificare il contenuto del ricorso.

Nei successivi dieci giorni il convenuto può depositare presso la sede del Collegio una controreplica senza modificare il contenuto della memoria difensiva.

Il Collegio fissa il giorno dell'udienza, da tenere entro trenta giorni dalla scadenza del termine per la controreplica del convenuto, dandone comunicazione alle parti nel domicilio eletto almeno dieci giorni prima.

All'udienza il Collegio esperisce il tentativo di conciliazione.

Se la conciliazione riesce si applicano le disposizioni dell'art. 411, primo comma, c.p.c. e dell'art. 66, comma 8, del decreto legislativo 165/2001.

Se la conciliazione non riesce il Collegio provvede, ove occorra, ad interrogare le parti e ad ammettere ed espletare le prove, altrimenti invita alla immediata discussione orale. Nel caso di ammissione delle prove il Collegio può rinviare ad altra udienza, a non più di dieci giorni di distanza, per l'assunzione delle stesse e la discussione orale.

La controversia è decisa, entro venti giorni dalla udienza di discussione, mediante un lodo. Il lodo è impugnabile ai sensi dell'art. 808-ter c.p.c., anche in deroga all'art. 829, commi quarto e quinto, se ciò è stato previsto nel mandato per la risoluzione arbitrale della controversia (v. comma 3).

Il compenso del Presidente del Collegio di conciliazione e arbitrato è fissato in misura pari al 2% del valore della controversia dichiarato in ricorso e viene versato dalle parti per metà ciascuna presso la sede del Collegio mediante assegni circolari intestati al Presidente almeno cinque giorni prima dell'udienza. Ciascuna parte provvede a compensare l'arbitro da essa nominato.

Le spese legali e quelle per il compenso del Presidente e dell'arbitro di parte, queste ultime nella misura dell'1% del suddetto valore della controversia, sono liquidate nel lodo ai sensi degli artt. 91, primo comma, e 92 c.p.c.

I contratti collettivi nazionali di categoria possono istituire un fondo per il rimborso al lavoratore delle spese per il compenso del presidente del collegio e del proprio arbitro di parte.

Il **comma 6** prevede un'estensione della possibilità di ricorso all'arbitrato.

Le controversie potranno dunque essere decise da arbitri non solo quando ciò sia previsto dalla legge o dai contratti collettivi (ai sensi dell'art. 806 c.p.c. e dell'art. 5 della legge 11 agosto 1973, n. 533¹¹⁶), ma anche quando il contratto e la clausola compromissoria ivi contenuta, ovvero il compromesso, siano stati certificati da una commissione di certificazione dei contratti di lavoro di cui all'art. 76 del già ricordato decreto legislativo 276/2003.

Nel corso dell'esame alla Camera dei deputati è più volte emersa la preoccupazione che la disposizione in esame, prevedendo la possibilità dell'inserimento di una clausola compromissoria nel contratto, possa contravvenire al principio di libertà dell'arbitrato.

Da un lato, tale principio comporta il divieto costituzionale di arbitrati obbligatori. Secondo la Corte costituzionale, infatti, l'istituto dell'arbitrato non è costituzionalmente illegittimo esclusivamente nelle ipotesi in cui ad esso si ricorra per concorde volontà delle parti: soltanto in tale circostanza, infatti, sono consentite deroghe al fondamentale principio della statualità della giurisdizione. Negli altri casi si verifica un contrasto con il principio di cui all'art. 102, primo comma, della Costituzione, con connesso pregiudizio del diritto di difesa di cui all'art. 24 della Costituzione (v., ad esempio, sentenza n. 325 del 1998).

Dall'altro, però il suddetto principio di libertà dell'arbitrato richiederebbe che l'arbitrato sia scelto dalle parti volta per volta per ciascuna singola controversia, con esclusione di clausole compromissorie inserite nel contratto individuale che impongano l'arbitrato per future controversie. Ciò tanto più alla luce della maggiore onerosità dell'arbitrato rispetto al ricorso al giudice del lavoro.

Il comma in questione prevede che le commissioni accertino che la clausola compromissoria o il compromesso contengano, anche mediante rinvio a regolamenti preesistenti dei collegi arbitrali:

- i criteri per la liquidazione dei compensi spettanti agli arbitri,
- il termine entro il quale il lodo dovrà essere emanato.

¹¹⁶ "Disciplina delle controversie individuali di lavoro e delle controversie in materia di previdenza e di assistenza obbligatorie".

Si ricorda che l'art. 5 della legge 14 febbraio 2003, n. 30¹¹⁷ aveva delegato il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi recanti disposizioni in materia di certificazione del contratto di lavoro, al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro.

Alla delega è stata data esecuzione con il suddetto decreto legislativo 276/2003, il cui Titolo VIII è dedicato appunto alle procedure di certificazione.

La certificazione del contratto di lavoro è fornita da un serie di organi elencati all'art. 76 al termine di un procedimento a carattere volontario, che consegue ad una istanza scritta comune delle parti del contratto di lavoro.

Sono organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro le commissioni di certificazione istituite presso:

a) gli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale quando la commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale;

b) le Direzioni provinciali del lavoro e le province, secondo quanto stabilito da apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro sessanta giorni dalla entrata in vigore del presente decreto;

c) le università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie, esclusivamente nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo ai sensi dell'art. 66 del d.P.R. 11 luglio 1980, n. 382;

d) il Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro, esclusivamente nei casi in cui il datore di lavoro abbia le proprie sedi di lavoro in almeno due province anche di regioni diverse ovvero per quei datori di lavoro con unica sede di lavoro associati ad organizzazioni imprenditoriali che abbiano predisposto a livello nazionale schemi di convenzioni certificati dalla commissione di certificazione istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nell'ambito delle risorse umane e strumentali già operanti presso la Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro;

e) i consigli provinciali dei consulenti del lavoro, esclusivamente per i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Le procedure di certificazione sono determinate all'atto di costituzione delle commissioni di certificazione e si svolgono nel rispetto dei codici di buone pratiche adottati dal Ministro del lavoro¹¹⁸ e delle politiche sociali, nonché dei principi elencati all'art. 78, comma 2¹¹⁹.

¹¹⁷ *"Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro"*.

¹¹⁸ Ai sensi dell'art. 78, comma 4, del decreto legislativo 276/2003, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali adotta con proprio decreto codici di buone pratiche per l'individuazione delle clausole indisponibili in sede di certificazione dei rapporti di lavoro, con specifico riferimento ai diritti e ai trattamenti economici e normativi. Tali codici recepiscono, ove esistano, le indicazioni contenute negli accordi interconfederali stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

¹¹⁹ I principi sono i seguenti: a) l'inizio del procedimento deve essere comunicato alla Direzione provinciale del lavoro che provvede a inoltrare la comunicazione alle autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti. Le autorità pubbliche possono presentare osservazioni alle commissioni di certificazione; b) il procedimento di certificazione deve concludersi entro il termine di trenta giorni dal ricevimento della istanza; c) l'atto di certificazione deve essere

Ai sensi dell'art. 80, nei confronti dell'atto di certificazione, le parti e i terzi nella cui sfera giuridica l'atto stesso è destinato a produrre effetti, possono, previo tentativo obbligatorio di conciliazione, proporre ricorso al giudice del lavoro, per erronea qualificazione del contratto oppure difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. Le parti del contratto possono impugnare l'atto di certificazione anche per vizi del consenso.

Gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro permangono, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili ai sensi del succitato art. 80, fatti salvi i provvedimenti cautelari (art. 79).

Il **comma 7** estende ulteriormente le funzioni delle suddette commissioni di certificazione, prevedendo che esse possano istituire camere arbitrali per la definizione delle controversie di lavoro mediante arbitrato irrituale.

Le commissioni di certificazione possono concludere convenzioni con le quali prevedano la costituzione di camere arbitrali comuni.

Il comma in esame rinvia poi, in quanto compatibile all'art. 412, commi terzo e quarto, c.p.c..

Tali disposizioni secondo la nuova formulazione introdotta dal comma 3 dell'articolo in esame prevedono che il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, produce tra le parti gli effetti di cui all'art. 1372 e all'art. 2113, quarto comma, c.c. e ha efficacia di titolo esecutivo ai sensi dell'art. 474 c.p.c. a seguito del provvedimento del giudice su istanza della parte interessata ai sensi dell'art. 825. Il lodo è impugnabile ai sensi dell'art. 808-ter, anche in deroga all'art. 829, commi quarto e quinto, se ciò è stato previsto nel mandato per la risoluzione arbitrale della controversia (v. comma 3).

Il **comma 8** individua tra le competenze delle commissioni di certificazione, anche quella di costituire sede per lo svolgimento del tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c..

Il **comma 9** apporta due modifiche all'art. 82 del decreto legislativo 276/2003.

Tale articolo attualmente stabilisce che le sedi di certificazione di cui all'art. 76, comma 1, lettera a), del medesimo decreto (ossia gli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale quando la commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale) sono competenti altresì a certificare le rinunzie e transazioni di cui all'art. 2113 c.c. a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti stesse.

motivato e contenere il termine e l'autorità cui è possibile ricorrere; d) l'atto di certificazione deve contenere esplicita menzione gli effetti civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazione ai quali le parti richiedono la certificazione.

A sua volta, l'art. 2113 c.c. concerne le rinunce e le transazioni che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all'art. 409 c.p.c..

Il comma in esame, eliminando il riferimento specifico all'art. 76, comma 1, lettera a), estende a tutte le sedi di certificazione la competenza a certificare - a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti - le rinunzie e le transazioni relative a diritti del lavoratore derivanti da disposizioni inderogabili di legge e da contratti e accordi collettivi, di cui all'art. 2113 c.c..

Inoltre, attraverso l'aggiunta di un nuovo comma *1-bis*, prevede che questa nuova competenza sia esercitata con le procedure che il Capo I del Titolo VIII del decreto legislativo 276/2003 stabiliscono in generale per l'attività di certificazione dei contratti di lavoro, laddove compatibili.

Il **comma 10** abroga il comma 2 dell'art. 83 del decreto legislativo 276/2003, che attualmente circoscrive a specifiche commissioni istituite nell'ambito delle commissioni di certificazione presso le Direzioni provinciali del lavoro e le province la procedura di certificazione del regolamento interno delle cooperative riguardante la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori, ai sensi dell'art. 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142.

Pertanto, anche tale tipologia di certificazione potrà essere effettuata in tutte le sedi di certificazione.

Il **comma 11** modifica l'ultimo comma del già menzionato art. 2113 c.c.. Attualmente tale disposizione prevede che il divieto di rinunce e transazioni di diritti del lavoratore di cui si è parlato precedentemente non si applica in caso di conciliazione intervenuta ai sensi degli artt. 185, 410 e 411 c.p.c..

Il comma 11 in esame stabilisce che il suddetto divieto non troverà applicazione anche nel caso in cui la rinuncia o la transazione sia stata certificata ai sensi dell'art. 82 del decreto legislativo 276/2003.

Come è già stato anticipato, il **comma 12**:

- abroga l'art. 412-*bis* c.p.c., che attualmente prevede che l'espletamento del tentativo di conciliazione costituisce condizione di procedibilità del ricorso;
- conseguentemente, elimina il riferimento all'art. 412-*bis* attualmente contenuto nel secondo comma dell'art. 410-*bis* c.p.c..

Il **comma 13** aggiunge un nuovo comma all'art. 79 del decreto legislativo 276/2002, concernente l'efficacia giuridica della certificazione.

Ai sensi di tale nuovo comma, gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto si producono:

- nel caso di contratti in corso di esecuzione, dal momento di inizio del contratto, ove la commissione abbia appurato che l'attuazione del medesimo è stata, anche nel periodo precedente alla propria attività istruttoria, coerente con quanto appurato in tale sede,

- in caso di contratti non ancora sottoscritti dalle parti, soltanto dal momento in cui queste ultime provvedano a sottoscriverli, con le eventuali integrazioni e modifiche suggerite dalla commissione adita.

Il **comma 14** stabilisce che dall'attuazione del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Gli adempimenti previsti dall'articolo in esame sono svolti nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Articolo 25 (Decadenze)

1. Il primo e il secondo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n.604, sono sostituiti dal seguente:

«Il licenziamento da parte del datore di lavoro deve essere impugnato a pena di decadenza entro centoventi giorni dalla ricezione della sua comunicazione, ovvero dalla comunicazione dei motivi, ove non contestuale, con ricorso depositato nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro».

2. Il termine di decadenza, previsto dall'articolo 6, primo comma, della legge 15 luglio 1966, n.604, come sostituito dal comma 1 del presente articolo, si applica anche ai casi di nullità del licenziamento, nonché ai casi di licenziamento inefficace di cui all'articolo 2 della citata legge n.604 del 1966, e successive modificazioni.

3. Il termine di decadenza previsto dall'articolo 6, primo comma, della legge 15 luglio 1966, n.604, come sostituito dal

comma 1 del presente articolo, si applica inoltre:

a) ai licenziamenti anche qualora presuppongano la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto;

b) al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile;

c) al trasferimento ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento;

d) all'impugnazione del termine illegittimo ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n.368, e successive modificazioni, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo.

L'**articolo 25**, composto da 3 commi, è volto a modificare le disposizioni relative alle modalità e ai termini per l'impugnazione dei licenziamenti individuali (si veda il testo a fronte nella seconda parte del presente dossier).

Il **comma 1** sostituisce il primo comma dell'art. 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, recante "*Norme sui licenziamenti individuali*".

Il suddetto art. 6 attualmente prevede che il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

Il provvedimento in esame:

- innalza il termine per l'impugnativa del licenziamento da 60 a 120 giorni dalla ricezione della sua comunicazione ovvero dalla comunicazione dei motivi, ove non contestuale;

- prevede che tale impugnazione possa essere effettuata esclusivamente con ricorso al giudice del lavoro depositato nella relativa cancelleria, facendo quindi venir meno la possibilità, prevista dalla normativa vigente, di impugnare il licenziamento con qualsiasi atto scritto, anche stragiudiziale, idoneo a far conoscere la volontà del lavoratore.

La Commissione giustizia della Camera dei deputati, nel parere reso in sede consultiva sull'A.C. 1441-quater, ha affermato che la previsione secondo la quale l'impugnazione può essere effettuata esclusivamente con ricorso al giudice del lavoro suscita perplessità poiché potenzialmente inidonea, stante anche l'ampliamento dei casi sui quali interviene la norma, a produrre effetti deflativi sul carico giudiziario. La Commissione ha dunque formulato parere favorevole con - tra le altre - la seguente osservazione: "valuti la Commissione di merito l'opportunità di riformulare l'articolo 67 al fine di renderlo compatibile con la ratio deflativa del complessivo intervento sul processo del lavoro".

La formulazione della disposizione in esame sembrerebbe voler prevedere che il termine per l'impugnazione si intende rispettato se il ricorso viene depositato entro tale termine presso la cancelleria, non occorrendo altresì la notifica al datore di lavoro. Invece la dottrina e la giurisprudenza prevalenti interpretano la normativa vigente nel senso della necessità della notifica entro il termine, considerando l'impugnazione un atto recettizio.

Ai sensi del **comma 2**, il suddetto termine di decadenza di 120 giorni, di cui all'art. 6, primo comma, della legge 604/1966, come sostituito dal comma 1 dell'articolo in esame, si applica anche ai casi di:

- nullità del licenziamento,
- licenziamento inefficace di cui all'art. 2 della medesima legge 604/1966.

Si ricorda che, ai sensi del suddetto art. 2 della legge 604/1966, il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro. Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle predette disposizioni è inefficace.

In base all'interpretazione prevalente della normativa vigente, il termine di decadenza in questione si applica, oltre che al licenziamento ingiustificato (in assenza della giusta causa o del giustificato motivo), anche al licenziamento nullo in quanto discriminatorio ai sensi dell'art. 4 della legge 604/1966 ed al

licenziamento disciplinare illegittimo per violazione del procedimento di cui all'art. 7 della legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori).

Al contrario, secondo tale prevalente orientamento interpretativo, lo stesso termine di decadenza non è applicabile al licenziamento inefficace per mancanza della forma scritta o per omessa tempestiva comunicazione dei motivi richiesti dal lavoratore (non potendosi far carico al lavoratore di rispettare il termine per l'impugnazione se il datore di lavoro non abbia preventivamente assolto ai propri oneri di comunicazione), né al licenziamento nullo disposto nel periodo di interdizione per matrimonio o maternità ed al licenziamento nullo per motivo illecito o frode alla legge (dal momento che la disposizione relativa al termine di decadenza è contenuta nella legge 604/1966 che non si applica alle predette fattispecie).

Pertanto, il provvedimento in esame sembrerebbe voler estendere l'ambito di applicabilità del termine di decadenza per l'impugnazione di cui all'art. 6, primo comma, della legge 604/1966 ad ulteriori casi di licenziamento illegittimo, comprendendovi anche tutti i casi di nullità (quindi anche quelli che ai sensi dell'interpretazione prevalente della normativa vigente rimangono esclusi) nonché i casi di inefficacia per vizio di forma o per omessa tempestiva comunicazione dei motivi richiesti.

Il **comma 3** estende ulteriormente il suddetto termine di decadenza di 120 giorni di cui all'art. 6, primo comma, della legge 604/1966, come sostituito dal comma 1 dell'articolo in esame, anche:

a) ai licenziamenti anche qualora presuppongano la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto;

b) al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, di cui all'art. 409, numero 3), c.p.c.;

c) al trasferimento da una unità produttiva ad un'altra, ai sensi dell'art. 2103 c.c., con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento;

d) all'impugnazione del termine illegittimo ai sensi dell'art. 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368¹²⁰, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo.

L'art. 1 del decreto legislativo 368/2001 stabilisce che il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività

¹²⁰ "Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES".

del datore di lavoro. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni suddette. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.

Articolo 26

(Spese di giustizia nel processo del lavoro)

1. La voce n.1639 dell'allegato A annesso al decreto-legge 25 giugno 2008, n.112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133, relativa alla legge 2 aprile 1958, n.319, è soppressa.

2. All'articolo 13, comma 4, del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di spese di giustizia, di cui al decreto del Presidente

della Repubblica 30 maggio 2002, n.115, sono premesse le seguenti parole: «Per i processi di cui al titolo IV del libro II del codice di procedura civile e».

3. La disposizione introdotta dal comma 2 acquista efficacia decorsi sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

L'**articolo 26**, composto da tre commi, da un lato introduce l'obbligo di pagamento del contributo unificato di iscrizione a ruolo per le controversie in materia di lavoro, mentre dall'altro conferma, per le medesime controversie, l'esenzione dall'imposta di bollo, di registro e da ogni spesa, tassa o diritto di qualsiasi specie e natura su atti, documenti e provvedimenti.

Il **comma 1** (v. il testo a fronte a fine dossier) esclude la legge che prevede l'esonero per le controversie di lavoro da ogni spesa e tassa dal meccanismo di futura abrogazione di cui all'art. 24 e all'Allegato A del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112¹²¹, confermando, quindi, per tale materia il complesso della disciplina attuale.

Si ricorda, infatti, che l'art. 24 del suddetto decreto-legge 112/2008 abroga a decorrere dal 22 dicembre 2008 tutte le disposizioni comprese nel suddetto Allegato A.

Tra i provvedimenti che dovrebbero essere abrogati in virtù di tale disposizione vi è anche la legge 2 aprile 1958, n. 319¹²², composta da un unico articolo (integralmente sostituito dall'art. 10 della legge 11 agosto 1973 n. 533¹²³), ai sensi del quale sono esenti, senza limite di valore o di competenza,

¹²¹ "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

¹²² "Esonero da ogni spesa e tassa per i giudizi di lavoro".

¹²³ "Disciplina delle controversie individuali di lavoro e delle controversie in materia di previdenza e di assistenza obbligatorie".

dall'imposta di bollo, di registro e da ogni spesa, tassa o diritto di qualsiasi specie e natura:

- gli atti, i documenti ed i provvedimenti relativi alle cause per controversie individuali di lavoro o concernenti rapporti di pubblico impiego,
- gli atti relativi ai provvedimenti di conciliazione dinanzi agli uffici del lavoro e della massima occupazione o previsti da contratti o accordi collettivi di lavoro,
- gli atti relativi alle cause per controversie di previdenza e assistenza obbligatorie,
- gli atti e i documenti relativi alla esecuzione sia immobiliare che mobiliare delle sentenze ed ordinanze emesse negli stessi giudizi,
- gli atti e i documenti riferentisi a recupero dei crediti per prestazioni di lavoro nelle procedure di fallimento, di concordato preventivo e di liquidazione coatta amministrativa.

Il comma in esame esclude la legge 319/1958 dall'elenco delle disposizioni abrogande.

Si ricorda che l'art. 23, comma 2, della legge 29 marzo 2001, n. 134¹²⁴, nella sua formulazione originaria, aveva già previsto l'abrogazione dell'articolo unico della legge 319/1958, a decorrere dal 1 luglio 2002.

Tuttavia, l'art. 1 della legge 6 dicembre 2001, n. 437¹²⁵ ha successivamente disposto la sostituzione del comma 2 del suddetto art. 23, il quale, nella nuova formulazione, non prevedeva più l'abrogazione dell'articolo in questione.

Il **comma 2** (v. il testo a fronte a fine dossier) modifica la disciplina del c.d. contributo unificato di iscrizione a ruolo *ex art. 13* del Testo unico delle spese di giustizia, di cui al d.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, introducendo l'obbligo di pagamento del contributo unificato anche per le controversie in materia di lavoro (che finora ne andavano esenti).

Analogamente a quanto accade oggi per i processi in materia di locazione, comodato, occupazione senza titolo e di impugnazione di delibere condominiali, il contributo unificato per le controversie in materia di lavoro sarà dovuto in misura fissa pari a euro 103,30.

Si ricorda che, normalmente, il contributo unificato varia a seconda del valore della controversia, secondo un sistema di scaglioni previsto dal comma 1 del suddetto art. 13 del Testo unico delle spese di giustizia:

- a) euro 30 per i processi di valore fino a 1.100 euro;

¹²⁴ "Modifiche alla L. 30 luglio 1990, n. 217, recante istituzione del patrocinio a spese dello Stato per i non abbienti".

¹²⁵ "Modifica all'articolo 23, comma 2, della L. 29 marzo 2001, n. 134, in materia di patrocinio a spese dello Stato".

b) euro 70 per i processi di valore superiore a euro 1.100 e fino a euro 5.200 e per i processi di volontaria giurisdizione, nonché per i processi speciali di cui al libro IV, titolo II, capo VI, del codice di procedura civile;

c) euro 170 per i processi di valore superiore a euro 5.200 e fino a euro 26.000 e per i processi contenziosi di valore indeterminabile di competenza esclusiva del giudice di pace;

d) euro 340 per i processi di valore superiore a euro 26.000 e fino a euro 52.000 e per i processi civili e amministrativi di valore indeterminabile;

e) euro 500 per i processi di valore superiore a euro 52.000 e fino a euro 260.000;

f) euro 800 per i processi di valore superiore a euro 260.000 e fino a euro 520.000;

g) euro 1.110 per i processi di valore superiore a euro 520.000.

Si valuti l'opportunità di coordinare quanto disposto dal comma in esame con:

- l'art. 10, comma 1, del Testo unico delle spese di giustizia, ai sensi del quale non è soggetto al contributo unificato il processo già esente, secondo previsione legislativa e senza limiti di competenza o di valore, dall'imposta di bollo o da ogni spesa, tassa o diritto di qualsiasi specie e natura. Si ricorda infatti che attualmente, la gratuità del processo del lavoro discende dal combinato disposto dell'art. 10, comma 1, del Testo unico delle spese di giustizia con la suddetta legge 319/1958;

- l'art. 13 della legge 15 luglio 1966 n. 604, recante "Norme sui licenziamenti individuali", ai sensi del quale tutti gli atti e i documenti relativi ai giudizi o alle procedure di conciliazione previsti dalla legge medesima sono esenti da bollo, imposta di registro e da ogni altra tassa o spesa;

- l'art. 109 del regio decreto legislativo 4 ottobre 1935 n. 1827, recante "Perfezionamento e coordinamento legislativo della previdenza sociale", ai sensi del quale sono esenti dalle tasse di bollo e di registro e da ogni tassa giudiziaria tutti gli atti del procedimento ed i provvedimenti di qualunque natura emessi dall'autorità giudiziaria in esecuzione del Titolo V del medesimo regio decreto.

Si ricorda infine che l'esenzione dalla (sola) imposta di bollo per gli atti, documenti e provvedimenti dei procedimenti giurisdizionali ed amministrativi relativi a controversie in materia di lavoro e previdenza è altresì disposta dall'art. 12 dell'Allegato B al d.P.R. 26 ottobre 1972, n. 642¹²⁶.

Ai sensi del **comma 3**, l'obbligo di pagamento del contributo unificato acquisterà efficacia decorsi sei mesi dalla data di entrata in vigore del provvedimento in esame.

¹²⁶ "Disciplina dell'imposta di bollo".

Si valuti l'opportunità di chiarire se l'obbligo di pagamento del contributo unificato riguarderà solo le cause che verranno iscritte a ruolo decorsi sei mesi dalla data di entrata in vigore del provvedimento in esame.

Articolo 27

*(Proroga degli strumenti per il sostegno del reddito dei lavoratori.
Ammortizzatori sociali)*

1. In attesa della riforma degli ammortizzatori sociali e nel limite complessivo di spesa di 450 milioni di euro, per l'anno 2009, a carico del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n.148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n.236, di seguito denominato «Fondo per l'occupazione», il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, può disporre, entro il 31 dicembre 2009, in deroga alla vigente normativa, concessioni, anche senza soluzione di continuità, di trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria, di mobilità e di disoccupazione speciale, nel caso di programmi finalizzati alla gestione di crisi occupazionali, anche con riferimento a settori produttivi e ad aree regionali, definiti in specifiche intese stipulate in sede istituzionale territoriale entro il 20 maggio 2009 e recepite in accordi in sede governativa entro il 15 giugno 2009.

2. Nell'ambito delle risorse finanziarie di cui al comma 1, i trattamenti concessi ai sensi dell'articolo 2, comma 521, della legge 24 dicembre 2007, n.244, e successive modificazioni, possono essere prorogati con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, qualora i piani di gestione delle eccedenze abbiano comportato una riduzione nella misura almeno del 10 per cento del numero dei destinatari dei trattamenti scaduti il 31 dicembre 2008. La misura dei trattamenti

di cui al presente comma è ridotta del 10 per cento nel caso di prima proroga, del 30 per cento nel caso di seconda proroga e del 40 per cento nel caso di proroghe successive. I trattamenti di sostegno del reddito, nel caso di proroghe successive alla seconda, possono essere erogati esclusivamente nel caso di frequenza di specifici programmi di reimpiego, anche miranti alla riqualificazione professionale, organizzati dalla regione.

3. L'erogazione dei trattamenti di cui ai commi 1 e 2 è subordinata alla sottoscrizione, da parte dei lavoratori interessati, di apposito patto di servizio presso i competenti centri per l'impiego. Con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali sono definite le modalità attuative del patto di servizio. Il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno del reddito di cui ai commi 1 e 2, in caso di rifiuto della sottoscrizione del patto di servizio, perde il diritto a qualsiasi erogazione di carattere retributivo e previdenziale a carico del datore di lavoro, fatti salvi i diritti già maturati.

4. In attesa della riforma degli ammortizzatori sociali e comunque non oltre il 31 dicembre 2009, possono essere concessi trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria e di mobilità ai dipendenti delle imprese esercenti attività commerciali con più di cinquanta dipendenti, delle agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di cinquanta dipendenti, delle imprese di vigilanza con più di quindici dipendenti, nel limite di spesa di 45

milioni di euro per l'anno 2009, a carico del Fondo per l'occupazione.

5. Nell'ambito del limite complessivo di spesa di cui al comma 1, l'importo di 12 milioni di euro a carico del Fondo per l'occupazione è destinato alla concessione, per l'anno 2009, di un'indennità pari al trattamento massimo di integrazione salariale straordinaria, nonché alla relativa contribuzione figurativa e agli assegni per il nucleo familiare, ai lavoratori portuali che prestano lavoro temporaneo nei porti ai sensi della legge 28 gennaio 1994, n. 84. L'erogazione dei trattamenti di cui al presente comma da parte dell'Istituto nazionale della previdenza sociale è subordinata all'acquisizione degli elenchi recanti il numero, distinto per ciascuna impresa o agenzia, delle giornate di mancato avviamento al lavoro, predisposti dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti in base agli accertamenti effettuati in sede locale dalle competenti autorità portuali o, laddove non istituite, dalle autorità marittime.

6. Per l'iscrizione nelle liste di mobilità dei lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo da aziende che occupano fino a quindici dipendenti, all'articolo 1, comma 1, primo periodo, del decreto-legge 20 gennaio 1998, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1998, n. 52, e successive modificazioni, le parole: «31 dicembre 2008» sono sostituite dalle seguenti: «31 dicembre 2009» e le parole: «e di 45 milioni di euro per il 2008» sono sostituite dalle seguenti: «e di 45 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008 e 2009».

7. All'articolo 1, comma 2, primo periodo, del decreto-legge 20 gennaio 1998, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1998, n. 52, e

successive modificazioni, le parole: «31 dicembre 2008» sono sostituite dalle seguenti: «31 dicembre 2009». Ai fini dell'attuazione del presente comma, è autorizzata, per l'anno 2009, la spesa di 5 milioni di euro a valere sul Fondo per l'occupazione.

8. Per il rifinanziamento delle proroghe a ventiquattro mesi della cassa integrazione guadagni straordinaria per cessazione di attività, di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, e successive modificazioni, sono destinati 30 milioni di euro, per l'anno 2009, a carico del Fondo per l'occupazione.

9. Per l'anno 2009, il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali assegna alla società Italia Lavoro Spa 14 milioni di euro quale contributo agli oneri di funzionamento e ai costi generali di struttura. A tale onere si provvede a carico del Fondo per l'occupazione.

10. Per le finalità di cui all'articolo 117, comma 5, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, è autorizzata la spesa nel limite massimo di 35 milioni di euro, per l'anno 2009, a valere sul Fondo per l'occupazione.

11. All'articolo 118, comma 16, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, le parole: «e di 80 milioni di euro per l'anno 2008» sono sostituite dalle seguenti: «e di 80 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008 e 2009».

12. Per l'anno 2009, al fine di garantire l'interconnessione dei sistemi informatici necessari allo svolgimento dell'attività ispettiva, è autorizzata la spesa di 2 milioni di euro a valere sul Fondo per l'occupazione.

Il presente articolo è stato inserito dalla Camera.

Esso reca varie norme in materia di ammortizzatori sociali, strumenti per il sostegno del reddito dei lavoratori, incentivi per il reimpiego, formazione, finanziamenti a pubbliche amministrazioni o ad altri soggetti aventi competenze in materia di lavoro.

Commi da 1 a 3 - Ammortizzatori sociali in deroga

I **commi 1 e 2** concernono, rispettivamente, la concessione e la proroga, in deroga alle normative ordinarie, di ammortizzatori sociali; il **comma 3** reca ulteriori condizioni per le suddette concessioni e proroghe.

In particolare, il **comma 1**, proponendo per l'anno 2009 interventi analoghi a quelli già previsti per gli anni precedenti¹²⁷, consente che, in attesa della riforma degli ammortizzatori sociali e, in ogni caso, non oltre il 31 dicembre 2009, il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con quello dell'economia e delle finanze, conceda, anche in deroga alla normativa ordinaria, trattamenti di integrazione salariale straordinaria, di mobilità e di disoccupazione speciale (anche senza soluzione di continuità), nell'ambito di un limite complessivo di spesa pari a 450 milioni di euro. Peraltro, una quota dello stanziamento, pari a 12 milioni di euro, è riservata agli ammortizzatori sociali di cui al successivo **comma 5** (cfr. *infra*).

La concessione in deroga deve rientrare nell'attuazione di programmi intesi alla gestione di crisi occupazionali - anche con riferimento a particolari settori produttivi e aree regionali -, programmi definiti in specifiche intese stipulate in sede istituzionale territoriale entro il 20 maggio 2009 e recepite in accordi in sede governativa entro il 15 giugno 2009.

Lo stanziamento suddetto di 450 milioni di euro è a carico del Fondo per l'occupazione (di cui all'art. 1, comma 7, del D.L. 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 luglio 1993, n. 236).

Il **comma 2** ammette, a determinate condizioni e nell'ambito del summenzionato limite di spesa, la proroga dei trattamenti di integrazione salariale straordinaria, di mobilità e di disoccupazione speciale già concessi (o prorogati) ai sensi della disciplina temporanea di cui all'art. 2, commi 521 e 522, della L. 24 dicembre 2007, n. 244, e successive modificazioni - cioè, della disciplina, analoga a quella qui in oggetto, relativa al 2008 -.

La proroga può essere concessa, con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con quello dell'economia e delle finanze, a condizione che i piani di gestione delle eccedenze abbiano determinato una riduzione, in misura pari ad almeno il 10 per cento, del numero dei destinatari dei trattamenti scaduti alla data del 31 dicembre 2008.

¹²⁷ Cfr., al riguardo, *sub* il successivo comma 2.

L'importo dei trattamenti corrisposti in base a tali provvedimenti ministeriali di proroga è ridotto nella misura del 10 per cento nel caso di prima proroga, del 30 per cento nell'ipotesi di seconda proroga e del 40 per cento nel caso di ulteriori proroghe.

In quest'ultima ipotesi (cioè, di proroga successiva alla seconda), i trattamenti possono essere erogati esclusivamente nel caso di frequenza di specifici programmi di reimpiego, anche miranti alla riqualificazione professionale, organizzati dalla regione.

Come accennato, il **comma 3** reca ulteriori condizioni ai fini della concessione o delle proroghe dei trattamenti di cui ai **commi 1 e 2**. Si subordina l'erogazione degli stessi alla sottoscrizione, da parte dei lavoratori interessati, di apposito patto di servizio presso i competenti centri per l'impiego¹²⁸. La definizione delle modalità attuative del patto di servizio è demandata ad un decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali. In caso di rifiuto della sottoscrizione del patto di servizio, il lavoratore perde il diritto a qualsiasi erogazione a carattere retributivo e previdenziale a carico del datore di lavoro, fatti salvi i diritti già maturati. *Si dovrebbe intendere che quest'ultima norma non riguarda i trattamenti dovuti dal datore in relazione a eventuali prestazioni di lavoro successive.*

Comma 4 - Ammortizzatori sociali per imprese esercenti attività commerciali, agenzie di viaggio e turismo, imprese di vigilanza

Il **comma 4** consente, entro un limite di spesa di 45 milioni di euro, che, in attesa della riforma degli ammortizzatori sociali e, in ogni caso, non oltre il 31 dicembre 2009, siano concessi trattamenti di integrazione salariale straordinaria e di mobilità ai dipendenti delle imprese esercenti attività commerciali con più di cinquanta dipendenti, delle agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di cinquanta dipendenti e delle imprese di vigilanza con più di quindici dipendenti.

I relativi oneri sono a carico del summenzionato Fondo per l'occupazione.

Si ricorda che, per gli anni precedenti il 2009, sono stati adottati interventi simili (cfr., per il 2008, l'art. 2, comma 523, della L. 24 dicembre 2007, n. 244).

Comma 5 - Ammortizzatori sociali per i lavoratori portuali che prestano lavoro temporaneo

Il **comma 5** destina una quota di 12 milioni di euro, nell'ambito del limite complessivo di spesa di cui al comma 1, alla concessione, per l'anno 2009, di

¹²⁸ Si ricorda che i centri per l'impiego sono le strutture pubbliche mediante le quali gli enti territoriali gestiscono i compiti amministrativi inerenti all'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

un'indennità pari al trattamento massimo di integrazione salariale straordinaria¹²⁹, nonché della relativa contribuzione figurativa e degli assegni per il nucleo familiare, ai lavoratori portuali che prestino lavoro temporaneo nei porti ai sensi della L. 28 gennaio 1994, n. 84.

L'erogazione dell'indennità in esame, da parte dell'INPS, è subordinata all'acquisizione degli elenchi recanti il numero, distinto per ciascuna impresa o agenzia, delle giornate di mancato avviamento al lavoro, predisposti dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti in base agli accertamenti effettuati in sede locale dalle competenti autorità portuali o, laddove non istituite, dalle autorità marittime.

Si ricorda che, per gli anni precedenti il 2009, sono stati adottati interventi simili (per il 2008, cfr. l'art. 1, commi 85 e 86, della L. 24 dicembre 2007, n. 247).

Comma 6 - Iscrizione nelle liste di mobilità per i lavoratori delle imprese con meno di 16 dipendenti

Il **comma 6** proroga dal 31 dicembre 2008¹³⁰ al 31 dicembre 2009 la possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità per i lavoratori delle piccole imprese - di quelle aventi, cioè, meno di 16 dipendenti - licenziati per giustificato motivo oggettivo, connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro.

Il diritto all'iscrizione è riconosciuto ai soli fini dei benefici contributivi conseguenti all'eventuale rioccupazione, con esclusione, cioè, dell'indennità di mobilità.

Si ricorda che, per la fattispecie in esame, gli incentivi per l'assunzione di lavoratori, ai sensi della L. 23 luglio 1991, n. 223, sono i seguenti:

- a) in caso di conclusione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, è concesso al datore il beneficio della riduzione della relativa contribuzione a suo carico, che viene equiparata, per i primi 18 mesi, a quella dovuta per gli apprendisti dipendenti da aziende non artigiane (articolo 25, comma 9, della L. n. 223);
- b) in caso di stipulazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato per una durata non superiore a 12 mesi, viene riconosciuto, per l'intero periodo, il medesimo beneficio di cui alla precedente lettera a) (articolo 8, comma 2, della L. n. 223). Il beneficio è concesso per ulteriori 12 mesi qualora, nel corso del suo svolgimento, tale contratto venga trasformato a tempo indeterminato.

In entrambi i casi, lo sgravio contributivo non riguarda i premi INAIL, che restano, quindi, dovuti per intero.

¹²⁹ Si ricorda che il limite della misura del suddetto trattamento straordinario è pari, per il 2008, a 858,58 euro mensili ovvero - in caso di retribuzione mensile (che sarebbe spettata) superiore a 1.857,48 euro - a 1.031,93 euro.

¹³⁰ Il termine era stato prorogato, da ultimo, al 31 dicembre 2008 dall'art. 2, comma 525, della L. 24 dicembre 2007, n. 244.

Il **comma 6** in esame dispone che i benefici contributivi siano concessi per il 2009 nel limite di 45 milioni di euro. All'onere si fa fronte mediante una quota corrispondente della dotazione del summenzionato Fondo per l'occupazione.

Si ricorda che gli incentivi contributivi previsti in caso di assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità possono essere di durata superiore a 12 mesi (rispettivamente, fino ad un massimo di 18 per i rapporti a tempo indeterminato o di 24 mesi per i rapporti a termine trasformati, nel corso del loro svolgimento, in rapporti a tempo indeterminato) e che le somme del Fondo per l'occupazione non impegnate in ciascun esercizio finanziario possono esserlo in quello successivo¹³¹. Gli oneri in esame, quindi, sono attribuibili dalla normativa anche interamente al primo anno, ferma restando, naturalmente, l'esigenza di una quantificazione complessiva.

Si osserva che, in base alla formulazione del presente comma 6, non è chiaro se la proroga concerna anche i lavoratori che siano stati licenziati (sempre per un giustificato motivo oggettivo) da imprese artigiane o da cooperative di produzione e lavoro aventi più di 15 dipendenti¹³².

Comma 7 - Contratti di solidarietà per le imprese non rientranti nel relativo ambito ordinario di applicazione

Il **comma 7** proroga al 31 dicembre 2009, per le imprese non rientranti nell'ambito ordinario di applicazione della disciplina dei contratti di solidarietà, il termine - da ultimo prorogato al 31 dicembre 2008 dall'art. 2, comma 531, della L. 24 dicembre 2007, n. 244 - entro il quale esse possono stipulare i predetti contratti, beneficiando di determinate agevolazioni, ai sensi dell'art. 5, commi 5 e 8, del D.L. 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 luglio 1993, n. 236, e successive modificazioni.

Per contratti di solidarietà si intendono quelli collettivi aziendali, stipulati tra imprese industriali e le rappresentanze sindacali, che, a norma dell'articolo 1 del D.L. 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 dicembre 1984, n. 863, e successive modificazioni, stabiliscano una riduzione dell'orario di lavoro, al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale. In relazione a tale riduzione d'orario, di cui sia stata accertata la finalizzazione da parte dell'Ufficio regionale del lavoro, il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali concede il trattamento d'integrazione salariale; il suo ammontare è determinato nella misura del 60% del trattamento retributivo perso a séguito della riduzione d'orario¹³³.

La disciplina transitoria (di cui ora si propone la proroga per il 2009) interessa, ai sensi dell'art. 5, commi 5 e 8 citati, del D.L. n. 148, le imprese artigiane¹³⁴

¹³¹ Tale norma finanziaria è posta dall'art. 1, comma 8, del D.L. 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 luglio 1993, n. 236.

¹³² Il riferimento a tali fattispecie era esplicito fino alla proroga relativa al 2007.

¹³³ Tale percentuale è stabilita dall'art. 6, comma 3, del D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 novembre 1996, n. 608.

¹³⁴ Le imprese artigiane non devono rientrare nel campo di applicazione della CIGS.

(anche con meno di 16 dipendenti) e le imprese che non ricadono nel campo di applicazione dell'art. 1 del D.L. 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 dicembre 1984, n. 863, e successive modificazioni (cioè, in sostanza, nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni straordinaria - CGIS).

In particolare, per le imprese che non ricadono nel campo di applicazione della CIGS, la disciplina transitoria in esame prevede uno specifico beneficio, nel caso in cui esse stipulino, entro il termine (come ora prorogato) del 31 dicembre 2009, contratti di solidarietà, che evitino o riducano le eccedenze di personale, nel corso della procedura di mobilità di cui all'articolo 24 della L. n. 223 del 1991, e successive modificazioni. In tal caso, viene riconosciuto, per un periodo massimo di due anni, un contributo pari al 50% del monte retributivo non erogato a séguito della riduzione di orario; tale misura, erogata in rate trimestrali, viene ripartita in parti uguali tra l'impresa e i lavoratori interessati - per questi ultimi, il contributo non ha natura di retribuzione ai fini degli istituti contrattuali e di legge (tuttavia, ai fini della liquidazione del trattamento pensionistico, si tiene conto dell'intera retribuzione di riferimento) -.

La disciplina transitoria prevede che il suddetto contributo possa essere concesso anche alle imprese artigiane non rientranti nel campo di applicazione del trattamento CIGS, anche ove occupino meno di 16 dipendenti. Tale estensione è disposta a condizione che i lavoratori di tali imprese, interessati dal contratto di solidarietà, stipulato entro il termine (come ora prorogato) del 31 dicembre 2009, percepiscano - a carico di fondi bilaterali istituiti dalla contrattazione collettiva - una prestazione "di entità non inferiore alla metà della quota del contributo pubblico destinata ai lavoratori".

Riguardo all'applicazione della proroga per il 2009, il **comma 7** in esame autorizza una spesa di 5 milioni di euro per il medesimo 2009, a valere sulle risorse del summenzionato Fondo per l'occupazione (si ricorda che le somme del Fondo per l'occupazione non impegnate in ciascun esercizio finanziario possono esserlo in quello successivo¹³⁵).

Comma 8 - Proroga dei trattamenti di integrazione salariale straordinaria, nel caso di cessazione, totale o parziale, dell'attività

Il **comma 8** destina 30 milioni di euro per il 2009 per le possibili proroghe, da parte del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, dei trattamenti di integrazione salariale straordinaria per crisi aziendale, nel caso di cessazione dell'attività dell'intera azienda, di un settore di attività, di uno o più stabilimenti o parte di essi. La proroga in esame può determinare l'allungamento della durata del trattamento - il quale cesserebbe entro il limite di 12 mesi - fino a 24 mesi. In ogni caso, la proroga è subordinata alle condizioni: della sussistenza di uno specifico accordo in sede governativa e di un programma inteso alla ricollocazione dei lavoratori; dell'accertamento, da parte del Ministero del lavoro,

¹³⁵ Tale norma finanziaria è posta dall'art. 1, comma 8, del D.L. 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 luglio 1993, n. 236.

della salute e delle politiche sociali, del concreto avvio, nei primi 12 mesi di trattamento, del piano di gestione delle eccedenze occupazionali.

Lo stanziamento di cui al comma 8 è a carico del summenzionato Fondo per l'occupazione.

Si ricorda che, per gli anni precedenti il 2009, sono stati adottati interventi simili (cfr., per il 2008, l'art. 2, comma 524, della L. 24 dicembre 2007, n. 244).

Comma 9 - Finanziamento in favore di Italia Lavoro S.p.A.

Il **comma 9** attribuisce a Italia Lavoro S.p.A. 14 milioni di euro per il 2009, come contributo per gli oneri di funzionamento e per i costi generali di struttura.

Si ricorda che la suddetta società è sorta nel 1997, ai fini dell'esercizio di alcune tipologie di attività dell'ITAINVEST (quest'ultima - ex GEPI - è poi confluita nella società Sviluppo Italia), con il trasferimento delle relative competenze nelle politiche attive del lavoro ed il conferimento di una serie di partecipazioni societarie. L'art. 30 della L. 28 dicembre 2001, n. 448, ha previsto che il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali: si avvalga di Italia Lavoro S.p.A. per la promozione e la gestione di azioni nel campo delle politiche attive del lavoro e dell'assistenza tecnica ai servizi per l'impiego; assegni direttamente alla società in esame, con provvedimento amministrativo, funzioni, servizi e risorse relativi a tali compiti.

Lo stanziamento di cui al presente comma 9 è a carico del summenzionato Fondo per l'occupazione.

Si ricorda che un identico stanziamento è stato previsto per il 2008 dall'art. 2, comma 517, della L. 24 dicembre 2007, n. 244.

Comma 10 - Potenziamento dei servizi pubblici per l'impiego

Il **comma 10** reca uno stanziamento per il 2009, al fine di potenziare lo sviluppo dei servizi pubblici per l'impiego ed assicurare l'esercizio delle funzioni indicate nell'Accordo tra il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, le regioni, le province, le province autonome, i comuni e le comunità montane, sancito il 16 dicembre 1999 dalla Conferenza unificata Stato-regioni-province autonome-città ed autonomie locali (Accordo in materia di standard minimi di funzionamento dei servizi pubblici per l'impiego).

L'autorizzazione di spesa è concessa nel limite di 35 milioni di euro (come detto, per il 2009), a valere sul Fondo per l'occupazione.

Si ricorda che, per gli anni precedenti il 2009, sono stati adottati interventi simili (cfr., per il 2007 e il 2008, l'art. 1, comma 1165, della L. 27 dicembre 2006, n. 296).

Comma 11 - Finanziamento delle attività di formazione nell'esercizio dell'apprendistato

Il **comma 11** prevede un finanziamento in favore delle attività di formazione nell'esercizio dell'apprendistato, anche se svolte oltre il compimento (da parte del lavoratore) del diciottesimo anno di età.

Il finanziamento è disposto dal Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, entro il limite di 80 milioni di euro per il 2009, a valere sulle risorse del summenzionato Fondo per l'occupazione destinate all'attuazione del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione (diritto-dovere di cui al D.Lgs. 15 aprile 2005, n. 76).

Si ricorda che, per gli anni precedenti il 2009, sono stati adottati interventi simili (cfr., per il 2008, l'art. 2, comma 518, della L. 24 dicembre 2007, n. 244).

Comma 12 - Finanziamento dell'interconnessione dei sistemi informatici ai fini dello svolgimento dell'attività ispettiva

Il **comma 12** prevede, per il 2009, al fine di garantire l'interconnessione dei sistemi informatici necessari allo svolgimento dell'attività ispettiva, uno stanziamento di 2 milioni di euro, a valere sul summenzionato Fondo per l'occupazione.

Si osserva che la norma si riferisce, almeno letteralmente, all'attività ispettiva in generale, senza un'esplicita limitazione a quella in materia di lavoro e di legislazione sociale.

Articolo 28

(Proroga di termini per l'esercizio di deleghe in materia di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione e apprendistato e di occupazione femminile)

1. All'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 28, le parole: «dodici mesi» sono sostituite dalle seguenti: «diciotto mesi»;

b) al comma 30, le parole: «dodici mesi» sono sostituite dalle seguenti: «diciotto mesi»;

c) al comma 81, le parole: «dodici mesi» sono sostituite dalle seguenti: «diciotto mesi».

Il presente articolo è stato inserito dalla Camera.

Esso differisce dal 1° gennaio 2009 al 1° luglio del medesimo anno il termine per l'esercizio di alcune deleghe (v. il testo a fronte posto a fine dossier).

Queste ultime riguardano: la revisione della disciplina degli ammortizzatori sociali; il riordino della normativa in materia di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione e di apprendistato; la revisione della disciplina in materia di occupazione femminile¹³⁶.

¹³⁶ Le discipline di delega sono poste, rispettivamente, dai commi 28 e 29, dai commi da 30 a 33 e dal comma 81 dell'art. 1 della L. 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modificazioni.

TESTO A FRONTE

Articolo 3

(Modifiche all'Allegato A annesso al decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133)

Comma 1

Decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112	
<i>Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria</i>	
Allegato A	
<i>Disposizioni abrogate ex articolo 24</i>	
Testo vigente	Testo modificato
Anni 1933-1951	Anni 1933-1951
(...)	(...)
509. Legge 22 febbraio 1934, n. 370. Riposo domenicale e settimanale	<i>Voce abrogata</i>
(...)	(...)
Anni 1951-1961	Anni 1951-1961
(...)	(...)
1381. Decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1954, n. 1183. Modificazioni alla voce n. 29 della tabella III delle attività nelle quali è ammesso il riposo settimanale per turno, approvata con Decreto Ministeriale 22 giugno 1935	<i>Voce abrogata</i>
(...)	(...)

Articolo 4*(Misure contro il lavoro sommerso)***Comma 1**

Decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12	
<i>Disposizioni urgenti per il completamento delle operazioni di emersione di attività detenute all'estero e di lavoro irregolare</i>	
Articolo 3	
<i>Modifiche alle disposizioni in materia di lavoro irregolare</i>	
Testo vigente	Testo modificato
(...)	(...)
<p>3. Ferma restando l'applicazione delle sanzioni già previste dalla normativa in vigore, l'impiego di lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria è altresì punito con la sanzione amministrativa da euro 1.500 a euro 12.000 per ciascun lavoratore, maggiorata di euro 150 per ciascuna giornata di lavoro effettivo. L'importo delle sanzioni civili connesse all'omesso versamento dei contributi e premi riferiti a ciascun lavoratore di cui al periodo precedente non può essere inferiore a euro 3.000, indipendentemente dalla durata della prestazione lavorativa accertata.</p>	<p>3. Ferma restando l'applicazione delle sanzioni già previste dalla normativa in vigore, in caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, da parte del datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico, si applica altresì con la sanzione amministrativa da euro 1.500 a euro 12.000 per ciascun lavoratore, maggiorata di euro 150 per ciascuna giornata di lavoro effettivo. L'importo della sanzione è da euro 1.000 a euro 8.000 per ciascun lavoratore, maggiorato di euro 30 per ciascuna giornata di lavoro irregolare nel caso in cui il lavoratore risulti regolarmente occupato per un periodo lavorativo successivo. L'importo delle sanzioni civili connesse all'evasione dei contributi e dei premi riferiti a ciascun lavoratore di cui ai periodi precedenti è aumentato del 50 per cento.</p>
<p>4. Alla constatazione della violazione procedono gli organi preposti ai controlli in materia fiscale, contributiva</p>	<p>4. Le sanzioni di cui al comma 3 non trovano applicazione qualora, dall'effettuazione degli adempimenti di carattere contributivo oppure da</p>

Decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12	
<i>Disposizioni urgenti per il completamento delle operazioni di emersione di attività detenute all'estero e di lavoro irregolare</i>	
Articolo 3	
<i>Modifiche alle disposizioni in materia di lavoro irregolare</i>	
Testo vigente	Testo modificato
e del lavoro.	altri adempimenti obbligatori precedentemente assolti, si evidenzi comunque la volontà di non occultare il rapporto, anche se trattasi di differente qualificazione.
5. Alla irrogazione della sanzione amministrativa di cui al comma 3 provvede la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente. Nei confronti della sanzione non è ammessa la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.	5. All'irrogazione delle sanzioni amministrative di cui al comma 3 provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro, fisco e previdenza. Autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689, è la direzione provinciale del lavoro territorialmente competente.

Articolo 4*(Misure contro il lavoro sommerso)***Comma 2**

Decreto-legge 4 luglio 2006 n. 223	
<i>Disposizioni urgenti per il rilancio economico e sociale, per il contenimento e la razionalizzazione della spesa pubblica, nonché interventi in materia di entrate e di contrasto all'evasione fiscale</i>	
Articolo 36-bis <i>Misure urgenti per il contrasto del lavoro nero e per la promozione della sicurezza nei luoghi di lavoro</i>	
Testo vigente	Testo modificato
(...)	(...)
7-bis. L'adozione dei provvedimenti sanzionatori amministrativi di cui all'articolo 3 del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, relativi alle violazioni constatate prima della data di entrata in vigore del presente decreto, resta di competenza dell'Agenzia delle entrate ed è soggetta alle disposizioni del decreto legislativo 18 dicembre 1997, n. 472, e successive modificazioni, ad eccezione del comma 2 dell'articolo 16.	7-bis. L'adozione dei provvedimenti sanzionatori amministrativi di cui all'articolo 3 del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, relativi alle violazioni commesse prima della data di entrata in vigore del presente decreto, resta di competenza dell'Agenzia delle entrate ed è soggetta alle disposizioni del decreto legislativo 18 dicembre 1997, n. 472, e successive modificazioni, ad eccezione del comma 2 dell'articolo 16.
(...)	(...)

Articolo 5
(*Modifiche alla disciplina sull'orario di lavoro*)

Comma 1

Decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66	
<i>Attuazione della direttiva 93/104/CE e della direttiva 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro</i>	
Articolo 18-bis <i>Sanzioni</i>	
Testo vigente	Testo modificato
1. La violazione del divieto di adibire le donne al lavoro, dalle 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, è punita con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 euro a 2.582 euro. La stessa sanzione si applica nel caso in cui le categorie di lavoratrici e lavoratori di cui alle lettere <i>a), b) c)</i> , dell'articolo 11, comma 2, sono adibite al lavoro notturno nonostante il loro dissenso espresso in forma scritta e comunicato al datore di lavoro entro 24 ore anteriori al previsto inizio della prestazione.	1. <i>Identico.</i>
2. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 14, comma 1, è punita con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 euro a 4.131 euro.	2. <i>Identico.</i>
3. La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 4, commi 2, 3, 4 , dall'articolo 9, comma 1, e dall'articolo 10, comma 1 , è punita con la sanzione amministrativa da 130 a 780 euro per ogni lavoratore, per ciascun periodo di riferimento di cui all'articolo 4, commi 3 o 4, a cui si riferisca la violazione.	3. In caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 4, comma 2, e dall'articolo 9, comma 1, si applica la sanzione pecuniaria amministrativa da 100 a 750 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di riferimento di cui all'articolo 4, commi 3 o 4, la sanzione amministrativa è da 400 a

Decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66	
<i>Attuazione della direttiva 93/104/CE e della direttiva 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro</i>	
Articolo 18-bis <i>Sanzioni</i>	
Testo vigente	Testo modificato
	<p>1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento di cui all'articolo 4, commi 3 o 4, la sanzione amministrativa è da 1.000 a 5.000 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta. In caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 10, comma 1, si applica la sanzione pecuniaria amministrativa da 100 a 600 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno due anni, la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno quattro anni, la sanzione amministrativa è da 800 a 4.500 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.</p>
<p>4. La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 7, comma 1, è punita con la sanzione amministrativa da 25 euro a 100 euro in relazione ad ogni singolo lavoratore e ad ogni singolo periodo di 24 ore.</p>	<p>4. In caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 7, comma 1, si applica la sanzione amministrativa da 50 a 150 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di ventiquattro ore la sanzione amministrativa è da 300 a 1.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di ventiquattro ore, la sanzione amministrativa è da 900 a 1.500 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.</p>

Decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66	
<i>Attuazione della direttiva 93/104/CE e della direttiva 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro</i>	
Articolo 18-bis <i>Sanzioni</i>	
Testo vigente	Testo modificato
5. La violazione della disposizione prevista dall'articolo 4, comma 5, è punita con la sanzione amministrativa da 103 euro a 200 euro.	5. <i>Identico.</i>
6. La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 5, commi 3 e 5, è soggetta alla sanzione amministrativa da 25 a 154 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare per più di cinquanta giornate lavorative, la sanzione amministrativa va da 154 a 1.032 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.	6. <i>Identico.</i>
7. La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 13, commi 1 e 3, è soggetta alla sanzione amministrativa da 51 euro a 154 euro, per ogni giorno e per ogni lavoratore adibito al lavoro notturno oltre i limiti previsti.	7. <i>Identico.</i>

Articolo 6
(Territorializzazione delle procedure concorsuali)

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165	
<i>Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche</i>	
Articolo 35 <i>Reclutamento del personale</i>	
Testo vigente	Testo modificato
1. L'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro:	1. Le pubbliche amministrazioni coprono i propri fabbisogni nel rispetto del principio del prevalente accesso dall'esterno, tramite concorso pubblico, e del previo esperimento delle procedure di mobilità, con le modalità da adottare nei propri regolamenti di organizzazione. L'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro:
a) tramite procedure selettive, conformi ai principi del comma 3, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno;	a) tramite procedure selettive conformi ai principi di cui al comma 3, volte all'accertamento della professionalità richiesta;
b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità.	b) <i>identica.</i>
2. Le assunzioni obbligatorie da parte delle amministrazioni pubbliche, aziende ed enti pubblici dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68 , avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa	2. <i>Identico.</i>

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165	
<i>Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche</i>	
Articolo 35 <i>Reclutamento del personale</i>	
Testo vigente	Testo modificato
<p>verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere. Per il coniuge superstite e per i figli del personale delle Forze armate, delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del personale della Polizia municipale deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata di cui alla legge 13 agosto 1980, n. 466, e successive modificazioni ed integrazioni, tali assunzioni avvengono per chiamata diretta nominativa.</p>	
<p>3. Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti princìpi:</p> <p><i>a)</i> adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;</p> <p><i>b)</i> adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;</p> <p><i>c)</i> rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori ;</p> <p><i>d)</i> decentramento delle procedure di reclutamento;</p> <p><i>e)</i> composizione delle commissioni</p>	<p><i>3. Identico.</i></p>

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165	
<i>Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche</i>	
Articolo 35 <i>Reclutamento del personale</i>	
Testo vigente	Testo modificato
<p>esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.</p>	
<p>4. Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, ivi compresa l'Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali, gli enti pubblici non economici e gli enti di ricerca, con organico superiore alle 200 unità, l'avvio delle procedure concorsuali è subordinato all'emanazione di apposito decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da adottare su proposta del Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.</p>	<p>4. Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni. A tali fini le dotazioni organiche sono articolate per area o categoria, profilo professionale e posizione economica. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, ivi compresa l'Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali, gli enti pubblici non economici e gli enti di ricerca, con organico superiore alle 200 unità, l'avvio delle procedure concorsuali è subordinato all'emanazione di apposito decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da adottare su proposta del Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.</p>

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165	
<i>Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche</i>	
Articolo 35 <i>Reclutamento del personale</i>	
Testo vigente	Testo modificato
<p>4-bis. L'avvio delle procedure concorsuali mediante l'emanazione di apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, di cui al comma 4 si applica anche alle procedure di reclutamento a tempo determinato per contingenti superiori alle cinque unità, inclusi i contratti di formazione e lavoro, e tiene conto degli aspetti finanziari, nonché dei criteri previsti dall'articolo 36.</p>	<p>4-bis. <i>Identico.</i></p>
<p>5. I concorsi pubblici per le assunzioni nelle amministrazioni dello Stato e nelle aziende autonome si espletano di norma a livello regionale. Eventuali deroghe, per ragioni tecnico-amministrative o di economicità, sono autorizzate dal Presidente del Consiglio dei ministri. Per gli uffici aventi sede regionale, compartimentale o provinciale possono essere banditi concorsi unici circoscrizionali per l'accesso alle varie professionalità .</p>	<p>5. Le amministrazioni dello Stato e gli enti pubblici non economici individuano i posti per i quali avviare le procedure concorsuali dall'esterno e di progressione interna nella programmazione triennale dei fabbisogni con riferimento alle sedi di servizio e, ove ciò non sia possibile, con riferimento ad ambiti regionali. I concorsi pubblici per le assunzioni nelle amministrazioni dello Stato e nelle aziende autonome si espletano di norma a livello regionale. Eventuali deroghe, per ragioni tecnico-amministrative o di economicità, sono autorizzate dal Presidente del Consiglio dei ministri. Per gli uffici aventi sede regionale, compartimentale o provinciale possono essere banditi concorsi unici circoscrizionali per l'accesso alle varie professionalità .</p>
<p>5-bis. I vincitori dei concorsi devono permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente</p>	<p>5-bis. I vincitori dei concorsi e i vincitori delle procedure di progressione verticale devono permanere nella sede di prima</p>

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165	
<i>Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche</i>	
Articolo 35 <i>Reclutamento del personale</i>	
Testo vigente	Testo modificato
disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi.	destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi. Nelle procedure di progressione verticale la permanenza nelle sedi carenti di organico, individuate dalle amministrazioni e comunicate alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, è considerata titolo di preferenza.
5-ter. Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali.	5-ter. Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di quattro anni dalla data di pubblicazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali. Per la formazione delle graduatorie di cui al primo periodo, a parità di punteggio, costituisce titolo preferenziale la residenza nelle regioni per i posti ivi banditi. I bandi stabiliscono che nella formazione delle graduatorie non si tenga conto del punteggio del titolo di studio.
6. Ai fini delle assunzioni di personale presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e le amministrazioni che esercitano competenze istituzionali in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia, di giustizia ordinaria, amministrativa, contabile e di difesa in giudizio dello Stato, si applica il disposto di cui all'articolo 26 della legge 1° febbraio 1989, n. 53 , e successive modificazioni ed	6. <i>Identico.</i>

<p>Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165</p> <p><i>Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche</i></p>	
<p>Articolo 35</p> <p><i>Reclutamento del personale</i></p>	
Testo vigente	Testo modificato
integrazioni.	
7. Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi degli enti locali disciplina le dotazioni organiche, le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali, nel rispetto dei principi fissati dai commi precedenti.	7. <i>Identico.</i>

Articolo 7
(Disposizioni in materia di stabilizzazione)

Comma 1

Legge 27 dicembre 2006, n. 296	
<i>Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)</i>	
Articolo 1	
Testo vigente	Testo modificato
(...)	(...)
<p>417. Al fine di concorrere alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro nelle pubbliche amministrazioni, oltre alle specifiche misure di stabilizzazione previste dai commi 418 e 419, è istituito un «Fondo per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro pubblici» finalizzato alla realizzazione di piani straordinari per l'assunzione a tempo indeterminato di personale già assunto o utilizzato attraverso tipologie contrattuali non a tempo indeterminato.</p>	<p><i>Abrogato.*</i></p>
<p>418. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, previo confronto con le organizzazioni sindacali, da adottare entro il 30</p>	<p><i>Abrogato.*</i></p>

* Le abrogazioni recate dal presente comma hanno effetto a decorrere dal 1° luglio 2009 (cfr. relativa scheda di lettura).

Legge 27 dicembre 2006, n. 296	
<i>Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)</i>	
Articolo 1	
Testo vigente	Testo modificato
<p>aprile 2007, sono fissati i criteri e le procedure per l'assegnazione delle risorse disponibili alle amministrazioni pubbliche che ne facciano richiesta. Nella definizione dei criteri sono, altresì, fissati i requisiti dei soggetti interessati alla stabilizzazione e le relative modalità di selezione.</p>	
<p>419. È fatto divieto alle Amministrazioni destinarie delle risorse di ricorrere a nuovi rapporti di lavoro precario nei cinque anni successivi all'attribuzione delle stesse. L'inosservanza di tale divieto comporta responsabilità patrimoniale dell'autore della violazione.</p>	<p><i>Abrogato.</i></p>
<p>420. Per il finanziamento del Fondo di cui al comma 417 è autorizzata la spesa di 5 milioni di euro a decorrere dall'anno 2007. Il medesimo Fondo può essere, altresì, alimentato da:</p> <p>a) una somma pari al risparmio di interessi derivante dalla riduzione del debito pubblico, conseguente al versamento, al Fondo di cui all'articolo 2 della legge 27 ottobre 1993, n. 432, e successive modificazioni, di una quota fino al venti per cento delle somme giacenti sui conti di cui all'articolo 1, comma 345, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, a seguito della definizione del regolamento prevista dal medesimo comma;</p> <p>b) una somma pari al risparmio di</p>	<p><i>Abrogato.</i></p>

Legge 27 dicembre 2006, n. 296	
<i>Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)</i>	
Articolo 1	
Testo vigente	Testo modificato
<p>interessi derivante dalla riduzione del debito pubblico, conseguente al versamento, al Fondo di cui all'articolo 2 della legge 27 ottobre 1993, n. 432, e successive modificazioni, di una quota fino al 5 per cento dei versamenti a titolo di dividendi derivanti da società pubbliche, eccedenti rispetto alle previsioni ed alla realizzazione degli obiettivi di indebitamento netto delle pubbliche amministrazioni, definiti nel documento di programmazione economico finanziaria.</p>	
(...)	(...)
<p>519. Per l'anno 2007 una quota pari al 20 per cento del fondo di cui al comma 513 è destinata alla stabilizzazione a domanda 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, che ne faccia istanza, 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. Le amministrazioni continuano ad</p>	<p><i>Abrogato.</i></p>

Legge 27 dicembre 2006, n. 296	
<i>Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)</i>	
Articolo 1	
Testo vigente	Testo modificato
<p>avvalersi del personale di cui al presente comma, e prioritariamente del personale di cui all'articolo 23, comma 1, del decreto legislativo 8 maggio 2001, n. 215, e successive modificazioni, in servizio al 31 dicembre 2006, nelle more della conclusione delle procedure di stabilizzazione. Nei limiti del presente comma, la stabilizzazione del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco è consentita al personale che risulti iscritto negli appositi elenchi, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139, da almeno tre anni ed abbia effettuato non meno di centoventi giorni di servizio. Con decreto del Ministro dell'interno, fermo restando il possesso dei requisiti ordinari per l'accesso alla qualifica di vigile del fuoco previsti dalle vigenti disposizioni, sono stabiliti i criteri, il sistema di selezione, nonché modalità abbreviate per il corso di formazione. Le assunzioni di cui al presente comma sono autorizzate secondo le modalità di cui all'articolo 39, comma 3-ter, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni.</p>	
(...)	(...)
<p>526. Le amministrazioni di cui al comma 523 possono altresì procedere, per l'anno 2008, nel limite di un contingente di personale non dirigenziale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 40</p>	<p>526. <i>Identico.</i></p>

Legge 27 dicembre 2006, n. 296	
<i>Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)</i>	
Articolo 1	
Testo vigente	Testo modificato
<p>per cento di quella relativa alle cessazioni avvenute nell'anno precedente, alla stabilizzazione del rapporto di lavoro del personale, in possesso dei requisiti di cui al comma 519. Nel limite del predetto contingente, per avviare anche per il Corpo nazionale dei vigili del fuoco la trasformazione in rapporti a tempo indeterminato delle forme di organizzazione precaria del lavoro, è autorizzata una stabilizzazione del personale volontario, di cui agli articoli 6, 8 e 9 del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139, che, alla data del 1° gennaio 2007, risulti iscritto negli appositi elenchi di cui al predetto articolo 6 del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139, da almeno tre anni ed abbia effettuato non meno di centoventi giorni di servizio. Con decreto del Ministro dell'interno, fermo restando il possesso dei requisiti ordinari per l'accesso alla qualifica di vigile del fuoco previsti dalle vigenti disposizioni, sono stabiliti i criteri, il sistema di selezione, nonché modalità abbreviate per il corso di formazione.</p>	
(...)	(...)
<p>529. Per il triennio 2007-2009 le pubbliche amministrazioni indicate al comma 523, che procedono all'assunzione di personale a tempo determinato, nei limiti ed alle condizioni previsti dal comma 1-bis dell'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché dal comma 538 del presente articolo, nel</p>	<p><i>Abrogato.</i></p>

Legge 27 dicembre 2006, n. 296	
<i>Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)</i>	
Articolo 1	
Testo vigente	Testo modificato
<p>bandire le relative prove selettive riservano una quota del 60 per cento del totale dei posti programmati ai soggetti con i quali hanno stipulato uno o più contratti di collaborazione coordinata e continuativa, per la durata complessiva di almeno un anno raggiunta alla data del 29 settembre 2006, attraverso i quali le medesime abbiano fronteggiato esigenze attinenti alle ordinarie attività di servizio.</p>	
(...)	(...)
<p>558. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, gli enti di cui al comma 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 comma 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</p>	<p><i>Abrogato.</i></p>

Legge 27 dicembre 2006, n. 296	
<i>Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)</i>	
Articolo 1	
Testo vigente	Testo modificato
espletamento di prove selettive.	
(...)	(...)
560. Per il triennio 2007-2009 le amministrazioni di cui al comma 557, che procedono all'assunzione di personale a tempo determinato, nei limiti e alle condizioni previste dal comma 1-bis dell'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 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.	<i>Abrogato.</i>
(...)	(...)
644. Sono fatti salvi i principi di cui ai commi 526 e 529.	<i>Abrogato.</i>

Legge 24 dicembre 2007, n. 244	
<i>Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2008)</i>	
Articolo 3	
Testo vigente	Testo modificato
(...)	(...)
<p>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, comma 519, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli anni 2008 e 2009:</p> <p>a) 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 e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, possono ammettere alla procedura di stabilizzazione di cui all'articolo 1, comma 526, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, anche il personale che consegua i requisiti di anzianità di servizio ivi previsti in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 28 settembre 2007;</p> <p>b) le amministrazioni regionali e locali possono ammettere alla procedura di stabilizzazione di cui all'articolo 1, comma 558, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, anche il</p>	<p><i>Abrogato.</i></p>

Legge 24 dicembre 2007, n. 244	
<i>Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2008)</i>	
Articolo 3	
Testo vigente	Testo modificato
personale che consegua i requisiti di anzianità di servizio ivi previsti in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 28 settembre 2007.	
(...)	(...)
92. Le amministrazioni di cui al comma 90 continuano ad avvalersi del personale di cui al medesimo comma nelle more delle procedure di stabilizzazione.	<i>Abrogato.</i>
(...)	(...)
94. Fatte comunque salve le intese stipulate, ai sensi dei commi 558 e 560 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prima della data di entrata in vigore della presente legge, entro il 30 aprile 2008, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, predispongono, sentite le organizzazioni sindacali, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni per gli anni 2008, 2009 e 2010, piani per la progressiva stabilizzazione del seguente personale non dirigenziale, tenuto conto dei differenti tempi di maturazione dei presenti requisiti: a) in servizio con contratto a tempo determinato, ai sensi dei commi 90 e 92, in possesso dei requisiti di cui all'articolo 1, commi 519 e 558, della	<i>Abrogato.</i>

Legge 24 dicembre 2007, n. 244	
<i>Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2008)</i>	
Articolo 3	
Testo vigente	Testo modificato
<p>legge 27 dicembre 2006, n. 296;</p> <p>b) già utilizzato con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, in essere alla data di entrata in vigore della presente legge, e che alla stessa data abbia già espletato attività lavorativa per almeno tre anni, anche non continuativi, nel quinquennio antecedente al 28 settembre 2007, presso la stessa amministrazione, fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, commi 529 e 560, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. È comunque escluso dalle procedure di stabilizzazione di cui alla presente lettera il personale di diretta collaborazione degli organi politici presso le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché il personale a contratto che svolge compiti di insegnamento e di ricerca nelle università e negli enti di ricerca.</p>	
<p>95. Anche per le finalità indicate dal comma 94, le amministrazioni pubbliche di cui al comma 90, nel rispetto dei vincoli finanziari e di bilancio previsti dalla legislazione vigente, possono continuare ad avvalersi del personale assunto con contratto a tempo determinato sulla base delle procedure selettive previste dall'articolo 1, commi 529 e 560, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.</p>	<p><i>Abrogato.</i></p>

Legge 24 dicembre 2007, n. 244	
<i>Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2008)</i>	
Articolo 3	
Testo vigente	Testo modificato
<p>96. Con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui all'articolo 1, comma 418, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, da adottare inderogabilmente entro il mese di marzo 2008 , in relazione alle tipologie contrattuali di lavoro flessibile diverse da quelle di cui al comma 94, ed ai fini dei piani di stabilizzazione previsti dal medesimo comma 94, vengono disciplinati i requisiti professionali, la durata minima delle esperienze professionali maturate presso la stessa pubblica amministrazione, non inferiori ai tre anni, anche non continuativi, alla data di entrata in vigore della presente legge, nonché le modalità di valutazione da applicare in sede di procedure selettive, al cui positivo esito viene garantita l'assimilazione ai soggetti di cui al comma 94, lettera b).</p>	<p><i>Abrogato.</i></p>
<p>97. Per le finalità di cui ai commi da 90 a 96, il Fondo di cui all'articolo 1, comma 417, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, è incrementato della somma di 20 milioni di euro a decorrere dall'anno 2008.</p>	<p><i>Abrogato.</i></p>
(...)	(...)

Articolo 8*(Mobilità del personale delle pubbliche amministrazioni)***Comma 3**

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165	
<i>Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche</i>	
Articolo 30	
<i>Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse</i>	
Testo vigente	Testo modificato
1. Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. Il trasferimento è disposto previo consenso dell'amministrazione di appartenenza.	1. <i>Identico.</i>
2. I contratti collettivi nazionali possono definire le procedure e i criteri generali per l'attuazione di quanto previsto dal comma 1. In ogni caso sono nulli gli accordi, gli atti o le clausole dei contratti collettivi volti ad eludere l'applicazione del principio del previo esperimento di mobilità rispetto al reclutamento di nuovo personale.	2. <i>Identico.</i>
2-bis. Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano	2-bis. <i>Identico.</i>

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165	
<i>Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche</i>	
Articolo 30	
<i>Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse</i>	
Testo vigente	Testo modificato
domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza.	
2-ter. L'immissione in ruolo di cui al comma 2-bis, limitatamente alla Presidenza del Consiglio dei Ministri e al Ministero degli affari esteri, in ragione della specifica professionalità richiesta ai propri dipendenti, avviene previa valutazione comparativa dei titoli di servizio e di studio, posseduti dai dipendenti comandati o fuori ruolo al momento della presentazione della domanda di trasferimento, nei limiti dei posti effettivamente disponibili.	<i>2-ter. Identico.</i>
2-quater. La Presidenza del Consiglio dei Ministri, per fronteggiare le situazioni di emergenza in atto, in ragione della specifica professionalità richiesta ai propri dipendenti può procedere alla riserva di posti da destinare al personale assunto con ordinanza per le esigenze della Protezione civile e del servizio civile, nell'ambito delle procedure concorsuali di cui all'articolo 3, comma 59, della legge 24 dicembre 2003, n. 350 , e all'articolo 1, comma 95, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 .	<i>2-quater. Identico.</i>
2-quinquies. Salvo diversa previsione, a seguito dell'iscrizione nel ruolo dell'amministrazione di destinazione, al	<i>2-quinquies. Identico.</i>

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165	
<i>Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche</i>	
Articolo 30	
<i>Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse</i>	
Testo vigente	Testo modificato
<p>dipendente trasferito per mobilità si applica esclusivamente il trattamento giuridico ed economico, compreso quello accessorio, previsto nei contratti collettivi vigenti nel comparto della stessa amministrazione.</p>	<p>2-sexies. Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all'articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermi restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia, nonché il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e dal presente decreto.</p>

Articolo 9

(Modifica all'articolo 9-bis del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, in materia di conferimento di incarichi dirigenziali a dirigenti di seconda fascia)

Comma 1

Decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303,	
<i>Ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri, a norma dell'articolo 11 della L. 15 marzo 1997, n. 59</i>	
Articolo 9-bis <i>Personale dirigenziale della Presidenza</i>	
Testo vigente	Testo modificato
1. In considerazione delle funzioni e dei compiti attribuiti al Presidente, è istituito il ruolo dei consiglieri e dei referendari della Presidenza, ferma restando la disciplina dettata dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 . Nel predetto ruolo sono inseriti, rispettivamente, i dirigenti di prima e di seconda fascia.	1. <i>Identico.</i>
2. Le dotazioni organiche del personale dirigenziale della Presidenza sono determinate in misura corrispondente ai posti di funzione di prima e di seconda fascia istituiti con i provvedimenti di organizzazione delle strutture, emanati ai sensi dell'articolo 7, commi 1 e 2.	2. <i>Identico.</i>
3. La Presidenza provvede alla copertura dei posti di funzione di prima e seconda fascia con personale di ruolo, con personale dirigenziale di altre pubbliche amministrazioni, chiamato in posizione di comando, fuori ruolo o altra analoga posizione prevista dagli ordinamenti di provenienza, e con personale incaricato ai sensi dell'articolo 19, comma 6 , del decreto	3. La Presidenza provvede alla copertura dei posti di funzione di prima e seconda fascia con personale di ruolo, con personale dirigenziale di altre pubbliche amministrazioni, chiamato in posizione di comando, fuori ruolo o altra analoga posizione prevista dagli ordinamenti di provenienza, e con personale incaricato ai sensi dell'articolo 19, comma 6 , del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.

Decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303,	
<i>Ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri, a norma dell'articolo 11 della L. 15 marzo 1997, n. 59</i>	
Articolo 9-bis <i>Personale dirigenziale della Presidenza</i>	
Testo vigente	Testo modificato
<p>legislativo 30 marzo 2001, n. 165; con decreto del Presidente, adottato ai sensi degli articoli 9 e 11, è determinata la percentuale di posti di funzione conferibili a dirigenti di prestito. Per i posti di funzione da ricoprire secondo le disposizioni di cui all'articolo 18, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, continua ad applicarsi esclusivamente la disciplina recata dal medesimo articolo 18.</p>	<p>165; con decreto del Presidente, adottato ai sensi degli articoli 9 e 11, è determinata la percentuale di posti di funzione conferibili a dirigenti di prestito. Nel caso di conferimento di incarichi di livello dirigenziale generale a dirigenti di seconda fascia assegnati in posizione di prestito, non si applica la disposizione di cui al terzo periodo dell'articolo 23, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni. Per i posti di funzione da ricoprire secondo le disposizioni di cui all'articolo 18, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, continua ad applicarsi esclusivamente la disciplina recata dal medesimo articolo 18.</p>
<p>4. I posti di funzione e le relative dotazioni organiche possono essere rideterminati con i decreti adottati ai sensi dell'articolo 7.</p>	<p>4. <i>Identico.</i></p>
<p>5. Salvo quanto previsto dai commi 7 e 8, al ruolo dirigenziale di cui al comma 1 accede esclusivamente il personale reclutato tramite pubblico concorso bandito ed espletato dalla Presidenza, al quale possono essere ammessi solo i dipendenti di cui all'articolo 28, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. È comunque facoltà della Presidenza, in sede di emanazione del bando, procedere al reclutamento dei dirigenti tramite corso-concorso selettivo di formazione espletato dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione.</p>	<p>5. <i>Identico.</i></p>

Decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303,	
<i>Ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri, a norma dell'articolo 11 della L. 15 marzo 1997, n. 59</i>	
Articolo 9-bis <i>Personale dirigenziale della Presidenza</i>	
Testo vigente	Testo modificato
<p>6. In fase di prima attuazione, le dotazioni organiche di cui al comma 2 sono determinate con riferimento ai posti di funzione istituiti con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 luglio 2002, e successive modificazioni. In prima applicazione è riservata al personale dirigenziale di prestito una quota delle dotazioni organiche di prima e di seconda fascia pari al dieci per cento dei rispettivi posti di funzione, determinati ai sensi del presente comma, fatta salva l'applicazione dell'articolo 18, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400.</p>	<p>6. <i>Identico.</i></p>
<p>7. In fase di prima attuazione, nel ruolo organico del personale dirigenziale di cui al comma 1 sono inseriti, anche in soprannumero con riassorbimento delle posizioni in relazione alle vacanze dei posti, i dirigenti di prima e seconda fascia secondo le disposizioni del regolamento previsto dall'articolo 10, comma 2, della legge 15 luglio 2002, n. 145, fatto salvo il diritto di opzione previsto dallo stesso comma 2, nonché i titolari, in servizio presso la Presidenza alla data di entrata in vigore del decreto del Presidente della Repubblica 26 febbraio 1999, n. 150, di incarichi dirigenziali che furono conferiti ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29. Le qualifiche di consigliere e di referendario sono attribuite ai dirigenti di prima e di seconda fascia successivamente al riassorbimento, nell'ambito di ciascuna fascia, delle</p>	<p>7. <i>Identico.</i></p>

Decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303,	
<i>Ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri, a norma dell'articolo 11 della L. 15 marzo 1997, n. 59</i>	
Articolo 9-bis <i>Personale dirigenziale della Presidenza</i>	
Testo vigente	Testo modificato
<p>eventuali posizioni soprannumerarie. Sono prioritariamente inseriti nel ruolo di cui al comma 1 i dirigenti già inquadrati nelle sopresse tabelle allegate alla legge 23 agosto 1988, n. 400, i dirigenti vincitori di concorso presso la Presidenza e i dirigenti con incarico di prima fascia. La collocazione dei dirigenti nella posizione soprannumeraria non comporta alcun pregiudizio giuridico, economico e di carriera.</p>	
<p>8. Successivamente alle operazioni di inquadramento effettuate ai sensi del comma 7, in prima applicazione e fino al 31 dicembre 2005, i posti di seconda fascia nel ruolo del personale dirigenziale sono ricoperti:</p> <p>a) per il trenta per cento tramite concorso pubblico;</p> <p>b) per il venticinque per cento tramite concorso riservato, per titoli ed esame colloquio, ai dipendenti della pubblica amministrazione, muniti di laurea, con almeno cinque anni di servizio svolti in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea, o, in alternativa ai predetti cinque anni di servizio, muniti sia del diploma di laurea che del diploma di specializzazione o del dottorato di ricerca o altro titolo post-universitario, rilasciati da istituti universitari italiani o stranieri, e che, nel periodo compreso tra la data di entrata in vigore della legge 6 luglio 2002, n. 137, ed il 1° gennaio 2003, erano incaricati, ai sensi</p>	<p>8. <i>Identico.</i></p>

Decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303,	
<i>Ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri, a norma dell'articolo 11 della L. 15 marzo 1997, n. 59</i>	
Articolo 9-bis <i>Personale dirigenziale della Presidenza</i>	
Testo vigente	Testo modificato
<p>dell'articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di funzioni dirigenziali o equiparate presso strutture della Presidenza, ivi comprese quelle di cui all'articolo 14 del medesimo decreto legislativo;</p> <p>c) per il venticinque per cento tramite concorso riservato, per titoli ed esame colloquio, ai dipendenti di ruolo della pubblica amministrazione, muniti di laurea, che abbiano compiuto almeno cinque anni di servizio svolti in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea e che, alla data del 1° gennaio 2003, erano in servizio in strutture collocate presso la Presidenza, ivi comprese quelle di cui all'<i>articolo 14 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165</i>, nonché al personale di ruolo della Presidenza, in possesso dei medesimi requisiti, che, alla predetta data del 1° gennaio 2003, si trovava in posizione di comando, fuori ruolo o aspettativa presso altre pubbliche amministrazioni;</p> <p>d) per il dieci per cento tramite concorso riservato, per titoli ed esame colloquio, al personale di cui all'<i>articolo 5 della legge 15 luglio 2002, n. 145</i>, purché in possesso del diploma di laurea, in servizio alla data del 1° gennaio 2003 presso la Presidenza;</p> <p>e) per il restante dieci per cento tramite concorso riservato, per titoli ed esame colloquio, agli idonei a concorsi pubblici banditi ed espletati dalla</p>	

Decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303,	
<i>Ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri, a norma dell'articolo 11 della L. 15 marzo 1997, n. 59</i>	
Articolo 9-bis <i>Personale dirigenziale della Presidenza</i>	
Testo vigente	Testo modificato
<p>Presidenza, ai sensi dell'articolo 39, comma 15, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e dell'articolo 29 della legge 8 novembre 2000, n. 328, per il reclutamento di dirigenti dotati di alta professionalità e che, alla data del 1° gennaio 2003, erano in servizio a qualunque titolo in strutture collocate presso la Presidenza, ivi comprese quelle di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.</p>	
<p>9. I vincitori dei concorsi previsti dal comma 8 sono collocati nel ruolo in posizione successiva, anche soprannumeraria, ai dirigenti inseriti ai sensi e per gli effetti del comma 7.</p>	<p>9. <i>Identico.</i></p>
<p>10. È rimessa alla contrattazione collettiva di comparto autonomo del personale dirigenziale della Presidenza appartenente al ruolo di cui al comma 1 l'articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione dei dirigenti.</p>	<p>10. <i>Identico.</i></p>

Articolo 15

(Modifiche all'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di collaborazioni autonome nella pubblica amministrazione)

Comma 1

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165	
<i>Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche</i>	
Articolo 7 <i>Gestione delle risorse umane</i>	
Testo vigente	Testo modificato
1. Le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro.	1. <i>Identico.</i>
2. Le amministrazioni pubbliche garantiscono la libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca.	2. <i>Identico.</i>
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 .	3. <i>Identico.</i>
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	4. <i>Identico.</i>

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165	
<i>Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche</i>	
Articolo 7 <i>Gestione delle risorse umane</i>	
Testo vigente	Testo modificato
pubblica amministrazione.	
5. Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.	5. <i>Identico.</i>
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:	6. <i>Identico.</i>
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;	a) <i>identica;</i>
b) l'amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;	b) <i>identica;</i>
c) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata;	c) <i>identica;</i>
d) devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.	d) <i>identica.</i>
Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione	Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165	
<i>Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche</i>	
Articolo 7 <i>Gestione delle risorse umane</i>	
Testo vigente	Testo modificato
<p>universitaria in caso di stipulazione di contratti d'opera per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo o dei mestieri artigianali, ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore.</p>	<p>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, e successive modificazioni, ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore.</p>
<p>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.</p>	<p><i>Identico.</i></p>
<p><i>6-bis.</i> Le amministrazioni pubbliche disciplinano e rendono pubbliche, secondo i propri ordinamenti, procedure comparative per il conferimento degli incarichi di collaborazione.</p>	<p><i>6-bis. Identico.</i></p>
<p><i>6-ter.</i> I regolamenti di cui all'articolo 110, comma 6, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.</p>	<p><i>6-ter. Identico.</i></p>

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165	
<i>Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche</i>	
Articolo 7 <i>Gestione delle risorse umane</i>	
Testo vigente	Testo modificato
267 , si adeguano ai principi di cui al comma 6.	
6- <i>quater</i> . Le disposizioni di cui ai commi 6, 6- <i>bis</i> e 6- <i>ter</i> 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 .	6- <i>quater</i> . <i>Identico</i> .

Articolo 16

(Correttivi alle disposizioni introdotte dall'articolo 72 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133)

Commi 2 e 3

Decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112	
<i>Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria</i>	
Articolo 72	
<i>Personale dipendente prossimo al compimento dei limiti di età per il collocamento a riposo</i>	
Testo vigente	Testo modificato
<p>1. Per gli anni 2009, 2010 e 2011 il personale in servizio presso le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Agenzie fiscali, la Presidenza del Consiglio dei Ministri, gli Enti pubblici non economici, le Università, le Istituzioni ed Enti di ricerca nonché gli enti di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, può chiedere di essere esonerato dal servizio nel corso del quinquennio antecedente la data di maturazione della anzianità massima contributiva di 40 anni. La richiesta di esonero dal servizio deve essere presentata dai soggetti interessati, improrogabilmente, entro il 1° marzo di ciascun anno a condizione che entro l'anno solare raggiungano il requisito minimo di anzianità contributivo richiesto e non è revocabile. La disposizione non si applica al personale della Scuola.</p>	<p>1. <i>Identico.</i></p>
<p>2. E' data facoltà all'amministrazione, in base alle proprie esigenze funzionali, di accogliere la richiesta dando priorità</p>	<p>2. <i>Identico.</i></p>

Decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112	
<i>Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria</i>	
Articolo 72	
<i>Personale dipendente prossimo al compimento dei limiti di età per il collocamento a riposo</i>	
Testo vigente	Testo modificato
<p>al personale interessato da processi di riorganizzazione della rete centrale e periferica o di razionalizzazione o appartenente a qualifiche di personale per le quali è prevista una riduzione di organico.</p>	
<p>3. Durante il periodo di esonero dal servizio al dipendente spetta un trattamento temporaneo pari al cinquanta per cento di quello complessivamente goduto, per competenze fisse ed accessorie, al momento del collocamento nella nuova posizione. Ove durante tale periodo il dipendente svolga in modo continuativo ed esclusivo attività di volontariato, opportunamente documentata e certificata, presso organizzazioni non lucrative di utilità sociale, associazioni di promozione sociale, organizzazioni non governative che operano nel campo della cooperazione con i Paesi in via di sviluppo, ed altri soggetti da individuare con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze da emanarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, la misura del predetto trattamento economico temporaneo è elevata dal cinquanta al settanta per cento. Fino al collocamento a riposo del personale in posizione di esonero gli importi del trattamento economico posti a carico dei fondi unici di amministrazione non possono essere utilizzati per nuove finalità.</p>	<p>3. <i>Identico.</i></p>

Decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112	
<i>Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria</i>	
Articolo 72	
<i>Personale dipendente prossimo al compimento dei limiti di età per il collocamento a riposo</i>	
Testo vigente	Testo modificato
<p>4. All'atto del collocamento a riposo per raggiunti limiti di età il dipendente ha diritto al trattamento di quiescenza e previdenza che sarebbe spettato se fosse rimasto in servizio.</p>	<p>4. <i>Identico.</i></p>
<p>5. Il trattamento economico temporaneo spettante durante il periodo di esonero dal servizio è cumulabile con altri redditi derivanti da prestazioni lavorative rese dal dipendente come lavoratore autonomo o per collaborazioni e consulenze con soggetti diversi dalle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 o società e consorzi dalle stesse partecipati. In ogni caso non è consentito l'esercizio di prestazioni lavorative da cui possa derivare un pregiudizio all'amministrazione di appartenenza.</p>	<p>5. <i>Identico.</i></p>
<p>6. Le amministrazioni di appartenenza, in relazione alle economie effettivamente derivanti dal collocamento in posizione di esonero dal servizio, certificate dai competenti organi di controllo, possono procedere, previa autorizzazione della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e del Ministero dell'economia e delle finanze ad assunzioni di personale in via anticipata rispetto a quelle consentite dalla normativa vigente per l'anno di cessazione dal servizio per</p>	<p>6. <i>Identico.</i></p>

Decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112	
<i>Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria</i>	
Articolo 72	
<i>Personale dipendente prossimo al compimento dei limiti di età per il collocamento a riposo</i>	
Testo vigente	Testo modificato
limiti di età del dipendente collocato in posizione di esonero. Tali assunzioni vengono scomputate da quelle consentite in tale anno.	
7. All'articolo 16, comma 1 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, e successive modificazioni, dopo il primo periodo sono aggiunti i seguenti: «In tal caso è data facoltà all'amministrazione, in base alle proprie esigenze organizzative e funzionali, di accogliere la richiesta in relazione alla particolare esperienza professionale acquisita dal richiedente in determinati o specifici ambiti ed in funzione dell'efficiente andamento dei servizi. La domanda di trattenimento va presentata all'amministrazione di appartenenza dai ventiquattro ai dodici mesi precedenti il compimento del limite di età per il collocamento a riposo previsto dal proprio ordinamento.».	7. <i>Identico.</i>
8. Sono fatti salvi i trattenimenti in servizio in essere alla data di entrata in vigore del presente decreto e quelli disposti con riferimento alle domande di trattenimento presentate nei sei mesi successivi alla data di entrata in vigore del presente decreto.	8. Sono fatti salvi i trattenimenti in servizio in essere alla data di entrata in vigore del presente decreto e quelli disposti con riferimento alle domande di trattenimento presentate nei sei mesi successivi alla data di entrata in vigore del presente decreto. Resta fermo quanto previsto dal comma 11.
9. Le amministrazioni di cui al comma 7 riconsiderano, con provvedimento motivato, tenuto conto di quanto ivi previsto, i provvedimenti di trattenimento in servizio già adottati	9. <i>Identico.</i>

Decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112	
<i>Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria</i>	
Articolo 72	
<i>Personale dipendente prossimo al compimento dei limiti di età per il collocamento a riposo</i>	
Testo vigente	Testo modificato
con decorrenza dal 1° gennaio al 31 dicembre 2009.	
<p>10. I trattenimenti in servizio già autorizzati con effetto a decorrere dal 1° gennaio 2010 decadono ed i dipendenti interessati al trattenimento sono tenuti a presentare una nuova istanza nei termini di cui al comma 7.</p>	<p>10. <i>Identico.</i></p>
<p>11. Nel caso di compimento dell'anzianità massima contributiva di 40 anni del personale dipendente, le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 possono risolvere, fermo restando quanto previsto dalla disciplina vigente in materia di decorrenze dei trattamenti pensionistici, il rapporto di lavoro con un preavviso di sei mesi. Con appositi decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, previa delibera del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentiti i Ministri dell'interno, della difesa e degli affari esteri, sono definiti gli specifici criteri e le modalità applicative dei principi della disposizione di cui al presente comma relativamente al personale dei comparti sicurezza, difesa ed esteri, tenendo conto delle rispettive peculiarità ordinamentali. Le disposizioni di cui al</p>	<p>11. Nel caso di compimento dell'anzianità massima contributiva di 40 anni del personale dipendente, le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 possono risolvere, fermo restando quanto previsto dalla disciplina vigente in materia di decorrenze dei trattamenti pensionistici, il rapporto di lavoro con un preavviso di sei mesi. Con appositi decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, previa delibera del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze, dell'interno, della difesa e degli affari esteri, sono definiti gli specifici criteri e le modalità applicative dei principi della disposizione di cui al presente comma relativamente al personale dei comparti sicurezza, difesa ed esteri, tenendo conto delle rispettive peculiarità ordinamentali. Le disposizioni di cui al presente comma</p>

Decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112	
<i>Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria</i>	
Articolo 72	
<i>Personale dipendente prossimo al compimento dei limiti di età per il collocamento a riposo</i>	
Testo vigente	Testo modificato
presente comma non si applicano a magistrati e professori universitari.	non si applicano a magistrati e professori universitari.

Articolo 18

(Modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità)

Comma 1, lett. a), b) e c)

Legge 5 febbraio 1992, n. 104	
<i>Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate</i>	
Articolo 33 <i>Agevolazioni</i>	
Testo vigente	Testo modificato
<p>2. I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.</p>	<p>2. <i>Identico.</i></p>
<p>3. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con <i>handicap</i> in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con <i>handicap</i> in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa a condizione che la persona con <i>handicap</i> in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.</p>	<p>3. A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con <i>handicap</i> in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con <i>handicap</i> in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa</p>

Legge 5 febbraio 1992, n. 104	
<i>Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate</i>	
Articolo 33 <i>Agevolazioni</i>	
Testo vigente	Testo modificato
	persona con <i>handicap</i> in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con <i>handicap</i> in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.
5. Il genitore o il familiare lavoratore, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.	5. <i>Identico.</i>
5. Il genitore o il familiare lavoratore, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.	5. Il lavoratore di cui al comma 3 ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.
6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.	6. <i>Identico.</i>
7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in	7. <i>Identico.</i>

<p>Legge 5 febbraio 1992, n. 104</p> <p><i>Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate</i></p>	
<p>Articolo 33</p> <p><i>Agevolazioni</i></p>	
Testo vigente	Testo modificato
situazione di gravità.	
	<p>7-bis. Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro, avvalendosi dei competenti organi della pubblica amministrazione, accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti.</p>

Articolo 18

(Modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità)

Comma 2

Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151	
<i>Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della L. 8 marzo 2000, n. 53</i>	
Articolo 42 <i>Riposi e permessi per i figli con handicap grave</i>	
Testo vigente	Testo modificato
1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.	1. <i>Identico.</i>
2. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Detti permessi sono fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.	2. Successivamente al compimento del terzo anno di età del bambino con handicap in situazione di gravità, il diritto a fruire dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.
3. Successivamente al raggiungimento della maggiore età del figlio con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Ai sensi dell'articolo 20 della legge 8	3. <i>Identico.</i>

Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151	
<i>Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della L. 8 marzo 2000, n. 53</i>	
Articolo 42 <i>Riposi e permessi per i figli con handicap grave</i>	
Testo vigente	Testo modificato
marzo 2000, n. 53, detti permessi, fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese, spettano a condizione che sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva.	
4. I riposi e i permessi, ai sensi dell'articolo 33, comma 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.	4. <i>Identico.</i>
5. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge medesima e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'articolo 33, comma 1, del presente testo unico e all'articolo 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale. Detto	5. <i>Identico.</i>

Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151	
<i>Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della L. 8 marzo 2000, n. 53</i>	
Articolo 42 <i>Riposi e permessi per i figli con handicap grave</i>	
Testo vigente	Testo modificato
<p>importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2002, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Il congedo fruito ai sensi del presente comma alternativamente da entrambi i genitori non può superare la durata complessiva di due anni; durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'articolo 33, comma 1, del presente testo unico e all'articolo 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fatte salve le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del medesimo articolo. I soggetti che usufruiscono dei permessi di cui al presente comma per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero</p>	

Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151	
<i>Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della L. 8 marzo 2000, n. 53</i>	
Articolo 42 <i>Riposi e permessi per i figli con handicap grave</i>	
Testo vigente	Testo modificato
dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.	
6. I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.	6. <i>Identico.</i>

Articolo 19
(Certificati di malattia)

Comma 3

Decreto legge 25 giugno 2008, n. 112	
<i>Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria</i>	
Articolo 71 <i>Assenze per malattia e per permesso retribuito dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni</i>	
Testo vigente	Testo modificato
<p>1. Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio. Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la</p>	<p>1. <i>Identico.</i></p>

Decreto legge 25 giugno 2008, n. 112	
<i>Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria</i>	
Articolo 71	
<i>Assenze per malattia e per permesso retribuito dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni</i>	
Testo vigente	Testo modificato
contrattazione integrativa.	
<p>1-bis. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano al comparto sicurezza e difesa per le malattie conseguenti a lesioni riportate in attività operative ed addestrative.</p>	<p>1-bis. A decorrere dall'anno 2009, limitatamente alle assenze per malattia di cui al comma 1 del personale del comparto sicurezza e difesa nonché del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, gli emolumenti di carattere continuativo correlati alla specifica di <i>status</i> e di impiego di tale personale sono equiparati al trattamento economico fondamentale.¹³⁷</p>
<p>2. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica.</p>	<p>2. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale.</p>
<p>3. L'Amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative. Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono dalle ore</p>	<p>3. Identico.</p>

¹³⁷ Le modifiche al presente comma sono recate dall'articolo 39-septies (vedi).

Decreto legge 25 giugno 2008, n. 112	
<i>Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria</i>	
Articolo 71	
<i>Assenze per malattia e per permesso retribuito dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni</i>	
Testo vigente	Testo modificato
8.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14.00 alle ore 20.00 di tutti i giorni, compresi i non lavorativi e i festivi.	
<p>4. La contrattazione collettiva ovvero le specifiche normative di settore, fermi restando i limiti massimi delle assenze per permesso retribuito previsti dalla normativa vigente, definiscono i termini e le modalità di fruizione delle stesse, con l'obbligo di stabilire una quantificazione esclusivamente ad ore delle tipologie di permesso retribuito, per le quali la legge, i regolamenti, i contratti collettivi o gli accordi sindacali prevedano una fruizione alternativa in ore o in giorni. Nel caso di fruizione dell'intera giornata lavorativa, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente, per ciascuna tipologia, viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.</p>	4. <i>Identico.</i>
<p>5. Le assenze dal servizio dei dipendenti di cui al comma 1 non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo</p>	<i>Abrogato</i> ¹³⁸

¹³⁸ L'abrogazione del presente comma è recata dall'articolo 39-septies (vedi).

Decreto legge 25 giugno 2008, n. 112	
<i>Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria</i>	
Articolo 71	
<i>Assenze per malattia e per permesso retribuito dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni</i>	
Testo vigente	Testo modificato
<p>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'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.</p>	
<p>6. Le disposizioni del presente articolo costituiscono norme non derogabili dai contratti o accordi collettivi.</p>	<p>6. <i>Identico.</i></p>

Articolo 20

(Modifiche all'articolo 71 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, in materia di assenza per malattia dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni)

Comma 1

Decreto legge 25 giugno 2008, n. 112	
<i>Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria</i>	
Articolo 71	
<i>Assenze per malattia e per permesso retribuito dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni</i>	
Testo vigente	Testo modificato
<p>1. Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio. Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate</p>	<p>1. <i>Identico.</i></p>

Decreto legge 25 giugno 2008, n. 112	
<i>Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria</i>	
Articolo 71	
<i>Assenze per malattia e per permesso retribuito dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni</i>	
Testo vigente	Testo modificato
per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa.	
<p>1-bis. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano al comparto sicurezza e difesa per le malattie conseguenti a lesioni riportate in attività operative ed addestrative.</p>	<p>1-bis. A decorrere dall'anno 2009, limitatamente alle assenze per malattia di cui al comma 1 del personale del comparto sicurezza e difesa nonché del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, gli emolumenti di carattere continuativo correlati alla specifica di <i>status</i> e di impiego di tale personale sono equiparati al trattamento economico fondamentale.</p>
<p>2. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica.</p>	<p>2. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale.¹³⁹</p>
<p>3. L'Amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative. Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono dalle ore 8.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14.00 alle ore 20.00 di tutti i giorni, compresi i non lavorativi e i festivi.</p>	<p>3. Identico.</p>

¹³⁹ La modifica al presente comma è recata dall'articolo 39-*sexies* (vedi).

Decreto legge 25 giugno 2008, n. 112	
<i>Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria</i>	
Articolo 71	
<i>Assenze per malattia e per permesso retribuito dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni</i>	
Testo vigente	Testo modificato
<p>4. La contrattazione collettiva ovvero le specifiche normative di settore, fermi restando i limiti massimi delle assenze per permesso retribuito previsti dalla normativa vigente, definiscono i termini e le modalità di fruizione delle stesse, con l'obbligo di stabilire una quantificazione esclusivamente ad ore delle tipologie di permesso retribuito, per le quali la legge, i regolamenti, i contratti collettivi o gli accordi sindacali prevedano una fruizione alternativa in ore o in giorni. Nel caso di fruizione dell'intera giornata lavorativa, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente, per ciascuna tipologia, viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.</p>	<p>4. <i>Identico.</i></p>
<p>5. Le assenze dal servizio dei dipendenti di cui al comma 1 non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno 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'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli</p>	<p><i>Abrogato</i></p>

<p>Decreto legge 25 giugno 2008, n. 112</p> <p><i>Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria</i></p>	
<p>Articolo 71</p> <p><i>Assenze per malattia e per permesso retribuito dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni</i></p>	
Testo vigente	Testo modificato
<p>dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.</p>	
<p>6. Le disposizioni del presente articolo costituiscono norme non derogabili dai contratti o accordi collettivi.</p>	<p>6. <i>Identico.</i></p>

Articolo 23

(Clauseole generali e certificazione del contratto di lavoro)

Comma 4

Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276	
<i>Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla L. 14 febbraio 2003, n. 30</i>	
Articolo 75 <i>Finalità</i>	
Testo vigente	Testo modificato
1. Al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro , le parti possono ottenere la certificazione del contratto secondo la procedura volontaria stabilita nel presente Titolo.	1. Al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro secondo la procedura volontaria stabilita nel presente titolo.

Articolo 23*(Clauseole generali e certificazione del contratto di lavoro)***Comma 5**

Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276	
<i>Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla L. 14 febbraio 2003, n. 30</i>	
Articolo 76 <i>Organi di certificazione</i>	
Testo vigente	Testo modificato
1. Sono organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro le commissioni di certificazione istituite presso:	1. <i>Identico.</i>
a) gli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale quando la commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale;	a) <i>identica;</i>
b) le Direzioni provinciali del lavoro e le province, secondo quanto stabilito da apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro sessanta giorni dalla entrata in vigore del presente decreto;	b) <i>identica;</i>
c) le università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie, registrate nell'albo di cui al comma 2, esclusivamente nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo ai sensi dell'articolo 66 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382;	c) <i>identica;</i>
<i>c-bis</i>) il Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione generale	<i>c-bis) identica;</i>

Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276	
<i>Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla L. 14 febbraio 2003, n. 30</i>	
Articolo 76 <i>Organi di certificazione</i>	
Testo vigente	Testo modificato
<p>della tutela delle condizioni di lavoro, esclusivamente nei casi in cui il datore di lavoro abbia le proprie sedi di lavoro in almeno due province anche di regioni diverse ovvero per quei datori di lavoro con unica sede di lavoro associati ad organizzazioni imprenditoriali che abbiano predisposto a livello nazionale schemi di convenzioni certificati dalla commissione di certificazione istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nell'ambito delle risorse umane e strumentali già operanti presso la Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro;</p>	
<p><i>c-ter</i>) i consigli provinciali dei consulenti del lavoro di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, esclusivamente per i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.</p>	<p><i>c-ter</i>) i consigli provinciali dei consulenti del lavoro di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, esclusivamente per i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e comunque unicamente nell'ambito di intese definite tra il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali e l'Ordine nazionale dei consulenti del lavoro, con l'attribuzione a quest'ultimo delle funzioni di coordinamento e vigilanza per gli aspetti organizzativa.</p>
<p>1-<i>bis</i>. Nel solo caso di cui al comma 1, lettera c-<i>bis</i>), le commissioni di certificazione istituite presso le direzioni provinciali del lavoro e le province limitano la loro funzione alla ratifica di quanto certificato dalla commissione di certificazione istituita presso il Ministero del lavoro e delle</p>	<p>1-<i>bis</i>. <i>Identico.</i></p>

Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276	
<i>Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla L. 14 febbraio 2003, n. 30</i>	
Articolo 76 <i>Organi di certificazione</i>	
Testo vigente	Testo modificato
politiche sociali.	
2. Per essere abilitate alla certificazione ai sensi del comma 1, le università sono tenute a registrarsi presso un apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione, della università e della ricerca. Per ottenere la registrazione le università sono tenute a inviare, all'atto della registrazione e ogni sei mesi, studi ed elaborati contenenti indici e criteri giurisprudenziali di qualificazione dei contratti di lavoro con riferimento a tipologie di lavoro indicate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.	2. <i>Identico.</i>
3. Le commissioni istituite ai sensi dei commi che precedono possono concludere convenzioni con le quali prevedano la costituzione di una commissione unitaria di certificazione.	3. <i>Identico.</i>

Articolo 24
(*Conciliazione e arbitrato*)

Commi 1-5, 12

Codice di procedura civile	
Testo vigente	Testo modificato
Articolo 410 <i>Tentativo obbligatorio di conciliazione</i>	Articolo 410 <i>Tentativo di conciliazione</i>
Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo 409 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti e accordi collettivi deve promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisca mandato, il tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione individuata secondo i criteri di cui all'articolo 413.	Ferma restando l'obbligatorietà del tentativo di conciliazione di cui all'articolo 80, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo 409 del presente codice e dall'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, può promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, un previo tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione individuata secondo i criteri di cui all'articolo 413 del presente codice.
La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.	<i>Identico.</i>
La commissione, ricevuta la richiesta tenta la conciliazione della controversia, convocando le parti, per una riunione da tenersi non oltre dieci giorni dal ricevimento della richiesta.	
Con provvedimento del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e	Le commissioni di conciliazione sono istituite presso la direzione provinciale

Codice di procedura civile	
Testo vigente	Testo modificato
<p>della massima occupazione è istituita in ogni provincia presso l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, una commissione provinciale di conciliazione composta dal direttore dell'ufficio stesso, o da un suo delegato, in qualità di presidente, da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei datori di lavoro e da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei lavoratori, designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale.</p>	<p>del lavoro. La commissione è composta dal direttore dell'ufficio stesso o da un suo delegato o da un magistrato collocato a riposo, in qualità di presidente, da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei datori di lavoro e da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei lavoratori, designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.</p>
<p>Commissioni di conciliazione possono essere istituite, con le stesse modalità e con la medesima composizione di cui al precedente comma, anche presso le sezioni zonali degli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione.</p>	
<p>Le commissioni, quando se ne ravvisi la necessità, affidano il tentativo di conciliazione a proprie sottocommissioni, presiedute dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione o da un suo delegato che rispecchino la composizione prevista dal precedente terzo comma.</p> <p>In ogni caso per la validità della riunione è necessaria la presenza del presidente e di almeno un rappresentante dei datori di lavoro e di uno dei lavoratori.</p>	<p>Le commissioni, quando se ne ravvisi la necessità, affidano il tentativo di conciliazione a proprie sottocommissioni, presiedute dal direttore della direzione provinciale del lavoro o da un suo delegato, che rispecchino la composizione prevista dal terzo comma. In ogni caso per la validità della riunione è necessaria la presenza del presidente e di almeno un rappresentante dei datori di lavoro e almeno un rappresentante dei lavoratori.</p>
<p>Ove la riunione della commissione non sia possibile per la mancata presenza di almeno uno dei componenti di cui al precedente comma, il direttore dell'ufficio provinciale del lavoro certifica</p>	

Codice di procedura civile	
Testo vigente	Testo modificato
l'impossibilità di procedere al tentativo di conciliazione.	
	<p>La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dall'istante, è consegnata o spedita mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Copia della richiesta del tentativo di conciliazione deve essere consegnata o spedita con raccomandata con ricevuta di ritorno a cura della stessa parte istante alla controparte.</p>
	<p>La richiesta deve precisare:</p> <p>1) nome, cognome e residenza dell'istante e del convenuto; se l'istante o il convenuto sono una persona giuridica, un'associazione non riconosciuta o un comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede;</p> <p>2) il luogo ove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto;</p> <p>3) il luogo dove devono essere fatte alla parte istante le comunicazioni inerenti alla procedura;</p> <p>4) l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa.</p>
	<p>Entro venti giorni dal ricevimento della copia della richiesta, la controparte deposita presso la commissione di conciliazione una memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, le eventuali domande in via</p>

Codice di procedura civile	
Testo vigente	Testo modificato
	riconvenzionale. Entro i dieci giorni successivi al deposito, la commissione fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione, che deve essere tenuto entro i successivi trenta giorni. Dinanzi alla commissione il lavoratore può farsi rappresentare o assistere anche da un'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato.
	La conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione, anche in sede giudiziale ai sensi dell'articolo 420, commi primo, secondo e terzo, non può dar luogo a responsabilità, salvi i casi di dolo e colpa grave.
410-bis <i>Termine per l'espletamento del tentativo di conciliazione</i>	410-bis <i>Termine per l'espletamento del tentativo di conciliazione</i>
Il tentativo di conciliazione, anche se nelle forme previste dai contratti e accordi collettivi, deve essere espletato entro sessanta giorni dalla presentazione della richiesta.	<i>Identico</i>
Trascorso inutilmente tale termine, il tentativo di conciliazione si considera comunque espletato ai fini dell'articolo 412-bis.	Trascorso inutilmente tale termine, il tentativo di conciliazione si considera espletato.
Articolo 411 <i>Processo verbale di conciliazione</i>	Articolo 411 <i>Processo verbale di conciliazione</i>
Se la conciliazione riesce, si forma processo verbale che deve essere sottoscritto dalle parti e dal presidente del collegio che ha esperito il tentativo, il quale certifica l'autografia della sottoscrizione delle parti o la loro impossibilità di sottoscrivere. Il processo verbale è depositato a cura delle parti o dell'ufficio provinciale del lavoro e della	Se la conciliazione esperita ai sensi dell'articolo 410 riesce, anche limitatamente ad una parte della domanda, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti della commissione di conciliazione. Il giudice, su istanza della parte interessata, lo dichiara esecutivo con decreto.

Codice di procedura civile	
Testo vigente	Testo modificato
<p>massima occupazione nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è stato formato. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto.</p>	
	<p>Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, la commissione di conciliazione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti.</p>
<p>Se il tentativo di conciliazione si è svolto in sede sindacale, il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione a cura di una delle parti o per il tramite di un'associazione sindacale. Il direttore, o un suo delegato, accertatane l'autenticità, provvede a depositarlo nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è stato redatto. Il giudice su istanza della parte interessata accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto.</p>	<p>Ove il tentativo di conciliazione sia stato richiesto dalle parti, al ricorso depositato ai sensi dell'articolo 415 devono essere allegati i verbali e le memorie concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito. Se il tentativo di conciliazione si è svolto in sede sindacale, ad esso non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 410. Il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la direzione provinciale del lavoro a cura di una delle parti o per il tramite di una associazione sindacale. Il direttore, o un suo delegato, accertatane l'autenticità, provvede a depositarlo nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è stato redatto. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto.</p>
<p>Articolo 412 Verbale di mancata conciliazione</p>	<p>Articolo 412 <i>Risoluzione arbitrale della controversia</i></p>
<p>Se la conciliazione non riesce, si forma processo verbale con l'indicazione delle ragioni del mancato accordo; in esso le parti possono indicare la soluzione</p>	<p>In qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine in caso di mancata riuscita, le parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla</p>

Codice di procedura civile	
Testo vigente	Testo modificato
anche parziale sulla quale concordano, precisando, quando è possibile, l'ammontare del credito che spetta al lavoratore. In quest'ultimo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni di cui all'articolo 411.	quale concordano, riconoscendo , quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore, e possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla commissione di conciliazione il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia.
	Nel conferire mandato per la risoluzione arbitrale della controversia, le parti devono indicare:
	1) il termine per l'emanazione del lodo, che non può comunque superare i sessanta giorni dal conferimento del mandato, spirato il quale l'incarico deve intendersi revocato;
	2) le norme che la commissione deve applicare al merito della controversia, ivi compresa la decisione secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento.
	Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, produce tra le parti gli effetti di cui all'articolo 1372 e all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile e ha efficacia di titolo esecutivo ai sensi dell'articolo 474 del presente codice a seguito del provvedimento del giudice su istanza della parte interessata ai sensi dell'articolo 825.
	Il lodo è impugnabile ai sensi dell'articolo 808-ter, anche in deroga all'articolo 829, commi quarto e quinto, se ciò è stato previsto nel mandato per la risoluzione arbitrale della controversia.
L'Ufficio provinciale del lavoro rilascia alla parte copia del verbale	

Codice di procedura civile	
Testo vigente	Testo modificato
entro cinque giorni dalla richiesta.	
Le disposizioni del primo comma si applicano anche al tentativo di conciliazione in sede sindacale.	
Delle risultanze del verbale di cui al primo comma il giudice tiene conto in sede di decisione sulle spese del successivo giudizio.	
Art. 412-bis <i>Procedibilità della domanda</i>	
<p>L'espletamento del tentativo di conciliazione costituisce condizione di procedibilità della domanda.</p> <p>L'improcedibilità deve essere eccepita dal convenuto nella memoria difensiva di cui all'articolo 416 e può essere rilevata d'ufficio dal giudice non oltre l'udienza di cui all'articolo 420.</p> <p>Il giudice ove rilevi che non è stato promosso il tentativo di conciliazione ovvero che la domanda giudiziale è stata presentata prima dei sessanta giorni dalla promozione del tentativo stesso, sospende il giudizio e fissa alle parti il termine perentorio di sessanta giorni per promuovere il tentativo di conciliazione.</p> <p>Trascorso il termine di cui al primo comma dell'articolo 410-bis, il processo può essere riassunto entro il termine perentorio di centottanta giorni.</p> <p>Ove il processo non sia stato tempestivamente riassunto, il giudice dichiara d'ufficio l'estinzione del processo con decreto cui si applica la disposizione di cui all'articolo 308.</p>	<i>Abrogato</i>

Codice di procedura civile	
Testo vigente	Testo modificato
<p>Il mancato espletamento del tentativo di conciliazione non preclude la concessione dei provvedimenti speciali d'urgenza e di quelli cautelari previsti nel capo III del titolo I del libro IV.</p>	
<p style="text-align: center;">Art. 412-ter <i>Arbitrato irrituale previsto dai contratti collettivi</i></p>	<p style="text-align: center;">Art. 412-ter <i>Altre modalità di conciliazione e arbitrato previste dalla contrattazione collettiva</i></p>
<p>Se il tentativo di conciliazione non riesce o comunque è decorso il termine previsto per l'espletamento, le parti possono concordare di deferire ad arbitri la risoluzione della controversia, anche tramite l'organizzazione sindacale alla quale aderiscono o abbiano conferito mandato, se i contratti o accordi collettivi nazionali di lavoro prevedono tale facoltà e stabiliscono:</p> <p>a) le modalità della richiesta di devoluzione della controversia al collegio arbitrale e il termine entro il quale l'altra parte può aderirvi;</p> <p>b) la composizione del collegio arbitrale e la procedura per la nomina del presidente e dei componenti;</p> <p>c) le forme e i modi di espletamento dell'eventuale istruttoria;</p> <p>d) il termine entro il quale il collegio deve emettere il lodo, dandone comunicazione alle parti interessate;</p> <p>e) i criteri per la liquidazione dei compensi agli arbitri.</p>	<p><i>Vedi sopra art. 412.</i></p>
<p>I contratti e accordi collettivi possono, altresì, prevedere l'istituzione di collegi</p>	<p>La conciliazione e l'arbitrato, nelle materie di cui all'articolo 409 del</p>

Codice di procedura civile	
Testo vigente	Testo modificato
o camere arbitrali stabili, composti e distribuiti sul territorio secondo criteri stabiliti in sede di contrattazione nazionale.	presente codice e all'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono essere svolti altresì presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative.
Nella pronuncia del lodo arbitrale si applica l'articolo 429, terzo comma, del codice di procedura civile.	
Salva diversa previsione della contrattazione collettiva, per la liquidazione delle spese della procedura arbitrale si applicano altresì gli articoli 91, primo comma, e 92 del codice di procedura civile.	
<i>Art. 412-quater Impugnazione ed esecutività del lodo arbitrale</i>	<i>Art. 412-quater Altre modalità di conciliazione e arbitrato</i>
Sulle controversie aventi ad oggetto la validità del lodo arbitrale decide in un unico grado il Tribunale, in funzione del giudice del lavoro, della circoscrizione in cui è la sede dell'arbitrato. Il ricorso è depositato entro il termine di trenta giorni dalla notificazione del lodo.	<i>Vedi sopra art. 412 quarto comma.</i>
Trascorso tale termine, o se le parti hanno comunque dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale, ovvero se il ricorso è stato respinto dal Tribunale, il lodo è depositato nella cancelleria del Tribunale nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del lodo arbitrale, lo dichiara esecutivo con decreto.	<i>Cfr. sopra art. 412 terzo comma.</i>

Codice di procedura civile	
Testo vigente	Testo modificato
	<p>Ferma restando la facoltà di ciascuna delle parti di adire l'autorità giudiziaria e di avvalersi delle procedure di conciliazione e di arbitrato previste dalla legge, le controversie di cui all'articolo 409 del presente codice e all'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono essere altresì proposte innanzi al collegio di conciliazione e arbitrato irrituale costituito secondo quanto previsto dai commi seguenti. È nulla ogni clausola del contratto individuale di lavoro o comunque pattuita che obblighi una parte o entrambe a proporre le controversie indicate nel periodo precedente al collegio di conciliazione e arbitrato o che ponga limitazioni a tale facoltà.</p>
	<p>Il collegio di conciliazione e arbitrato è composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro, in funzione di presidente, scelto di comune accordo dagli arbitri di parte tra i professori universitari di materie giuridiche e gli avvocati ammessi al patrocinio davanti alla Corte di cassazione.</p>
	<p>La parte che intenda ricorrere al collegio di conciliazione e arbitrato deve notificare all'altra parte un ricorso sottoscritto, salvo che si tratti di una pubblica amministrazione, da un avvocato al quale abbia conferito mandato e presso il quale deve eleggere il domicilio. Il ricorso deve contenere la nomina dell'arbitro di parte e indicare l'oggetto della domanda, le ragioni di fatto e di diritto sulle quali si fonda la domanda stessa, i mezzi di prova e il valore della</p>

Codice di procedura civile	
Testo vigente	Testo modificato
	controversia entro il quale si intende limitare la domanda. Il ricorso può contenere la proposta delle norme che il collegio arbitrale deve applicare al merito della controversia, ivi compresa la decisione secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento.
	Se la parte convenuta intende accettare la procedura di conciliazione e arbitrato nomina il proprio arbitro di parte, il quale entro trenta giorni dalla notifica del ricorso procede, ove possibile, concordemente con l'altro arbitro, alla scelta del presidente e della sede del collegio. Ove ciò non avvenga ciascuna delle parti è libera di adire l'autorità giudiziaria.
	In caso di scelta concorde del terzo arbitro e della sede del collegio, la parte convenuta, entro trenta giorni da tale scelta, deve depositare presso la sede del collegio una memoria difensiva sottoscritta, salvo che si tratti di una pubblica amministrazione, da un avvocato cui abbia conferito mandato e presso il quale deve eleggere il domicilio. La memoria deve contenere le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, le eventuali domande in via riconvenzionale e l'indicazione dei mezzi di prova.
	Entro dieci giorni dal deposito della memoria difensiva il ricorrente può depositare presso la sede del collegio una memoria di replica senza modificare il contenuto del ricorso. Nei successivi dieci giorni il convenuto può depositare presso la sede del collegio una controreplica senza modificare il contenuto della memoria

Codice di procedura civile	
Testo vigente	Testo modificato
	difensiva.
	Il collegio fissa il giorno dell'udienza, da tenere entro trenta giorni dalla scadenza del termine per la controreplica del convenuto, dandone comunicazione alle parti nel domicilio eletto almeno dieci giorni prima.
	All'udienza il collegio esperisce il tentativo di conciliazione. Se la conciliazione riesce si applicano le disposizioni dell'articolo 411, commi primo e terzo, del presente codice, e dell'articolo 66, comma 8, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
	Se la conciliazione non riesce il collegio provvede, ove occorra, a interrogare le parti e ad ammettere ed espletare le prove, altrimenti invita all'immediata discussione orale. Nel caso di ammissione delle prove il collegio può rinviare ad altra udienza, a non più di dieci giorni di distanza, per l'assunzione delle stesse e la discussione orale.
	La controversia è decisa, entro venti giorni dall'udienza di discussione, mediante un lodo. Il lodo è impugnabile ai sensi dell'articolo 808-ter, anche in deroga all'articolo 829, commi quarto e quinto, se ciò è stato previsto nel mandato per la risoluzione arbitrale della controversia.
	Il compenso del presidente del collegio è fissato in misura pari al 2 per cento del valore della controversia dichiarato in ricorso ed è versato dalle parti per metà ciascuna presso la sede del collegio mediante assegni circolari intestati al presidente almeno cinque

Codice di procedura civile	
Testo vigente	Testo modificato
	giorni prima dell'udienza. Ciascuna parte provvede a compensare l'arbitro da essa nominato. Le spese legali e quelle per il compenso del presidente e dell'arbitro di parte, queste ultime nella misura dell'1 per cento del suddetto valore della controversia, sono liquidate nel lodo ai sensi degli articoli 91, primo comma, e 92.
	I contratti collettivi nazionali di categoria possono istituire un fondo per il rimborso al lavoratore delle spese per il compenso del presidente del collegio e del proprio arbitro di parte.

Articolo 24
(Conciliazione e arbitrato)

Comma 9

Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276	
<i>Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla Legge 14 febbraio 2003, n. 30</i>	
Articolo 82 <i>Rinunzie e transazioni</i>	
Testo vigente	Testo modificato
1. Le sedi di certificazione di cui all'articolo 76, comma 1, lettera a), del presente decreto legislativo sono competenti altresì a certificare le rinunzie e transazioni di cui all'articolo 2113 del codice civile a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti stesse.	1. Le sedi di certificazione sono competenti altresì a certificare le rinunzie e transazioni di cui all'articolo 2113 del codice civile a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti stesse.
	1-bis. Si applicano, in quanto compatibili, le procedure previste dal capo I del presente titolo*.

* TITOLO VIII "Procedure di certificazione", Capo I - "Certificazione dei contratti di lavoro".

Articolo 24
(*Conciliazione e arbitrato*)

Comma 10

Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276	
<i>Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla L. 14 febbraio 2003, n. 30</i>	
Articolo 83 <i>Deposito del regolamento interno delle cooperative</i>	
Testo vigente	Testo modificato
<p>1. La procedura di certificazione di cui al capo I è estesa all'atto di deposito del regolamento interno delle cooperative riguardante la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142, e successive modificazioni. La procedura di certificazione attiene al contenuto del regolamento depositato.</p>	<p>1. <i>Identico.</i></p>
<p>2. Nell'ipotesi di cui al comma 1, la procedura di certificazione deve essere espletata da specifiche commissioni istituite nella sede di certificazione di cui all'articolo 76, comma 1, lettera b). Tali commissioni sono presiedute da un presidente indicato dalla provincia e sono costituite, in maniera paritetica, da rappresentanti delle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, comparativamente più rappresentative.</p>	<p><i>Abrogato</i></p>

Articolo 24
(*Conciliazione e arbitrato*)

Comma 11

Codice civile	
Articolo 2113 <i>Rinunzie e transazioni</i>	
Testo vigente	Testo modificato
Le rinunzie e le transazioni, che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile, non sono valide.	<i>Identico.</i>
L'impugnazione deve essere proposta, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto o dalla data della rinunzia o della transazione, se queste sono intervenute dopo la cessazione medesima .	<i>Identico.</i>
Le rinunzie e le transazioni di cui ai commi precedenti possono essere impugnate con qualsiasi atto scritto, anche stragiudiziale, del lavoratore idoneo a renderne nota la volontà.	<i>Identico.</i>
Le disposizioni del presente articolo non si applicano alla conciliazione intervenuta ai sensi degli articoli 185, 410 e 411 del codice di procedura civile.	Le disposizioni del presente articolo non si applicano alla conciliazione intervenuta ai sensi degli articoli 185, 410 e 411 del codice di procedura civile e dell'articolo 82 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni.

Articolo 24
(*Conciliazione e arbitrato*)

Comma 13

Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276	
<i>Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla L. 14 febbraio 2003, n. 30</i>	
Articolo 79 <i>Efficacia giuridica della certificazione</i>	
Testo vigente	Testo modificato
<p>Gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro permangono, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili ai sensi dell'articolo 80, fatti salvi i provvedimenti cautelari.</p>	<p><i>Identico.</i></p>
	<p>Gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto, nel caso di contratti in corso di esecuzione, si producono dal momento di inizio del contratto, ove la commissione abbia appurato che l'attuazione del medesimo è stata, anche nel periodo precedente alla propria attività istruttoria, coerente con quanto appurato in tale sede. In caso di contratti non ancora sottoscritti dalle parti, gli effetti si producono soltanto ove e nel momento in cui queste ultime provvedano a sottoscriverli, con le eventuali integrazioni e modifiche suggerite dalla commissione adita.</p>

Articolo 25
(Decadenze)

Comma 1

Legge 15 luglio 1966, n. 604	
<i>Norme sui licenziamenti individuali</i>	
Articolo 6	
Testo vigente	Testo modificato
<p>Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.</p>	<p>Il licenziamento da parte del datore di lavoro deve essere impugnato a pena di decadenza entro centoventi giorni dalla ricezione della sua comunicazione, ovvero dalla comunicazione dei motivi, ove non contestuale, con ricorso depositato nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro.</p>
<p>Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.</p>	<p><i>Identico.</i></p>
<p>A conoscere delle controversie derivanti dall'applicazione della presente legge è competente il pretore.</p>	<p><i>Identico.</i></p>

Articolo 26
(Spese di giustizia nel processo del lavoro)

Comma 1

Decreto - legge 25 giugno 2008, n. 112	
<i>Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria</i>	
Testo vigente	Testo modificato
<p>Allegato A</p> <p><i>Disposizioni abrogate ex articolo 24- Anni 1951-1961</i></p> <p style="text-align: center;">(...)</p> <p>1639. Legge 2 aprile 1958, n. 319. Esonero da ogni spesa e tassa per i giudizi di lavoro.</p> <p style="text-align: center;">(...)</p>	<p>Allegato A</p> <p><i>Disposizioni abrogate ex articolo 24- Anni 1951-1961</i></p> <p style="text-align: center;">(...)</p> <p><i>Abrogata</i></p> <p style="text-align: center;">(...)</p>

Articolo 26
(*Spese di giustizia nel processo del lavoro*)

Comma 2

Decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 2002, n. 115	
<i>Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di spese di giustizia</i>	
Articolo 13 <i>Importi</i>	
Testo vigente	Testo modificato
1. Il contributo unificato è dovuto nei seguenti importi:	1. <i>Identico.</i>
a) euro 30 per i processi di valore fino a 1.100 euro;	a) <i>identica;</i>
b) euro 70 per i processi di valore superiore a euro 1.100 e fino a euro 5.200 e per i processi di volontaria giurisdizione, nonché per i processi speciali di cui al libro IV, titolo II, capo VI, del codice di procedura civile;	b) <i>identica;</i>
c) euro 170 per i processi di valore superiore a euro 5.200 e fino a euro 26.000 e per i processi contenziosi di valore indeterminabile di competenza esclusiva del giudice di pace;	c) <i>identica;</i>
d) euro 340 per i processi di valore superiore a euro 26.000 e fino a euro 52.000 e per i processi civili e amministrativi di valore indeterminabile;	d) <i>identica;</i>
e) euro 500 per i processi di valore superiore a euro 52.000 e fino a euro 260.000;	e) <i>identica;</i>
f) euro 800 per i processi di valore superiore a euro 260.000 e fino a euro	f) <i>identica;</i>

Decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 2002, n. 115	
<i>Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di spese di giustizia</i>	
Articolo 13 <i>Importi</i>	
Testo vigente	Testo modificato
520.000;	
g) euro 1.110 per i processi di valore superiore a euro 520.000.	g) <i>identica</i> .
2. Per i processi di esecuzione immobiliare il contributo dovuto è pari a euro 200. Per gli altri processi esecutivi lo stesso importo è ridotto della metà. Per i processi di opposizione agli atti esecutivi il contributo dovuto è pari a euro 120.	2. <i>Identico</i> .
3. Il contributo è ridotto alla metà per i processi speciali previsti nel libro IV, titolo I, del codice di procedura civile, compreso il giudizio di opposizione a decreto ingiuntivo e di opposizione alla sentenza dichiarativa di fallimento. Ai fini del contributo dovuto, il valore dei processi di sfratto per morosità si determina in base all'importo dei canoni non corrisposti alla data di notifica dell'atto di citazione per la convalida e quello dei processi di finita locazione si determina in base all'ammontare del canone per ogni anno.	3. <i>Identico</i> .
4. Per i processi in materia di locazione, comodato, occupazione senza titolo e di impugnazione di delibere condominiali, il contributo dovuto è pari a euro 103,30.	4. Per i processi di cui al titolo IV del libro II del codice di procedura civile e per i processi in materia di locazione, comodato, occupazione senza titolo e di impugnazione di delibere condominiali, il contributo dovuto è pari a euro 103,30.
5. Per la procedura fallimentare, che è la procedura dalla sentenza dichiarativa di fallimento alla chiusura, il contributo dovuto è pari a euro 672.	5. <i>Identico</i> .

Decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 2002, n. 115	
<i>Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di spese di giustizia</i>	
Articolo 13 <i>Importi</i>	
Testo vigente	Testo modificato
6. Se manca la dichiarazione di cui all'articolo 14, il processo si presume del valore indicato al comma 1, lettera g).	6. <i>Identico.</i>
6-bis. Per i ricorsi proposti davanti ai Tribunali amministrativi regionali e al Consiglio di Stato il contributo dovuto è di euro 500; per i ricorsi previsti dall'articolo 21-bis della legge 6 dicembre 1971, n. 1034, per quelli previsti dall'articolo 25, comma 5, della legge 7 agosto 1990, n. 241, per i ricorsi aventi ad oggetto il diritto di cittadinanza, di residenza, di soggiorno e di ingresso nel territorio dello Stato e per i ricorsi di esecuzione nella sentenza o di ottemperanza del giudicato il contributo dovuto è di euro 250; per i ricorsi previsti dall'articolo 23-bis, comma 1, della legge 6 dicembre 1971, n. 1034, nonché da altre disposizioni che richiamano il citato articolo 23-bis, il contributo dovuto è di euro 1.000; per i predetti ricorsi in materia di affidamento di lavori, servizi e forniture, nonché di provvedimenti delle Autorità, il contributo dovuto è di euro 2.000. L'onere relativo al pagamento dei suddetti contributi è dovuto in ogni caso dalla parte soccombente, anche nel caso di compensazione giudiziale delle spese e anche se essa non si è costituita in giudizio. Ai fini predetti, la soccombenza si determina con il passaggio in giudicato della sentenza. Non è dovuto alcun contributo per i ricorsi previsti dall'articolo 25 della	6-bis. <i>Identico.</i>

Decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 2002, n. 115	
<i>Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di spese di giustizia</i>	
Articolo 13 <i>Importi</i>	
Testo vigente	Testo modificato
citata legge n. 241 del 1990 avverso il diniego di accesso alle informazioni di cui al decreto legislativo 19 agosto 2005, n. 195, di attuazione della direttiva 2003/4/CE sull'accesso del pubblico all'informazione ambientale.	
6-ter. Il maggior gettito derivante dall'applicazione delle disposizioni di cui al comma 6- bis è versato al bilancio dello Stato, per essere riassegnato allo stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, per le spese riguardanti il funzionamento del Consiglio di Stato e dei Tribunali amministrativi regionali.	6-ter. <i>Identico.</i>

Articolo 27

*(Proroga degli strumenti per il sostegno del reddito dei lavoratori.
Ammortizzatori sociali)*

Commi 6 e 7

Decreto - legge 20 gennaio 1998, n. 4	
<i>Disposizioni urgenti in materia di sostegno al reddito, di incentivazione all'occupazione e di carattere previdenziale</i>	
Articolo 1	
<i>Disposizioni in materia di sostegno al reddito</i>	
Testo vigente	Testo modificato
<p>1. Il termine previsto dalle disposizioni di cui all'art. 4, comma 17, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, relative alla possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità dei lavoratori licenziati da imprese che occupano anche meno di quindici dipendenti per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro, è prorogato fino alla riforma degli ammortizzatori sociali e comunque non oltre il 31 dicembre 2008 ai fini dei benefici contributivi in caso di assunzione dalle liste medesime, nel limite complessivo massimo di 9 miliardi di lire per l'anno 1998 e di 9 miliardi di lire per ciascuno degli anni 1999, 2000 e 2001 nonché di 60,4 milioni di euro per l'anno 2002 e di 45 milioni di euro per ciascuno degli anni 2003, 2004 e 2005 e di 45 milioni di euro per il 2006 nonché di 37 milioni di euro per il 2007 e di 45 milioni di euro per il 2008 a carico del Fondo per l'occupazione di cui all'art. 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148 , convertito, con modificazioni,</p>	<p>1. Il termine previsto dalle disposizioni di cui all'art. 4, comma 17, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, relative alla possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità dei lavoratori licenziati da imprese che occupano anche meno di quindici dipendenti per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro, è prorogato fino alla riforma degli ammortizzatori sociali e comunque non oltre il 31 dicembre 2009 ai fini dei benefici contributivi in caso di assunzione dalle liste medesime, nel limite complessivo massimo di 9 miliardi di lire per l'anno 1998 e di 9 miliardi di lire per ciascuno degli anni 1999, 2000 e 2001 nonché di 60,4 milioni di euro per l'anno 2002 e di 45 milioni di euro per ciascuno degli anni 2003, 2004 e 2005 e di 45 milioni di euro per il 2006 nonché di 37 milioni di euro per il 2007 e di 45 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008 e 2009 a carico del Fondo per l'occupazione di cui all'art. 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148 , convertito, con</p>

Decreto - legge 20 gennaio 1998, n. 4	
<i>Disposizioni urgenti in materia di sostegno al reddito, di incentivazione all'occupazione e di carattere previdenziale</i>	
Articolo 1	
<i>Disposizioni in materia di sostegno al reddito</i>	
Testo vigente	Testo modificato
dalla legge 19 luglio 1993, n. 236. A tal fine il Ministero del lavoro e della previdenza sociale rimborsa i relativi oneri all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), previa rendicontazione.	modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236. A tal fine il Ministero del lavoro e della previdenza sociale rimborsa i relativi oneri all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), previa rendicontazione.
2. Le disposizioni di cui all'art. 5, commi 5 e 8, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148 , convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, come modificato dall'art. 4, comma 2, del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299 , convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, trovano applicazione fino al 31 dicembre 2008. Alle finalità del presente comma si provvede nei limiti delle risorse finanziarie preordinate allo scopo nell'ambito del Fondo per l'occupazione di cui al comma 1, e comunque entro il limite massimo di 30 miliardi di lire.	2. Le disposizioni di cui all'art. 5, commi 5 e 8, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148 , convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, come modificato dall'art. 4, comma 2, del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299 , convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, trovano applicazione fino al 31 dicembre 2009 . Alle finalità del presente comma si provvede nei limiti delle risorse finanziarie preordinate allo scopo nell'ambito del Fondo per l'occupazione di cui al comma 1, e comunque entro il limite massimo di 30 miliardi di lire.
(...)	(...)

Articolo 27

*(Proroga degli strumenti per il sostegno del reddito dei lavoratori.
Ammortizzatori sociali)*

Comma 11

Legge 23 dicembre 2000, n. 388	
<i>Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2001)</i>	
Articolo 118	
<i>Interventi in materia di formazione professionale nonché disposizioni di attività svolte in fondi comunitari e di Fondo sociale europeo</i>	
Testo vigente	Testo modificato
(...)	(...)
<p>16. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto, destina nell'ambito delle risorse di cui all'articolo 68, comma 4, lettera a), della legge 17 maggio 1999, n. 144, una quota fino a lire 200 miliardi, per l'anno 2001, di 100 milioni di euro per ciascuno degli anni 2003, 2004, 2005, 2006 e 2007 e di 80 milioni di euro per l'anno 2008, per le attività di formazione nell'esercizio dell'apprendistato anche se svolte oltre il compimento del diciottesimo anno di età, secondo le modalità di cui all'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196.</p>	<p>16. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto, destina nell'ambito delle risorse di cui all'articolo 68, comma 4, lettera a), della legge 17 maggio 1999, n. 144, una quota fino a lire 200 miliardi, per l'anno 2001, di 100 milioni di euro per ciascuno degli anni 2003, 2004, 2005, 2006 e 2007 e di 80 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008 e 2009, per le attività di formazione nell'esercizio dell'apprendistato anche se svolte oltre il compimento del diciottesimo anno di età, secondo le modalità di cui all'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196.</p>

Articolo 28

(Proroga di termini per l'esercizio di deleghe in materia di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione e apprendistato e di occupazione femminile)

Comma 1

Legge 24 dicembre 2007, n. 247	
<i>Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale</i>	
Articolo 1	
Testo vigente	Testo modificato
(...)	(...)
<p>28. Il Governo è delegato ad adottare, entro il termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, in conformità all'articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, e alle relative norme di attuazione, e garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati, uno o più decreti legislativi finalizzati a riformare la materia degli ammortizzatori sociali per il riordino degli istituti a sostegno del reddito.</p>	<p>28. Il Governo è delegato ad adottare, entro il termine di diciotto mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, in conformità all'articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, e alle relative norme di attuazione, e garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati, uno o più decreti legislativi finalizzati a riformare la materia degli ammortizzatori sociali per il riordino degli istituti a sostegno del reddito.</p>
(...)	(...)

Legge 24 dicembre 2007, n. 247	
<i>Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale</i>	
Articolo 1	
Testo vigente	Testo modificato
(...)	(...)
<p>30. Il Governo è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, in conformità all'articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, e alle relative norme di attuazione, e garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di:</p> <p>a) servizi per l'impiego;</p> <p>b) incentivi all'occupazione;</p> <p>c) apprendistato.</p>	<p>30. Il Governo è delegato ad adottare, entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, in conformità all'articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, e alle relative norme di attuazione, e garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di:</p> <p>a) servizi per l'impiego;</p> <p>b) incentivi all'occupazione;</p> <p>c) apprendistato.</p>
(...)	(...)
<p>81. Il Governo è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, del Ministro per i diritti e le pari opportunità e del Ministro delle politiche per la famiglia, in conformità all'articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle regioni a</p>	<p>81. Il Governo è delegato ad adottare, entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, del Ministro per i diritti e le pari opportunità e del Ministro delle politiche per la famiglia, in conformità all'articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle regioni a</p>

Legge 24 dicembre 2007, n. 247	
<i>Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale</i>	
Articolo 1	
Testo vigente	Testo modificato
(...)	(...)
<p>statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, e alle relative norme di attuazione, e garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di occupazione femminile, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:</p> <p>a) previsione, nell'ambito dell'esercizio della delega in tema di riordino degli incentivi di cui al comma 30, lettera b), di incentivi e sgravi contributivi mirati a sostenere i regimi di orari flessibili legati alle necessità della conciliazione tra lavoro e vita familiare, nonché a favorire l'aumento dell'occupazione femminile;</p> <p>b) revisione della vigente normativa in materia di congedi parentali, con particolare riferimento all'estensione della durata di tali congedi e all'incremento della relativa indennità al fine di incentivarne l'utilizzo;</p> <p>c) rafforzamento degli istituti previsti dall'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53, con particolare riferimento al lavoro a tempo parziale e al telelavoro;</p> <p>d) rafforzamento dell'azione dei diversi livelli di governo e delle diverse</p>	<p>statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, e alle relative norme di attuazione, e garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di occupazione femminile, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:</p> <p>a) previsione, nell'ambito dell'esercizio della delega in tema di riordino degli incentivi di cui al comma 30, lettera b), di incentivi e sgravi contributivi mirati a sostenere i regimi di orari flessibili legati alle necessità della conciliazione tra lavoro e vita familiare, nonché a favorire l'aumento dell'occupazione femminile;</p> <p>b) revisione della vigente normativa in materia di congedi parentali, con particolare riferimento all'estensione della durata di tali congedi e all'incremento della relativa indennità al fine di incentivarne l'utilizzo;</p> <p>c) rafforzamento degli istituti previsti dall'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53, con particolare riferimento al lavoro a tempo parziale e al telelavoro;</p> <p>d) rafforzamento dell'azione dei diversi livelli di governo e delle diverse</p>

Legge 24 dicembre 2007, n. 247	
<i>Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale</i>	
Articolo 1	
Testo vigente	Testo modificato
(...)	(...)
<p>amministrazioni competenti, con riferimento ai servizi per l'infanzia e agli anziani non autosufficienti, in funzione di sostegno dell'esercizio della libertà di scelta da parte delle donne nel campo del lavoro;</p> <p>e) orientamento dell'intervento legato alla programmazione dei Fondi comunitari, a partire dal Fondo sociale europeo (FSE) e dal Programma operativo nazionale (PON), in via prioritaria per l'occupazione femminile, a supporto non solo delle attività formative, ma anche di quelle di accompagnamento e inserimento al lavoro, con destinazione di risorse alla formazione di programmi mirati alle donne per il corso della relativa vita lavorativa;</p> <p>f) rafforzamento delle garanzie per l'applicazione effettiva della parità di trattamento tra donne e uomini in materia di occupazione e di lavoro;</p> <p>g) realizzazione, anche ai fini di cui alla lettera e), di sistemi di raccolta ed elaborazione di dati in grado di far emergere e rendere misurabili le discriminazioni di genere anche di tipo retributivo;</p> <p>h) potenziamento delle azioni intese a favorire lo sviluppo dell'imprenditoria femminile;</p>	<p>amministrazioni competenti, con riferimento ai servizi per l'infanzia e agli anziani non autosufficienti, in funzione di sostegno dell'esercizio della libertà di scelta da parte delle donne nel campo del lavoro;</p> <p>e) orientamento dell'intervento legato alla programmazione dei Fondi comunitari, a partire dal Fondo sociale europeo (FSE) e dal Programma operativo nazionale (PON), in via prioritaria per l'occupazione femminile, a supporto non solo delle attività formative, ma anche di quelle di accompagnamento e inserimento al lavoro, con destinazione di risorse alla formazione di programmi mirati alle donne per il corso della relativa vita lavorativa;</p> <p>f) rafforzamento delle garanzie per l'applicazione effettiva della parità di trattamento tra donne e uomini in materia di occupazione e di lavoro;</p> <p>g) realizzazione, anche ai fini di cui alla lettera e), di sistemi di raccolta ed elaborazione di dati in grado di far emergere e rendere misurabili le discriminazioni di genere anche di tipo retributivo;</p> <p>h) potenziamento delle azioni intese a favorire lo sviluppo dell'imprenditoria femminile;</p>

Legge 24 dicembre 2007, n. 247	
<i>Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale</i>	
Articolo 1	
Testo vigente	Testo modificato
(...)	(...)
<p>i) previsione di azioni e interventi che agevolino l'accesso e il rientro nel mercato del lavoro delle donne, anche attraverso formazione professionale mirata con conseguente certificazione secondo le nuove strategie dell'Unione europea;</p> <p>l) definizione degli adempimenti dei datori di lavoro in materia di attenzione al genere.</p>	<p>i) previsione di azioni e interventi che agevolino l'accesso e il rientro nel mercato del lavoro delle donne, anche attraverso formazione professionale mirata con conseguente certificazione secondo le nuove strategie dell'Unione europea;</p> <p>l) definizione degli adempimenti dei datori di lavoro in materia di attenzione al genere.</p>
(...)	(...)

Ultimi dossier del Servizio Studi

51	Schede di lettura	Atto del Governo n. 33. "Schema di decreto ministeriale recante definizione delle classi dei corsi di laurea delle professioni sanitarie infermieristiche e ostetrica, della riabilitazione, tecniche e della prevenzione"
52	Testo a fronte	Atto del Governo n. 34. "Schema di decreto ministeriale recante definizione delle classi dei corsi di laurea magistrale delle professioni sanitarie"
53	Schede di lettura	Disegno di legge A.S. n. 1061 "Conversione in legge del decreto-legge 29 settembre 2008, n. 150, recante proroga della partecipazione italiana a missioni internazionali per l'anno 2008"
54	Schede di lettura	Disegno di legge A.S. n. 1108 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 1° settembre 2008, n. 137, recante disposizioni urgenti in materia di istruzione e università"
55	Testo a fronte	Testi a fronte dei disegni di legge AA. SS. nn. 437, 709, 799, 926, 940 e 1084 in materia di banche popolari
56	Testo a fronte	I disegni di legge AA.SS. nn. 276, 330, 397, 398, 480, 510 e 1029 in materia di disciplina dell'attività venatoria
57	Dossier	Aspetti di rilievo costituzionale del federalismo fiscale
58	Dossier	Spunti informativi attinenti alla ricerca sul nucleare
59	Schede di lettura	Disegno di legge A.S. 1078 "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee - Legge comunitaria 2008"
60	Dossier	Libano
61	Schede di lettura	Disegno di legge A.S. n. 1152 "Conversione in legge del decreto-legge 23 ottobre 2008, n. 162: adeguamento prezzi materiale da costruzione; sostegno autotrasporto, agricoltura e pesca professionale; finanziamento G8 e adempimenti tributari sisma 1997"
62	Schede di lettura	Disegni di legge AA.SS. nn. 125, 674, 756, 776, 1027, 1079 e 1093 in materia di prostituzione
63/I	Dossier	Gli strumenti finanziari derivati e le cartolarizzazioni nelle pubbliche amministrazioni Vol. I
63/II	Dossier	Gli strumenti finanziari derivati e le cartolarizzazioni nelle pubbliche amministrazioni Vol. II

Il testo del presente dossier è disponibile in formato elettronico PDF su Internet, all'indirizzo www.senato.it, seguendo il percorso: "Leggi e documenti - dossier di documentazione - Servizio Studi - Dossier".