



CAMERE DI COMMERCIO D'ITALIA

*Area Organizzazione*

**PRIME OSSERVAZIONI SUL D.L. BRUNETTA-TREMONTI RECANTE  
“DISPOSIZIONI URGENTI PER LO SVILUPPO ECONOMICO, LA  
SEMPLIFICAZIONE, LA COMPETITIVITÀ, LA STABILIZZAZIONE DELLA  
FINANZA PUBBLICA E LA PEREQUAZIONE TRIBUTARIA”**

- 2 LUGLIO 2008 -

Si illustrano di seguito le principali modifiche apportate dal decreto legge n. 112 del 25.6.2008 in materia di personale, precisando che – per quanto attiene alle assunzioni per il 2008 e il 2009 – la disciplina rimane invariata rispetto a quanto stabilito dalla legge finanziaria 2008.

**Art.46 (contratti di collaborazione):** modifica l'art.7, comma 6 del D.Lgs.165/2001 sui contratti di collaborazione, recependo alcune indicazioni contenute nelle più recenti direttive del DFP (da ultimo, la n° 2 del 2008. Queste le novità rispetto al testo già modificato dalla L.244/2007:

- si chiarisce che i requisiti previsti nello stesso comma 6 sono presupposti di legittimità dell'incarico; pertanto, ove non fosse già sufficientemente chiaro, l'incarico conferito in loro assenza è illegittimo (con conseguente responsabilità di chi lo ha conferito);
- l'incarico può essere conferito solo ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria; questo non significa, però, che l'ente possa ora liberamente conferire incarichi anche laddove risulti assente un grado di conoscenze professionali di livello universitario (sul significato dell'espressione "specializzazione universitaria" si rinvia ai ben noti pareri del DFP e alla nota di commento all'ultima legge finanziaria elaborata da questa Unione); infatti, la norma precisa che si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria (solo) in caso di stipulazione di contratti d'opera per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi (ad esempio, geometri, ragionieri) 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. A scanso di ogni possibile equivoco, la norma aggiunge anche che 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;
- viene abrogato il secondo periodo dell'articolo 1, comma 9, del decreto legge 12 luglio 2004, n. 168 (norma che sembrava ancora consentire, a determinate condizioni, il conferimento di incarichi di collaborazione in materie e per oggetti rientranti nelle competenze della struttura burocratica dell'ente);
- si precisa, alla lettera a), che l'incarico, oltre a corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente e ad obiettivi e progetti specifici e determinati, deve anche risultare coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente.

Resta confermato quanto non espressamente modificato (obbligo di procedure comparative ecc.). Si rinvia, su tali aspetti alla già citata nota di UnionCamere.

Sono dirette ai soli enti locali e, pertanto, non riguardano le Camere, i commi 2 e 3 dell'articolo 46.

*I contratti di  
collaborazione*

**Art.49 (Lavoro flessibile):** modifica radicalmente l'art.36 del D.lgs.165/2001, una delle norme più incisive dall'ultima legge finanziaria. Anche in questo caso, è ragionevole ritenere che le modifiche interessino i soli contratti stipulati dopo l'entrata in vigore dello stesso D.L., salvo quanto si dirà più avanti a proposito del limite dei 36 mesi per i contratti a termine; il nuovo art.36 del D.Lgs.165/2001 non riguarda i contratti di collaborazione, disciplinati in altro articolo (v. sopra). **Queste le novità che, in larga parte, ripristinano il modello vigente prima della L.244/2007:**

- si precisa che le amministrazioni pubbliche, **per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario**, assumono **esclusivamente** con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- per le esigenze **temporanee ed eccezionali** possono invece ricorrere agli strumenti di lavoro flessibile disciplinati nel codice civile e nelle leggi sul lavoro privato (fatte salve, naturalmente, le norme espressamente dichiarate non applicabili alla p.a., come sono molte di quelle del D.Lgs.276/2003); come si vede, per le assunzioni con contratti flessibili torna ad essere necessaria la contemporanea sussistenza dei due requisiti della **temporaneità ed eccezionalità** dell'esigenza, aspetto che era stato in parte superato dall'ultima legge finanziaria; ricordiamo, a tale riguardo, che nella direttiva n.3/2006 (pag.14) il DFP, a proposito dei contratti a termine, ha precisato che “ ... *le causali individuate dal decreto legislativo n. 368 del 2001 sono perfettamente compatibili con le citate esigenze temporanee ed eccezionali previste ... con riferimento alle pubbliche amministrazioni. Queste ultime, quindi, potranno ricorrere al contratto a tempo determinato per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di natura temporanea*”; tenuto conto del nuovo testo dell'art.1 del D.Lgs.368/2001 (v. appresso), questo significa che una qualunque di queste ragioni, anche se riferibili alla ordinaria attività dell'amministrazione, giustifica la stipulazione di un contratto a termine, **purché collegata ad esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale** (ha queste caratteristiche, ad esempio, la sostituzione di una lavoratrice in maternità, evento non prevedibile dal datore di lavoro; si può ragionevolmente dubitare che abbia queste caratteristiche, invece, la sostituzione di un lavoratore in ferie, perché questo è un evento “fisiologico”, prevedibile e nella piena disponibilità del datore di lavoro);
- torna ad essere menzionata tra le forme contrattuali flessibili anche la somministrazione di lavoro a termine che tuttavia non **potrà essere utilizzata per l'esercizio di funzioni direttive** (quelle tipiche dei funzionari di categoria D) **e dirigenziali**;
- oltre alla somministrazione di lavoro sono menzionati dalla norma anche i contratti a termine, come appena visto, e i contratti di formazione e lavoro; per la disciplina applicabile, sembra si torni al

modello precedente: **rispetto delle regole pubbliche sull'accesso e, per il resto, disciplina del rapporto sostanzialmente identica a quella del settore privato**, fatti salvi gli aspetti espressamente menzionati (in particolare, quello della temporaneità ed eccezionalità dell'esigenza);

- l'individuazione delle necessità organizzative che, in presenza di esigenze temporanee ed eccezionali, giustificano il ricorso ai contratti flessibili spetta alle singole amministrazioni; spetta invece ai contratti collettivi stabilire i contingenti di personale utilizzabile con le forme contrattuali flessibili; è dunque sostanzialmente ripristinato il modello esistente prima della L.244/2007; si ricorda, inoltre, che le Camere non sono soggette a tetti di natura finanziaria per il ricorso ai contratti a termine;
- sparisce la necessità della previa sperimentazione dell'assegnazione temporanea di personale da altri enti;
- sparisce il tanto contestato termine massimo di tre mesi (o pari alla durata di eventuali esigenze stagionali) introdotto dalla L.244/2007 per i contratti a termine; la disciplina applicabile è quella del D.Lgs.368/2001, peraltro modificato proprio dall'art.21 del D.L. in esame; tornano ad essere possibili contratti a termine di durata superiore a tre mesi e, in particolare, quelli stipulati per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto (maternità), esattamente come avveniva prima della L.244/2007; torna ad essere possibile la proroga "piena" del rapporto (nei limiti fissati dall'art.4 del d.lgs.368/2001 e per non più di tre anni); torna ad essere possibile il rinnovo del contratto a termine con lo stesso lavoratore, nel rispetto delle tassative previsioni dell'art.5 del D.Lgs.368/2001 (nel nuovo testo) e delle regole pubblicistiche sull'accesso (rispetto delle graduatorie ecc.), esattamente come in passato; in questo caso, fatte salve le attività stagionali individuate con DPR 1525/1963 e i contratti dei dirigenti, **se si tratta di svolgimento di mansioni equivalenti** dovrebbe ritenersi comunque applicabile il limite dei 36 mesi (comprensivo anche di eventuali proroghe) previsto dall'art.5, comma 4bis del D.Lgs.368/2001 nel testo modificato dall'art.21 del DL in esame (che fa espressamente salvi i diversi limiti previsti dalla contrattazione collettiva); **questo pone, innanzitutto, il problema della individuazione delle mansioni equivalenti**: al riguardo, riteniamo utile ricordare che secondo la giurisprudenza più recente (Cass. civ. Sez. Unite, 04-04-2008, n. 8740) "*il D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 52, a differenza dell'art. 2103 c.c. ... impone nei confronti del prestatore di lavoro pubblico il mantenimento delle mansioni per le quali è stato assunto o di quelle considerate equivalenti nell'ambito della classificazione professionale prevista dai contratti collettivi, senza dare rilievo a quelle in concreto svolte*" e che il CCNL del 31.3.1999 (art.3, comma 2) stabilisce che "*tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria, in quanto professionalmente equivalenti, sono esigibili*"; **ne consegue che il limite dei 36 mesi si applica tutte le volte che la successione di contratti a termine con uno stesso soggetto riguarda la medesima categoria di inquadramento**; non è ancora applicabile, invece, la deroga prevista nello stesso art.5, comma 4bis perché Aran e OO.SS. pubbliche non hanno ancora stabilito la durata

massima dell'ulteriore contratto a termine stipulabile una sola volta oltre i 36 mesi davanti alla Direzione provinciale del lavoro; **si pone poi il problema del regime transitorio:** ricordiamo che l'art.1, comma 43 della L.247/2007 stabilisce che il periodo di lavoro già effettuato alla data di entrata in vigore della stessa legge (1.1.2008) si computa, insieme ai periodi successivi di attività ai fini della determinazione del periodo massimo di cui al citato comma 4-bis, decorsi quindici mesi dalla medesima data. Si possono ipotizzare, al riguardo, ed in attesa di chiarimenti successivi, due interpretazioni, una estensiva ed una restrittiva. **Secondo l'interpretazione restrittiva,** con decorrenza 1 aprile 2009 il rispetto del limite di 36 mesi dovrà essere verificato sommando tutti i precedenti periodi di lavoro, siano essi anteriori o successivi alla data del 1 gennaio 2008. Ne deriverebbe che nel periodo 1 gennaio 2008 – 31 marzo 2009 il lavoratore non potrà lavorare a termine per un periodo che, sommato ai periodi di lavoro antecedenti, superi complessivamente il limite di 36 mesi. **Secondo l'interpretazione estensiva,** nell'arco temporale 1 gennaio 2008 – 31 marzo 2009 (15 mesi) è consentito l'impiego a termine per un periodo che, sommato al lavoro prestato anteriormente al 1 gennaio 2008, può anche superare la soglia dei 36 mesi. Solo nel caso in cui lo stesso lavoratore continui (in qualsiasi modo) a lavorare (sempre con un rapporto di lavoro a termine) anche oltre il 31 marzo 2009 tutti i periodi lavorati, prima e dopo il 1 gennaio 2008, dovranno essere conteggiati ai fini del limite di 36 mesi;

- sparisce il divieto di riutilizzo dello stesso lavoratore con altra tipologia contrattuale flessibile, già ampiamente mitigato, peraltro, dalla direttive del DFP; più morbidamente, si prevede ora che al fine di evitare abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, le amministrazioni, nell'ambito delle rispettive procedure, debbano rispettare principi di imparzialità e trasparenza e **non possano ricorrere all'utilizzo del medesimo lavoratore con più tipologie contrattuali per periodi di servizio superiori al triennio nell'arco dell'ultimo quinquennio;** le tipologie contrattuali da considerare sono essenzialmente il lavoro subordinato a termine, la somministrazione (visto che è nuovamente citata tra le forme contrattuali flessibili) e, in base alle precedenti direttive del DFP, anche gli incarichi di collaborazione (la norma non specifica nel divieto se sole tipologie flessibili);
- sparisce la sanzione del divieto di assumere per un triennio per le amministrazioni che utilizzino i contratti flessibili in violazione dell'articolo in esame; si ribadisce, invece, che la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, che il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative e che le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. Significativa novità la previsione che la violazione dell'articolo in esame sarà considerata ai fini della valutazione dell'operato del dirigente e della sua

responsabilità anche ai fini dell'art.21 del D.Lgs.165/2001 (responsabilità dirigenziale);

- non è chiaro se il nuovo articolo 36 si applichi anche ai contratti a termine dei dirigenti perché, a differenza del testo precedente, manca una esclusione espressa; certo, sarebbe singolare se anche i dirigenti potessero essere assunti a termine solo in presenza di esigenze “temporanee ed eccezionali”; non vengono menzionati neppure i contratti relativi alla preposizione ad organi di direzione, consultivi e di controllo delle amministrazioni pubbliche precedentemente sottratti ai vincoli dell'art.36 (ma, anche in questo caso, sembrerebbe strano riferirsi ad esigenze “temporanee ed eccezionali”).

**Art.21 (contratti a termine):** si modifica il D.lgs.368/2001, che torna ad essere il riferimento per la disciplina del contratto a termine nelle p.a. (fatto salvo quanto previsto dal nuovo art.36 del D.Lgs.165/2001):

- il contratto a termine è possibile a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo **anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro;**
- il limite dei 36 mesi stabilito nell'art.5, comma 4bis del d.lgs.368/2001 potrà essere derogato dalla contrattazione collettiva; fino ad allora, quel limite sarà vincolante anche per le p.a..

*I contratti a termine*

#### **Art.66 (turn over e mobilità)**

Nessuna delle norme contenute in questo articolo riguarda le Camere. Tuttavia, ve ne sono alcune che possono interessarle indirettamente:

- il comma 5 modifica il comma 526 della L.296/2006, limitando l'applicazione della procedura di stabilizzazione **prevista nello stesso comma al solo anno 2008** (sono dunque escluse le vacanze di organico che si verificheranno a partire dal 2009); il citato comma 526 è richiamato dal comma 90 della L.296/2006, a sua volta richiamato nel comma 94 della stessa legge (applicabile alle Camere); non è applicabile alle Camere, invece, l'art.66, comma 5 del D.L. che detta disposizioni per la stabilizzazione di personale presso le amministrazioni di cui al comma 526 anche nel 2009 (con limiti molto stretti – v. appresso); se ne dovrebbe desumere, anche in base a quanto precisato dal DFP nella circolare n.5/2008 che, per le Camere, la procedura di stabilizzazione, prima limitata ai soli anni 2008 e 2009 e alle vacanze di organico verificatesi in queste due annualità, sia oggi limitata al solo anno 2008 (e alle vacanze di organico del 2008) fermo restando, per il resto, tutto quanto già precisato nella nota di commento alla L.244/2007;
- i commi 13 e 14 introducono specifiche limitazioni per le assunzioni nelle università (a partire dal 2009) e negli enti di ricerca (a partire dal 2010). Questo significa che a partire dalle predette annualità, al fine dell'applicazione dell'art.1, comma 47 della L.311/2004 la mobilità di personale da una delle predette amministrazioni verso una camera di commercio non dovrà più essere equiparata a nuova assunzione.

*Turn over e mobilità*

<p>\</p> <p><b>Art.67 (contrattazione integrativa)</b></p> <p>Viene modificato il procedimento di contrattazione nazionale (ma questo non riguarda direttamente le Camere, così come non le riguarda la prevista riduzione dei fondi per la contrattazione integrativa perché la norma cita espressamente le sole amministrazioni indicate nel comma 189 della L.266/2005, <b>comma inapplicabile alle Camere.</b></p> <p>Riguarda anche le Camere, invece, la previsione dell'obbligo di trasmettere alla Corte dei Conti, tramite il Ministero Economia e Finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sulla contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno (comma 8). A tal fine, saranno integrate le tabelle del conto annuale predisponendo un'apposita scheda con le ulteriori informazioni di interesse della Corte dei Conti volte tra l'altro ad accertare, oltre il <b>rispetto dei vincoli finanziari</b> previsti dalla vigente normativa in ordine alla <b>consistenza delle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa ed all'evoluzione della consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati</b>, anche la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla <b>premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale</b>, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, nonché a <b>parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni economiche</b>. Si tratta, come può notarsi, di criteri di carattere non solo quantitativo, ma anche qualitativo.</p> <p>Tali informazioni saranno utilizzate dalla Corte dei Conti ai fini del referto sul costo del lavoro con possibilità di proporre, in caso di esorbitanza delle spese dai limiti imposti dai vincoli di finanzia pubblica e dagli indirizzi generali assunti in materia in sede di contrattazione collettiva nazionale, <b>interventi correttivi a livello di comparto o di singolo ente. In caso di accertato superamento di tali vincoli le corrispondenti clausole contrattuali sono immediatamente sospese ed è fatto obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva (fatte salve le ipotesi di responsabilità previste dalla normativa vigente).</b></p> <p>Riguarda anche le Camere, infine, l'obbligo di pubblicare in modo permanente sul proprio sito <i>web</i>, con modalità che garantiscano la piena visibilità e accessibilità delle informazioni ai cittadini, la documentazione trasmessa annualmente all'organo di controllo in materia di contrattazione integrativa.</p> <p>In caso di mancato adempimento, si applicano le sanzioni previste dall'articolo 60, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ed è fatto divieto alle amministrazioni di procedere a qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa. <b>Spetta al collegio dei revisori di ciascuna amministrazione vigilare sulla corretta applicazione delle richiamate disposizioni.</b></p> <p>Sembra superfluo raccomandare a tutti gli enti, ora più che mai, una attenta applicazione delle clausole contrattuali in materia.</p>	<p><i>La contrattazione integrativa</i></p>
---	---

<p><b>Art.71 (assenze per malattia e permessi): è una vera rivoluzione, che, tra l'altro, differenzia profondamente la posizione del dipendente pubblico rispetto a quella del dipendente privato. Queste le novità:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, nei primi dieci giorni di assenza al personale camerale è corrisposto il trattamento economico fondamentale <b><u>con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio</u></b>; dalla lettera della norma, riteniamo che questo trattamento debba applicarsi ai primi 10 giorni di ogni singolo periodo di assenza per malattia; sono fuori da questa novità solo le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a <i>day hospital</i>, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita. I risparmi conseguenti concorrono al miglioramento dei saldi di bilancio e <b>non possono essere utilizzati per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa</b>. Non può non farsi rilevare che, per definire il trattamento economico spettante, sia stata utilizzata una espressione di ambigua interpretazione (trattamento fondamentale): tenuto conto della norma nel suo complesso, è probabile che il legislatore voglia fare riferimento al solo trattamento tabellare, ma sarebbe auspicabile un chiarimento;</li> <li>• in caso 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, <b>l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante presentazione di certificazione medica rilasciata da <u>struttura sanitaria pubblica</u></b>; quindi, in attesa dei necessari chiarimenti (la nozione di "assenza per malattia protratta per un periodo superiore a 10 giorni" è piuttosto fumosa perché, anche basandosi sull'espressione "un periodo", non è del tutto chiaro se essa si riferisca ai singoli episodi in quanto tali – ossia, un'assenza ab initio superiore a 10 gg coperta dal relativo certificato - o se sia riferibile anche a più episodi successivi, senza soluzione di continuità, aventi origine dal medesimo evento morboso – più certificati successivi per la stessa malattia – per cui in questo secondo caso è per il certificato che, con la relativa prognosi, determina il superamento dei 10 gg che si porrebbe il problema del rilascio ad opera della struttura qualificata), nei casi indicati non basta più il certificato del medico di famiglia (che non è certo una "struttura" sanitaria) ma occorre il certificato di un Ospedale o di una altra non meglio precisata struttura sanitaria pubblica (ambulatorio o altro); non va bene neppure una struttura privata convenzionata; resta il dubbio che le Asl siano attrezzate ed in grado di reggere un simile carico di lavoro;</li> <li>• viene apparentemente introdotto l'obbligo di disporre la visita fiscale anche in caso di assenza di un solo giorno, ma <b>"tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative"</b> (il che porterà molte amministrazioni a non farlo); anche in questo caso, resta da valutare l'opportunità della visita fiscale nel caso di assenze certificate da strutture sanitarie pubbliche. Singolare novità e differenza rispetto al settore privato: <b>si ampliano le fasce orarie di reperibilità del lavoratore</b>, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo (dalle ore 8.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14 alle ore 20.00 di tutti i giorni, compresi i non lavorativi e i festivi);</li> <li>• la contrattazione collettiva dovrà quantificare ad ore le varie tipologie di</li> </ul>	<p><i>Assenze per malattia:</i></p> <p><i>il trattamento economico....</i></p> <p><i>..... la certificazione.....</i></p> <p><i>...i controlli.</i></p> <p><i>I permessi retribuiti .....</i></p>
--	---

permesso retribuito previste dalla normativa vigente (fermi restando i loro limiti) quando queste siano fruibili, in alternativa, a giorni o ad ore (quindi: se non è prevista l'alternativa non cambierà nulla; l'ente non può procedere di sua iniziativa perché è necessario un passaggio in contrattazione nazionale, non essendo la materia, almeno per ora, nella disponibilità del contratto integrativo); 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 (quindi, in caso di "lunga", normalmente su 9 ore, una giornata di assenza riduce di 9 ore il monte orario a disposizione; riteniamo che questa previsione sia già oggi suscettibile di diretta e immediata applicazione);

*...e la loro incidenza per la retribuzione incentivante*

- le assenze non sono (e non possono essere) 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 (nel comparto non esiste uno specifico permesso retribuito per tale finalità) 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 3, della 5 febbraio 1992, n. 104 (semberebbe, quindi, che il beneficio della esclusione riguardi il solo portatore di handicap e non anche i familiari che li assistono). Tale disposizione trova sicuramente applicazione per quelle somme che, a valere sulla contrattazione integrativa, remunerano attività o ruoli con un collegamento evidente alla presenza (ad es., indennità maneggio valori e simili); la stessa va, invece, letta in coerenza con le altre previsioni normative che escludono l'erogazione della produttività sulla base del parametro della presenza (rispetto alla quale quelle fattispecie sono equiparate).

Tutte le norme sopra indicate non sono derogabili dai contratti o accordi collettivi.

#### **Art.72 (modifiche all'art.16 del D.Lgs.503/1992).**

*La risoluzione del rapporto di lavoro*

- la permanenza in servizio oltre due anni **non è più un diritto del dipendente**; in caso di domanda, è infatti 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. Si precisa, inoltre, che 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;
- sono fatti salvi i trattenimenti in servizio già in essere alla data di entrata in vigore del DL e quelli già disposti con decorrenza anteriore al 31 dicembre 2008; le amministrazioni di cui al comma 7 (e quindi, tutte, salvo che non sia un refuso) riconsiderano, con provvedimento motivato, tenuto conto di quanto ivi previsto, i provvedimenti di trattenimento in

servizio già adottati con decorrenza dal 1° gennaio al 31 dicembre 2009; 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;

- in caso di compimento dell'anzianità 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 lavoro con un preavviso di sei mesi**.

**Art.73 (part-time):** viene modificato in modo significativo l'art.1, commi 58 e 59 della L. 662/1996. In sintesi: *Il part-time*

- la trasformazione a domanda del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (nel caso dell'art.4, comma 4 del CCNL del 14.9.2000) **non avviene più automaticamente** entro sessanta giorni dalla domanda, ma **“può essere concessa dall'amministrazione”**; è **conseguentemente soppressa la possibilità del differimento della trasformazione** (l'ente ha due sole possibilità: o concede la trasformazione o la nega quando l'attività lavorativa di lavoro autonomo o subordinato che il dipendente vuole eventualmente svolgere comporta un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente ovvero nel caso in cui la trasformazione comporta in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione stessa);
- una quota pari al 70 % dei risparmi derivanti dalla trasformazione di rapporti di lavoro in part-time è destinata, secondo le modalità ed i criteri stabiliti dalla contrattazione integrativa, ad incentivare la mobilità del personale esclusivamente per le amministrazioni che dimostrino di aver provveduto ad attivare piani di mobilità e di riallocazione mediante trasferimento di personale da una sede all'altra dell'amministrazione stessa; sparisce la possibilità di utilizzare un ulteriore 20 per cento al miglioramento della produttività individuale e collettiva.

**Art.76 (personale aziende speciali camerali)**

E' la sola previsione che citi espressamente le Camere; essa prevede che il personale delle aziende speciali create dalle Camere di commercio non può transitare, in caso di cessazione dell'attività delle aziende medesime, alle Camere di commercio di riferimento, **se non previa procedura selettiva di natura concorsuale e, in ogni caso, a valere sui contingenti di assunzioni effettuabili in base alla vigente normativa. Sono disapplicate le eventuali disposizioni statutarie o regolamentari in contrasto con il presente articolo.** *Il personale delle Aziende speciali*

**Altre norme di interesse:**

- **Art. 18:** il comma 1, che non riguarda le Camere, stabilisce che a decorrere dal sessantesimo giorno successivo all'entrata in vigore della

<p>legge di conversione del D.L. , le società che gestiscono servizi pubblici locali a totale partecipazione pubblica adottano, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi nel rispetto dei principi di cui al comma 3 dell'art. 35 del decreto legislativo n. 165 del 2001; <b>il comma 2, applicabile anche alle società partecipate dalle Camere</b>, stabilisce, invece, che le società a partecipazione pubblica totale o di controllo adottano (semberebbe entro lo stesso termine di 60 giorni dalla data di conversione del D.L.), con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, <b>di trasparenza, pubblicità e imparzialità</b>. Sono escluse le società quotate su mercati regolamentati. In sostanza, dette società, pur operando con gli strumenti del diritto privato, non potranno più assumere o conferire incarichi come le imprese private ma dovranno disciplinare modalità di reclutamento di lavoratori subordinati o autonomi modellati su quelli seguiti dalle pubbliche amministrazioni;</p>	<p><i>Il personale delle società partecipate</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Art.19:</b> abolisce il divieto di cumulo tra pensione e redditi da lavoro</li> <li>• <b>Art.41</b> (modifiche alla disciplina dell'orario di lavoro): viene ritoccato il D.Lgs.66/2003, applicabile anche alle p.a.; ecco le novità: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>riposo giornaliero:</b> l'eccezione prevista per le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata viene estesa anche a quella caratterizzate da regimi di reperibilità;</li> <li>○ <b>riposo settimanale:</b> il periodo di riposo consecutivo di 24 ore è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.</li> <li>○ <b>sanzioni:</b> vengono ridotte alcune sanzioni previste dall'art.18bis (in particolare, quella per la mancata fruizione del riposo giornaliero è ora da 25 euro a 100 euro; non è più sanzionata la violazione dell'art.3, comma 1);</li> <li>○ sono abrogati gli articoli 4, comma 5, 12, comma 2, e l'articolo 18 bis, comma 5, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66; <b>merita di essere evidenziata l'abrogazione della norma che imponeva agli enti di segnalare il superamento delle 48 ore di lavoro settimanale attraverso prestazioni di lavoro straordinario;</b></li> <li>○ date le particolarità della contrattazione integrativa pubblica (che è derivata e può occuparsi solo delle materie indicate dal CCNL) non è invece applicabile nel settore pubblico la norma che consente anche ai contratti aziendali, in assenza di previsioni del CCNL, di derogare alle disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 12 e 13 del d.lgs. 66/2003.</li> </ul> </li> </ul>	<p><i>Cumulo pensione-redditi da lavoro</i></p> <p><i>Le modifiche al d.lgs. 66/2003</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Art.70:</b> a decorrere dal 1 gennaio 2009, è esclusa l'attribuzione di qualsiasi trattamento economico aggiuntivo previsto da norme di legge o pattizie nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche ai</li> </ul>	<p><i>Trattamenti economici aggiuntivi per infermità</i></p>

<p>quali sia stata riconosciuta un'infermità dipendente da causa di servizio ed ascritta ad una delle categorie della tabella A annessa al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1981, n. 834, fermo restando il diritto all'equo indennizzo. Con la stessa decorrenza di cui al comma 1 sono conseguentemente abrogati gli articoli 43 e 44 del Regio Decreto 30 settembre 1922, n. 1290 e gli articoli 117 e 120 del Regio decreto 31 dicembre 1928, n. 3458 e successive modificazioni ed integrazioni. <b>Riteniamo che tale norma incida, rendendolo inapplicabile, anche sull'art.50 del CCNL del 14.9.200 che ha contrattualizzato le richiamate previsioni.</b></p>	<p><i>da causa di servizio</i></p>
---	------------------------------------