

**n. XX, XX settembre 2013**

**D.L. 101/2013 e D.L. 76/2013**

**Norme di interesse per gli enti locali**

*Luca Di Donna – Maurizio Delfino*

*scheda informativa*



## Premessa

A distanza di pochi mesi dall'entrata in vigore del decreto lavoro (D.L. 76/2012) con cui l'esecutivo ha introdotto importanti modifiche alla disciplina di alcuni rilevanti istituti lavoristici, il Governo Letta ha dato il via libera al decreto-legge n. 101/2013 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 204 del 31 agosto 2013), il quale, dopo un primo *corpus* di disposizioni riguardanti l'utilizzo delle vetture di servizio e le consulenze, reca importanti previsioni in materia di pubblico impiego finalizzate (dice la relazione illustrativa di accompagnamento) a favorire politiche occupazionali razionali ed efficienti.

Qui di seguito verranno commentate le norme di interesse per gli enti locali contenute in entrambi i su richiamati provvedimenti normativi.

### DECRETO-LEGGE 31 agosto 2013, n. 101

#### **Art. 1, commi da 1 a 4 – (Disposizioni per l'ulteriore riduzione della spesa per auto di servizio)**

*1. All'articolo 1, comma 143, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, le parole: "fino al 31 dicembre 2014" sono sostituite dalle seguenti: "fino al 31 dicembre 2015". Per il periodo di vigenza del divieto previsto dal citato articolo 1, comma 143, della legge n. 228 del 2012, il limite di spesa previsto dall'articolo 5, comma 2, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, si calcola al netto delle spese sostenute per l'acquisto di autovetture.*

*2. Ferme restando le vigenti disposizioni di contenimento della spesa per autovetture, e, in particolare, l'articolo 5, comma 2, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, a decorrere dall'anno 2014, le amministrazioni pubbliche che non adempiono, ai fini del censimento permanente delle autovetture di servizio, all'obbligo di comunicazione previsto dal provvedimento adottato in attuazione dell'articolo 2, comma 4, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, non possono effettuare, fermo restando quanto previsto dal comma 1, spese di ammontare superiore all'80 per cento del limite di spesa previsto per l'anno 2013 per l'acquisto, la manutenzione, il noleggio e l'esercizio di autovetture, nonché per l'acquisto di buoni taxi. Si applicano altresì le sanzioni previste dall'articolo 46 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.*

*3. Gli atti adottati in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 in materia di riduzione della spesa per auto di servizio e i relativi contratti sono nulli, costituiscono illecito disciplinare e sono, altresì, puniti con una sanzione amministrativa pecuniaria, a carico del responsabile della violazione, da mille a cinquemila euro, alla cui irrogazione provvede l'autorità amministrativa competente in base a quanto previsto dalla legge 24 novembre 1981, n. 689, salva l'azione di responsabilità amministrativa per danno erariale.*

*4. Con modifiche al decreto di cui all'articolo 2, comma 4, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, sono dettati criteri attuativi delle*

*disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, al fine di disporre modalità e limiti ulteriori di utilizzo delle autovetture di servizio, ferme le esclusioni di cui all'articolo 5, comma 2, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, nell'ambito delle quali sono comprese le autovetture utilizzate per le attività di protezione civile dalle amministrazioni di cui all'articolo 6 della legge 24 febbraio 1992, n. 225.*

Il primo comma si preoccupa di spostare di un anno (fino al 31 dicembre 2015 cioè) gli effetti del comma 143 dell'articolo 1 della Legge di Stabilità 2013, a mente del quale, per le amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196 fino al 31 dicembre 2014 non sarà possibile “acquistare autovetture né stipulare contratti di locazione finanziaria aventi ad oggetto autovetture”. Durante tutto il periodo di vigenza del citato divieto, inoltre, il limite di spesa (pari al 50 per cento della spesa sostenuta allo stesso titolo nell'anno 2011) previsto dall'art. 5, comma 2, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, non riguarderà più l'acquisto (inibito dalla normativa sopravvenuta), bensì soltanto la manutenzione, il noleggio e l'esercizio di autovetture, nonché l'acquisto di buoni taxi. Ciò, ovviamente, imporrà una rideterminazione anche della nella base di calcolo 2011.

Il successivo comma 2, invece, introduce uno specifico regime sanzionatorio per quegli enti che, a decorrere dall'anno 2014, non forniranno al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri i dati per il censimento permanente delle vetture di servizio; regime sanzionatorio che si sostanzia nell'impossibilità di poter effettuare spese per un ammontare superiore all'80% del limite di spesa previsto per l'anno 2013 per l'acquisto, la manutenzione, il noleggio e l'esercizio di autovetture, nonché per l'acquisto di buoni taxi. In questo caso, poi, oltre alla sanzione di carattere finanziario, troveranno applicazione anche le sanzioni previste dall'art. 45 del D.Lgs. n. 33/2013 per la violazioni degli obblighi di trasparenza (trasmissione e/o pubblicazione dei dati), che attengono i profili disciplinari e della valutazione della responsabilità dirigenziale, con eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e valutazione dell'inadempimento anche ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

Al comma 3, invece, è stata introdotta la nullità degli atti adottati in violazione delle disposizioni di cui ai precedenti commi 1 e 2, la nullità dei relativi contratti, nonché la responsabilità per illecito disciplinare e l'irrogazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da mille a cinquemila euro a carico del responsabile della violazione delle disposizioni medesime.

Il quarto comma, infine, dispone che vengano dettati criteri attuativi delle disposizioni dei commi precedenti al fine di disporre modalità e limiti ulteriori di utilizzo delle autovetture di servizio, ferme restando le esclusioni di cui al già citato art. 5, comma 2, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, nell'ambito delle quali sono comprese anche le autovetture utilizzate per le attività di protezione civile.

**Art. 1, commi da 5 a 7 – (Disposizioni per l'ulteriore riduzione della spesa per consulenze)**

*5. La spesa annua per studi e incarichi di consulenza, inclusa quella relativa a studi e incarichi di consulenza conferiti a pubblici dipendenti, sostenuta dalle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonché dalle autorità indipendenti e dalla Commissione nazionale per le società e la borsa (CONSOB), escluse le università, gli enti e le fondazioni di ricerca e gli organismi equiparati, nonché gli istituti culturali e gli incarichi di studio e consulenza connessi ai processi di privatizzazione e alla regolamentazione del settore finanziario, non può essere superiore all'90 per cento del limite di spesa per l'anno 2013 così come determinato dall'applicazione della disposizione di cui al comma 7 dell'articolo 6 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122. Si applicano le deroghe previste dall'articolo 6, comma 7, ultimo periodo, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, nella legge 30 luglio 2010, n. 122.*

*6. Presso le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nel bilancio di previsione o strumento contabile equipollente sono previsti specifici capitoli di bilancio in coerenza con la struttura di bilancio adottata, per il conferimento di incarichi di studio e consulenza, fatti eventualmente salvi i capitoli istituiti per incarichi previsti da disposizioni di legge o regolamentari da articolarsi coerentemente con il piano dei conti integrato di cui al titolo II del decreto legislativo 31 maggio 2011 n. 91.*

*7. Gli atti adottati in violazione delle disposizioni di cui al comma 5 e i relativi contratti sono nulli. L'affidamento di incarichi in violazione delle disposizioni di cui al medesimo comma costituisce illecito disciplinare ed è, altresì, punito con una sanzione amministrativa pecuniaria, a carico del responsabile della violazione, da mille a cinquemila euro, alla cui irrogazione provvede l'autorità amministrativa competente in base a quanto previsto dalla legge 24 novembre 1981, n. 689, salva l'azione di responsabilità amministrativa per danno erariale.*

Con la disposizione di cui al comma 5, il legislatore fissa un tetto alla spesa annua per studi e incarichi di consulenza (comprendendo anche quelli conferiti a dipendenti pubblici), che non potrà essere superiore al 90% del limite di spesa previsto per il 2013, determinato applicando le previsioni dell'articolo 6, comma 7, del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122/2010. Tale ultima disposizione aveva già fissato a regime un taglio molto drastico a consulenze e studi, pari all'80% della spesa affrontata allo stesso titolo nel 2009.

Dunque, a partire dal 2014, la spesa, ridotta al 20% di quella del 2009, risulterà ridotta di un ulteriore 10%. Sfuggono a questa stretta i soli incarichi di studio e consulenza connessi ai processi di privatizzazione e alla regolamentazione del settore finanziario.

Come emerge dal tenore letterale della norma, tuttavia, la portata della disposizione limitativa concerne gli incarichi per studi e consulenze, senza ricomprendere né quelli di ricerca né le altre collaborazioni autonome.

Al fine di cogliere nel concreto i confini di tale *summa divisio* tra attività ricomprese ed escluse dall'alveo della disposizione in commento, rammentiamo che la giurisprudenza contabile (sin dalla deliberazione SS.RR. in sede di controllo n. 6 del 15 febbraio 2005) ha fornito un'articolata definizione degli istituti oggetto del divieto: per gli incarichi di studio il riferimento è all'articolo 5 D.P.R. n. 338/1994 che richiede sempre la consegna di una relazione scritta espositiva della soluzione proposta al fine di orientare la successiva attività dell'ente, mentre le consulenze si sostanziano nella richiesta di parere ad un esperto esterno. Queste ultime possono assumere un vario contenuto (ad es. soluzione di questioni e problemi controversi, consulenze legali stragiudiziali, tecniche, tributarie e contabili), sfociando anche in valutazioni, espressioni di giudizi e supporti specialistici.

Allo scopo di permettere un maggiore controllo, poi, il successivo comma 6 impone di modificare i bilanci e prevedere specifici capitoli, in coerenza con la struttura di bilancio adottata, per il conferimento di tali incarichi, fatti eventualmente salvi i capitoli istituiti per incarichi previsti da disposizioni di legge o regolamentari.

Il comma 7, infine, stabilisce la nullità degli atti adottati in violazione delle disposizioni di cui al comma 5, nonché la nullità dei relativi contratti; stabilisce, inoltre, che l'affidamento degli incarichi in esame in violazione delle disposizioni indicate costituisce illecito disciplinare ed è, altresì, punito con una sanzione amministrativa pecuniaria, a carico del responsabile della violazione, da mille a cinquemila euro, alla cui irrogazione provvede l'autorità amministrativa competente in base a quanto previsto dalla legge 24 novembre 1981, n. 689, salva l'azione di responsabilità amministrativa per danno erariale.

#### **Art. 1, comma 8 – (Poteri ispettivi del DFP e della RGS)**

*8. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della ragioneria generale dello Stato possono disporre visite ispettive, a cura dell'Ispettorato per la funzione pubblica e dei servizi ispettivi di finanza del medesimo Dipartimento della ragioneria generale dello Stato, al fine di verificare il rispetto dei vincoli finanziari in materia di contenimento della spesa di cui al presente articolo, denunciando alla Corte dei conti le irregolarità riscontrate.*

Il comma in commento attribuisce al Dipartimento della funzione pubblica e a quello della ragioneria generale dello stato il potere di disporre visite ispettive al fine di verificare il rispetto dei vincoli finanziari in materia di contenimento della spesa di cui al presente articolo, denunciando alla Corte dei conti le eventuali irregolarità riscontrate.

#### **Art. 1, comma 9 – (Qualificazione delle norme contenute nell'art. 1)**

*9. Le disposizioni del presente articolo costituiscono norme di diretta attuazione dell'articolo 97 della Costituzione, nonché principi di coordinamento della finanza pubblica ai sensi dell'articolo 117, terzo comma, della Costituzione.*

Per ovviare ai profili di incostituzionalità che potrebbero tacciare il disposto de quo, infine, il comma 9 qualifica come “*principi di coordinamento della finanza pubblica*” le disposizioni contenute nel presente articolo 5.

Si evince, pertanto, che il legislatore ha voluto prevedere una norma di salvaguardia che letta in combinato disposto con gli altri commi, tra i quali i commi 1 e 5, li sottrae a possibili pronunce del giudice costituzionale. Tale tecnica di redazione del corpo normativo di una legge è frequentemente utilizzata dal legislatore, che vi ha ricorso in diverse occasioni.

#### **Art. 2, comma 1 – (Misure di gestione degli eventuali esuberi di personale)**

*1. Al decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, sono apportate le seguenti modifiche:*

*a) all'articolo 2 sono apportate le seguenti modificazioni:*

*1) al comma 11, il primo periodo, e' sostituito dal seguente:*

*"Fermo restando il divieto di effettuare, nelle qualifiche o nelle aree interessate da posizioni soprannumerarie, nuove assunzioni di personale a qualsiasi titolo per tutta la durata del soprannumero, le amministrazioni possono coprire i posti vacanti nelle altre aree, da computarsi al netto di un numero di posti equivalente dal punto di vista finanziario al complesso delle unità soprannumerarie di cui alla lettera a), previa autorizzazione, secondo la normativa vigente, e verifica, da parte della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, anche sul piano degli equilibri di finanza pubblica, della compatibilità delle assunzioni con il piano di cui al comma 12 e fermo restando quanto disposto dall'articolo 14, comma 7, del presente decreto. Per le unità di personale eventualmente risultanti in soprannumero all'esito delle riduzioni previste dal comma 1, le amministrazioni avviano le procedure di cui all'articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adottando, ai fini di quanto previsto dal comma 5 dello stesso articolo 33, le seguenti procedure e misure in ordine di priorità:"*

*2) al comma 11, lettera a), le parole: "entro il 31 dicembre 2014" sono sostituite dalle seguenti: "entro il 31 dicembre 2015";*

*3) al comma 11, lettera b), le parole: "entro il 31 dicembre 2012" sono sostituite dalle seguenti: "entro il 30 settembre 2013";*

*4) al comma 11, lettera c), le parole: "entro due anni" sono sostituite dalle seguenti: "entro tre anni";*

*5) al comma 12 le parole: "30 giugno 2013" sono sostituite dalle seguenti: "31 dicembre 2013";*

*b) all'articolo 14, il comma 7 e' sostituito dal seguente "7. Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità, nonché quelle disposte a seguito dell'applicazione della disposizione di cui all'articolo*

*2, comma 11, lettera a), limitatamente al periodo di tempo necessario al raggiungimento dei requisiti previsti dall'articolo 24 del decreto-legge 6 dicembre 2011 n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over."*

Il comma in esame interviene sul decreto-legge cosiddetto «*spending review*», (decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135) al fine di chiarire, in relazione agli effetti delle riduzioni delle dotazioni organiche, la portata di alcune disposizioni contenute nell'articolo 2 del citato decreto.

Il punto 1) della lettera a), in particolare, attribuisce un margine di assunzione alle amministrazioni che presentano posizioni soprannumerarie in alcune aree e vacanze in altre. Tale margine assunzionale è però subordinato sia al congelamento di posti corrispondente al valore finanziario delle posizioni soprannumerarie che saranno assorbite mediante prepensionamento, sia al rilascio dell'autorizzazione ad assumere da parte della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.

Di estrema importanza, attesa la necessità di assorbire le eccedenze di personale determinatesi a seguito del taglio delle dotazioni organiche, è poi la misura (lettera a), punto 2) che prevede lo slittamento fino al 2015 dell'applicazione dei requisiti pensionistici secondo la disciplina anteriore alla cosiddetta «*riforma Fornero*» per ovviare alla dichiarazione di esubero, alla messa in disponibilità ed al conseguente rischio di licenziamento degli eccedentari.

Poiché il riferimento è alla decorrenza della pensione e si applicano i vecchi requisiti, si deve tener conto a tal fine anche della vecchia finestra: in linea teorica, perciò, poiché la finestra è pari a 12 mesi (trattandosi di dipendenti), i lavoratori in esubero che possono accedere all'esodo sono quelli che maturano i requisiti per la pensione entro fine 2014, così da avere la decorrenza» della pensione entro il termine prefissato (31 dicembre 2015).

Tale misura si rende ulteriormente necessaria in considerazione del fatto che al comma 3 del presente articolo viene chiarito che lo strumento del «*prepensionamento*» è utilizzabile da tutte le amministrazioni pubbliche che si trovino costrette a dichiarare l'eccedenza di personale, comprese le fattispecie di dichiarazioni di eccedenza che trovano la loro causa in criticità finanziarie dell'ente pubblico, quali quelle connesse al dissesto dei bilanci.

Viene inoltre portato (lettera a), punto 4) a tre anni (anziché due come in precedenza), il termine, a decorrere dal 1° gennaio 2013, per l'individuazione dei soprannumeri non riassorbibili.

La lettera b), infine, considerato che a normativa vigente le cessazioni dal servizio legate a prepensionamenti non vengono conteggiate ai fini della determinazione del risparmio da utilizzare per individuare il *budget* assunzionale, consente di utilizzare tali cessazioni nel momento in cui le stesse possono essere calcolate come tali sulla base del regime pensionistico ordinario introdotto dal decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.



**Art. 2, comma 3 – (Eccedenza di personale per ragioni funzionali o finanziarie dell'amministrazione)**

*3. Nei casi di dichiarazione di eccedenza di personale previsti dall'articolo 2, comma 14, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, le disposizioni previste dall'articolo 2, comma 11, lettera a), del medesimo decreto-legge, si applicano a tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Le posizioni dichiarate eccedentarie non possono essere ripristinate nella dotazione organica di ciascuna amministrazione. Si applicano le disposizioni dell'articolo 14, comma 7, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, come modificato dal presente articolo.*

Il presente comma, oltre a ribadire l'applicabilità a tutte le amministrazioni pubbliche (ivi compresi gli enti locali) delle disposizioni previste dall'articolo 2, comma 11, lettera a), del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, in caso di eccedenza di personale dichiarata per ragioni funzionali o finanziarie dell'amministrazione, inibisce altresì il ripristino nella dotazione organica delle posizioni dichiarate eccedentarie e ammette la computabilità tra i risparmi da cessazione dei relativi prepensionamenti soltanto dal momento in cui gli stessi potranno essere calcolati come tali sulla base del regime pensionistico ordinario introdotto dal decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.

**Art. 2, commi 4 e 5 – (Limiti massimi per la permanenza in servizio nelle P.A.)**

*4. L'art. 24, comma 3, primo periodo, del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito in legge 22 dicembre 2011, n. 214, si interpreta nel senso che il conseguimento da parte di un lavoratore dipendente delle pubbliche amministrazioni di un qualsiasi diritto a pensione entro il 31 dicembre 2011 comporta obbligatoriamente l'applicazione del regime di accesso e delle decorrenze previgente rispetto all'entrata in vigore del predetto articolo 24.*

*5. L'articolo 24, comma 4, secondo periodo, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito in legge 22 dicembre 2011, n. 214, si interpreta nel senso che per i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni il limite ordinamentale, previsto dai singoli settori di appartenenza per il collocamento a riposo d'ufficio e vigente alla data di entrata in vigore del decreto-legge stesso, non è modificato dall'elevazione dei requisiti anagrafici previsti per la pensione di vecchiaia e costituisce il limite non superabile, se non per il trattenimento in servizio o per consentire all'interessato di conseguire la prima decorrenza utile della pensione ove essa non sia immediata, al raggiungimento del quale l'amministrazione deve far cessare il rapporto di lavoro o di impiego se il lavoratore ha conseguito, a qualsiasi titolo, i requisiti per il diritto a pensione.*



Le disposizioni di cui ai commi 4 e 5 interpretano in maniera autentica l'articolo 24, commi 3 e 4, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, che disciplina il regime di accesso al trattamento pensionistico ed i limiti di età per la permanenza in servizio.

Viene in particolare stabilito che i dipendenti che hanno maturato i requisiti per il pensionamento entro la data del 31 dicembre 2011 rimangono soggetti al regime previgente per l'accesso e per la decorrenza del trattamento pensionistico di vecchiaia e di anzianità. Pertanto, anche se sono ancora in servizio, tali dipendenti non sono soggetti, neppure su opzione, al nuovo regime sui requisiti di età e di anzianità contributiva. Ne consegue che per i dipendenti che, alla data del 31 dicembre 2011, hanno maturato i requisiti per l'accesso al pensionamento vigenti prima del D.L. n. 201 del 2011 (sia per età, sia per anzianità contributiva di 40 anni indipendentemente dall'età, sia per somma dei requisiti di età e anzianità contributiva - c.d. "quota"), anche nel caso in cui non abbiano ancora conseguito alla predetta data del 31 dicembre 2011 il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico (c.d. "finestra"), continuano ad essere vigenti le condizioni legittimanti l'accesso al trattamento precedenti e non può trovare applicazione la nuova disciplina, che esplica i suoi effetti esclusivamente nei confronti dei dipendenti *"che a decorrere dal 1° gennaio 2012 maturano i requisiti per il pensionamento"* (combinato disposto dei commi 5 e 6). Pertanto, l'amministrazione, nell'anno 2013 o negli anni successivi, dovrà collocare a riposo al compimento dei 65 anni (salvo trattenimento in servizio) quei dipendenti che nell'anno 2011 erano già in possesso della massima anzianità contributiva o della quota o comunque dei requisiti previsti per la pensione.

Inoltre, poiché la nuova disciplina introdotta dal citato art. 24 non ha modificato il regime dei limiti di età per la permanenza in servizio, la cui vigenza, anzi, è stata espressamente confermata (comma 4 dell'art. 24), rimangono vincolanti per tutti i dipendenti i limiti fissati dalla normativa generale (compimento del 65° anno di età in base all'art. 4 del d.P.R. n. 1092 del 1973 per i dipendenti dello Stato e all'art. 12 della l. n. 70 del 1975 per i dipendenti degli enti pubblici, limiti applicabili in via analogica anche alle altre categorie di dipendenti in mancanza di diversa indicazione normativa). Il predetto limite può essere superato soltanto in caso di trattenimento in servizio o per consentire all'interessato di conseguire la prima decorrenza utile della pensione ove essa non sia immediata, al raggiungimento del quale l'amministrazione deve far cessare il rapporto di lavoro o di impiego se il lavoratore ha conseguito, a qualsiasi titolo, i requisiti per il diritto a pensione.

L'interpretazione autentica si è resa necessaria per chiarire in maniera inequivocabile -- evitando lo sviluppo di contenzioso -- il regime applicabile ai lavoratori che hanno conseguito il requisito a pensione entro il 2011 e la salvezza dei limiti ordinamentali per i dipendenti pubblici.

L'interpretazione oggetto della disposizione è conforme all'orientamento che è stato espresso nella circolare n. 2 del 2012 del Dipartimento della funzione pubblica, condivisa con il Ministero dell'economia e delle finanze, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'INPS, che è stata annullata in *parte qua* dalla sentenza del TAR per il Lazio, sezione I-*quater*, n. 2446 del 2013. Qualora l'orientamento giudiziale si consolidasse, vi sarebbe il rischio che -- non potendosi opporre il limite ordinamentale per la cessazione dal servizio -- i pubblici dipendenti possano pretendere di rimanere in servizio sino a 70 anni (questa età anagrafica è stabilita in generale dal

menzionato articolo 24, comma 4), con evidenti ripercussioni negative sull'organizzazione delle amministrazioni, che, come noto, sono in fase di riduzione delle dotazioni organiche.

Peraltro, la presenza di altre pronunce favorevoli invece all'orientamento espresso nella citata circolare (sentenza del TAR per l'Emilia Romagna n. 201 del 2013, e del TAR per il Veneto n. 303 del 2013) evidenzia proprio la necessità di intervenire legislativamente, onde evitare il proliferare di ulteriore contenzioso dannoso per le amministrazioni.

**Art. 2, comma 6 – (Obbligo per la P.A. di procedere al licenziamento dei lavoratori in esubero e in possesso dei requisiti per la pensione)**

*6. L'articolo 2, comma 11, lett. a), del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, si interpreta nel senso che l'amministrazione, nei limiti del soprannumero, procede alla risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro nei confronti dei dipendenti in possesso dei requisiti indicati nella disposizione.*

La disposizione di cui al comma 6 contiene una norma di interpretazione autentica dell'articolo 2, comma 11, lettera a), del citato decreto-legge n. 95 del 2012, che disciplina i pensionamenti in deroga per i soprannumeri verificatisi a seguito della riduzione delle dotazioni organiche previste dalla *spending review*. Viene utilizzato il prepensionamento come strumento di risoluzione unilaterale del rapporto. La norma si rende necessaria in quanto la testuale formulazione della norma vigente si presta a dar adito a qualche dubbio circa il carattere obbligatorio della risoluzione del rapporto per i dipendenti che sono in possesso dei requisiti ivi disciplinati. In altre parole la norma s'interpreta come «obbligo» per la p.a. di procedere al licenziamento dei lavoratori in esubero e in possesso dei requisiti per la pensione.

**Art. 2, comma 11 – (Controllo del costo del lavoro degli organismi partecipati)**

*11. A decorrere dal 1° gennaio 2014, l'articolo 60, comma 3, del decreto legislativo 31 marzo 2001, n. 165 e' sostituito dal seguente:*

*"3. Gli enti pubblici economici, le aziende che producono servizi di pubblica utilità, le società non quotate partecipate direttamente o indirettamente, a qualunque titolo, dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, diverse da quelle emittenti strumenti finanziari quotati in mercati regolamentati e dalle società dalle stesse controllate, nonché gli enti e le aziende di cui all'articolo 70, comma 4, sono tenuti a comunicare alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze, il costo annuo del personale comunque utilizzato, in conformità alle procedure definite dal Ministero dell'economia e delle finanze, d'intesa con il predetto Dipartimento della funzione pubblica."*

Il comma in commento prevede l'obbligo per gli enti pubblici economici, le aziende che producono servizi di pubblica utilità, le società non quotate partecipate direttamente o indirettamente, a qualunque titolo, dalle pubbliche amministrazioni, di comunicare alla Presidenza del Consiglio dei ministri -- Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze, il costo annuo del personale utilizzato. Lo strumento per porre in essere tale attività è stato individuato nel conto annuale, nelle modalità previste dall'art. 60, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001.

#### **Art. 3, commi da 2 a 7 – (Mobilità nelle società controllate dalla P.A.)**

*2. Le società controllate direttamente o indirettamente dalla medesima pubblica amministrazione di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, o dai suoi enti strumentali, anche al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 31 del medesimo decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ad esclusione di quelle emittenti strumenti finanziari quotati nei mercati regolamentati e delle società dalle stesse controllate, possono, sulla base di un accordo tra di esse e senza necessità del consenso del lavoratore, realizzare processi di mobilità di personale, anche in servizio alla data di entrata in vigore del presente decreto legge, in relazione al proprio fabbisogno e per le finalità dei commi 3 e 4, previa informativa alle rappresentanze sindacali operanti presso la società ed alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo dalla stessa applicato, in coerenza con il rispettivo ordinamento professionale e senza oneri aggiuntivi per la finanza pubblica. Si applicano i commi primo e terzo dell'articolo 2112 del codice civile. La mobilità non può comunque avvenire tra le società di cui al presente comma e le pubbliche amministrazioni.*

*3. Gli enti che controllano le società di cui al comma 2 adottano, in relazione ad esigenze di riorganizzazione delle funzioni e dei servizi esternalizzati, nonché di razionalizzazione delle spese e di risanamento economico-finanziario secondo appositi piani industriali, atti di indirizzo volti a favorire, prima di avviare nuove procedure di reclutamento di risorse umane da parte delle medesime società, l'acquisizione di personale mediante le procedure di mobilità di cui al comma 2.*

*4. Le società di cui al comma 2 che rilevino eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o ai casi di cui al comma 3, nonché nell'ipotesi in cui l'incidenza delle spese di personale e' pari o superiore al 50 per cento delle spese correnti, inviano un'informativa preventiva alle rappresentanze sindacali operanti presso la società ed alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo dalla stessa applicato in cui viene individuato il numero, la collocazione aziendale ed i profili professionali del personale in eccedenza. Tali informazioni sono comunicate anche al Dipartimento della funzione pubblica. Le posizioni dichiarate eccedentarie non possono essere ripristinate nella dotazione di personale neanche mediante nuove assunzioni. Si applicano le disposizioni dell'articolo 14, comma 7, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, come modificato dal presente decreto.*

*5. Entro dieci giorni dal ricevimento dell'informativa di cui al comma 4, si procede, a cura dell'ente controllante, alla riallocazione totale o parziale del personale in eccedenza nell'ambito della*

*stessa società mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro, ovvero presso altre società controllate dal medesimo ente con le modalità previste dal comma 2. Sentite le organizzazioni sindacali, la ricollocazione e' consentita anche in società controllate da enti diversi comprese nell'ambito regionale, previo accordo tra gli enti e le medesime società, ai sensi del comma 2. Si applica l'articolo 3, comma 19, della legge 28 giugno 2012, n. 92.*

*6. Per la gestione delle eccedenze di cui al comma 5 gli enti controllanti e le società del comma 2 possono concludere accordi collettivi con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative finalizzati alla realizzazione, ai sensi del comma 2, di forme di trasferimenti in mobilità dei dipendenti in esubero presso altre società dello stesso tipo operanti anche al di fuori del territorio regionale ove hanno sede le società interessate da eccedenze di personale.*

*7. Al fine di favorire le forme di mobilità le società di cui al comma 2 possono farsi carico per un periodo massimo di tre anni di una quota parte non superiore al trenta per cento del trattamento economico del personale interessato dalla mobilità, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le somme a tal fine corrisposte dalla società cedente alla società cessionaria non concorrono alla formazione del reddito imponibile ai fini delle imposte sul reddito e dell'imposta regionale sulle attività produttive.*

Con i commi in esame il legislatore ha inteso fornire alle società partecipate da pubbliche amministrazioni o da loro enti strumentali, ad esclusione di quelle emittenti strumenti finanziari quotati nei mercati regolamentati e di quelle da loro controllate, uno strumento di flessibilità organizzativa quale la cessione del contratto individuale di lavoro del personale dipendente dalle medesime società.

Viene infatti introdotta una novità importante per quanto riguarda le società partecipate come sopra individuate, prevedendo (comma 2) che le stesse possano, mediante accordi tra di esse e previa adozione di procedure di partecipazione sindacale, realizzare processi di mobilità del personale e favorire così una loro maggiore flessibilità organizzativa.

Per la realizzazione di tali processi si richiede in particolare:

- un accordo tra le società;
- una preventiva informativa alle rappresentanze sindacali operanti presso la società ed alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo dalla stessa applicato;
- la coerenza con il rispettivo ordinamento professionale (anche se il riferimento non appare del tutto univoco quanto alla sua portata dispositiva);
- la mancanza di oneri aggiuntivi per la finanza pubblica.

Non è invece richiesto il consenso dei lavoratori ceduti.

In questi casi trova applicazione, poi, l'art. 2112 del codice civile, che disciplina il mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda, ma solo limitatamente ai commi primo e terzo.

La nuova disciplina può essere applicata in via ordinaria per esigenze di razionalizzazione direttamente individuate dalle società, anche come conseguenza di un'eccessiva incidenza delle spese di personale rispetto alle spese correnti (pari o superiore al 50 per cento) o sollecitate dalle amministrazioni controllanti (comma 4), le quali sono tenute ad adottare (comma 3), in relazione

ad esigenze di riorganizzazione delle funzioni e dei servizi esternalizzati, nonché di razionalizzazione delle spese e di risanamento economico-finanziario secondo appositi piani industriali, atti di indirizzo volti a favorire, prima di avviare nuove procedure di reclutamento di risorse umane da parte delle medesime società, l'acquisizione di personale mediante le procedure di mobilità di cui al comma 2.

La rilevazione delle eccedenze, come detto, deve essere oggetto di un'informativa preventiva in cui viene individuato il numero, la collocazione aziendale ed i profili professionali del personale in eccedenza.

Con forme di partecipazione sindacale, la mobilità del personale in parola può svolgersi nell'ambito della stessa società, mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro, tra società partecipate dalla stessa amministrazione, tra società partecipate da amministrazioni diverse nell'ambito della medesima regione (comma 5) e, infine, anche tra società collocate in regioni diverse (comma 6). La mobilità non può comunque avvenire tra le società di cui al presente comma e le pubbliche amministrazioni.

Al fine di favorire le forme di mobilità, stabilisce infine il comma 7) le società di cui al comma 2 possono farsi carico per un periodo massimo di tre anni di una quota parte non superiore al trenta per cento del trattamento economico del personale interessato dalla mobilità, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Lo strumento della mobilità di personale tra società partecipate, precisa la relazione illustrativa al decreto, consente di arginare i rischi di gravi effetti occupazionali che potrebbero derivare dalle critiche situazioni finanziarie di alcune società o dalla loro messa in liquidazione.

#### **Art. 4, comma 1 – (Nuovi limiti al ricorso al lavoro flessibile)**

*1. All'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modifiche:*

*a) al comma 2, le parole: "Per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali" sono sostituite dalle seguenti: "Per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale" e le parole "di cui alla lettera d), del comma 1, dell'articolo" sono sostituite dalle seguenti: "di cui all'articolo";*

*b) dopo il comma 5-bis sono aggiunti i seguenti: "5-ter. Le disposizioni previste dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 si applicano alle pubbliche amministrazioni, fermi restando per tutti i settori l'obbligo di rispettare il comma 1, la facoltà di ricorrere ai contratti di lavoro a tempo determinato esclusivamente per rispondere alle esigenze di cui al comma 2 e il divieto di trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato.*

*5-quater. I contratti di lavoro a tempo determinato posti in essere in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato.";*

*c) al comma 3 e' soppresso il secondo periodo.*

Il presente comma, nell'ottica di un superamento radicale e definitivo del "lavoro precario" nel settore pubblico, interviene con decise misure restrittive e di rigore sull'utilizzo del lavoro flessibile, che rispondono all'esigenza di prevenire, per il futuro, il riformarsi di situazioni irregolari conseguenza di un uso distorto del lavoro "atipico", ribadendo, quindi, la centralità e la regola dell'assunzione a tempo indeterminato.

In quest'ottica va inserita la novella al comma 2 dell'art. 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, rubricato "*Utilizzo di contratti di lavoro flessibile*", che rafforza il principio secondo il quale nelle pubbliche amministrazioni il ricorso al lavoro flessibile è consentito **esclusivamente** per rispondere ad esigenze temporanee o eccezionali.

La norma, che va letta in stretta combinazione con il comma 1 dell'articolo 36 citato (che non viene modificato), a mente del quale le assunzioni per rispondere al fabbisogno ordinario delle pubbliche amministrazioni sono a tempo indeterminato (contratto dominante), limita ora con maggiore chiarezza l'impiego dei contratti flessibili ad esigenze esclusivamente temporanee o eccezionali, escludendo così che le predette esigenze possano riferirsi ad un fabbisogno ordinario e permanente, anche in presenza di un regime restrittivo delle assunzioni a tempo indeterminato.

Si nota, però, che mentre prima le esigenze temporanee erano necessariamente collegate a quelle eccezionali (temporanee ed eccezionali), nel nuovo testo possono essere temporanee oppure eccezionali (temporanee o eccezionali), generando in proposito qualche dubbio nell'interpretazione. Come noto, infatti, il Dipartimento della funzione pubblica (parere n. 49/2008) aveva ritenuto che l'eccezionalità non andasse intesa in termini di imprevedibilità, quanto piuttosto di straordinarietà. La previsione, cioè, era da considerarsi di rafforzamento del concetto stesso di temporaneità, escludendo che l'esigenza potesse avere un carattere riconducibile ad un bisogno permanente.

Con l'introduzione all'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 del nuovo comma 5-ter, si ribadisce, poi, la generale applicabilità del D.Lgs. 368/2001 nel settore del lavoro pubblico, fatti salvi il divieto di ricorrere ai contratti a termine per esigenze diverse da quelle di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale (così implicitamente rendendo inapplicabile per il pubblico impiego il nuovo comma 1-bis dell'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001, concernente il contratto a termine "acausale") ed il divieto di conversione del rapporto di lavoro previsto dal successivo comma 5 dello stesso articolo 36.

Sempre in un'ottica dissuasiva al ricorso improprio a contratti a tempo determinato, il nuovo comma 5-quater del più volte citato art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 sancisce, infine, la nullità dei contratti illegittimi e rafforza la responsabilità in capo a chi li pone in essere prevedendo un'ipotesi tipica di danno erariale che sia da deterrente per le amministrazioni.



**Art. 4, comma 2 – (Regime sanzionatorio per l'utilizzo improprio dei contratti di collaborazione autonoma)**

*2. All'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, le parole: "Si applicano le disposizioni previste dall'articolo 36, comma 3, del presente decreto." sono sostituite dalle seguenti: "Si applicano le disposizioni previste dall'articolo 36, comma 3, del presente decreto e, in caso di violazione delle disposizioni di cui al presente comma, fermo restando il divieto di costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, si applica quanto previsto dal citato articolo 36, comma 5-quater.".*

Con questo comma il legislatore rafforza anche per il lavoro autonomo di cui all'art. 7, comma 6, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, il regime delle responsabilità previsto per l'utilizzo improprio dei contratti di collaborazione autonoma, prevedendo la nullità dei contratti, la responsabilità erariale, la responsabilità dirigenziale ed il divieto di conversione in rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

**Art. 4, comma 4 – (Proroga dell'efficacia delle graduatorie concorsuali)**

*4. L'efficacia delle graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato, vigenti alla data di approvazione del presente decreto, relative alle amministrazioni pubbliche soggette a limitazioni delle assunzioni, e' prorogata fino al 31 dicembre 2015.*

Il presente comma proroga fino al 31 dicembre 2015 la validità delle graduatorie concorsuali per assunzioni a tempo indeterminato vigenti alla data di approvazione del presente decreto.

A tal proposito, si ricorda che con D.P.C.M. del 19 giugno 2013, era stata recentemente disposta la proroga delle graduatorie medesime fino al 31 dicembre 2013.

**Art. 4, comma 5 – (Monitoraggio dei soggetti che si intendono stabilizzare)**

*5. La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, al fine di individuare quantitativamente, tenuto anche conto dei profili professionali di riferimento, i vincitori e gli idonei collocati in graduatorie concorsuali vigenti per assunzioni a tempo indeterminato, coloro che, in virtù di contratti di lavoro a tempo determinato, hanno maturato i requisiti di anzianità previsti dal comma 6, nonché i lavoratori di cui al comma 8, avvia, entro il 30 settembre 2013, apposito monitoraggio telematico con obbligo, per le pubbliche amministrazioni che intendono avvalersi delle procedure previste dai citati commi 6 e 8, di fornire le informazioni richieste. Al fine di ridurre presso le medesime pubbliche amministrazioni l'utilizzo dei contratti di lavoro a tempo determinato, favorire l'avvio di nuove procedure concorsuali e l'assunzione di coloro che sono collocati in posizione utile in graduatorie vigenti per concorsi a tempo indeterminato, in coerenza con il fabbisogno di personale delle pubbliche amministrazioni e dei principi costituzionali sull'adeguato accesso dall'esterno, con decreto del Presidente del Consiglio*



*dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nel rispetto della disciplina prevista dal presente articolo, sono definiti, per il perseguimento delle predette finalità, criteri di razionale distribuzione delle risorse finanziarie connesse con le facoltà assunzionali delle pubbliche amministrazioni.*

Il comma 5 prevede che il Dipartimento della funzione pubblica avvii, entro il 30 settembre di quest'anno, un nuovo monitoraggio telematico finalizzato ad individuare quantitativamente i vincitori e gli idonei collocati in graduatorie concorsuali vigenti per assunzioni a tempo indeterminato, coloro che, in virtù di contratti di lavoro a tempo determinato, hanno maturato i requisiti di anzianità previsti dal successivo comma 6, nonché i lavoratori di cui al comma 8.

L'invio delle informazioni richieste costituisce un obbligo per le pubbliche amministrazioni che intendono avvalersi delle procedure di stabilizzazione previste dai citati commi 6 e 8.

#### **Art. 4, commi 6 e 7 – (Nuove norme in materia di stabilizzazione)**

*6. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto e fino al 31 dicembre 2015, al fine di favorire una maggiore e più ampia valorizzazione della professionalità acquisita dal personale con contratto di lavoro a tempo determinato e, al contempo, ridurre il numero dei contratti a termine, le amministrazioni pubbliche possono bandire, nel rispetto del limite finanziario fissato dall'articolo 35, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, a garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, nonché dei vincoli assunzionali previsti dalla legislazione vigente e, per le amministrazioni interessate, previo espletamento della procedura di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, procedure concorsuali, per titoli ed esami, per assunzioni a tempo indeterminato di personale non dirigenziale riservate esclusivamente a coloro che sono in possesso dei requisiti di cui all'articolo 1, commi 519 e 558, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e all'articolo 3, comma 90, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, nonché a favore di coloro che alla data di entrata in vigore del presente decreto hanno maturato, negli ultimi cinque anni, almeno tre anni di servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando, con esclusione, in ogni caso, dei servizi prestati presso uffici di diretta collaborazione degli organi politici. Le procedure selettive di cui al presente comma possono essere avviate solo a valere sulle risorse assunzionali relative agli anni 2013, 2014 e 2015, anche complessivamente considerate, in misura non superiore al 50 per cento, in alternativa a quelle di cui all'articolo 35, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Le graduatorie definite in esito alle medesime procedure sono utilizzabili per assunzioni nel triennio 2013-2015 a valere sulle predette risorse. Resta ferma per il comparto scuola la disciplina specifica di settore.*

*7. Per meglio realizzare le finalità del comma 6 possono essere adottati bandi per assunzioni a tempo indeterminato con contratti di lavoro a tempo parziale, tenuto conto dell'effettivo fabbisogno di personale e delle risorse finanziarie dedicate.*

Con il comma 6, si prevede la possibilità (fino al 31 dicembre 2015) per le pubbliche amministrazioni di bandire, nel limite massimo del 50 per cento delle proprie facoltà assunzionali, procedure concorsuali, per titoli ed esami, per assunzioni a tempo indeterminato di personale non dirigenziale riservate esclusivamente a favore di coloro che, alla data di entrata in vigore del decreto, hanno maturato, negli ultimi cinque anni, almeno tre anni di servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, nonché di coloro che avevano maturato i requisiti secondo la disciplina prevista dalle leggi finanziarie 2007 e 2008.

La platea dei possibili destinatari di tale speciale percorso di reclutamento, dunque, ferma restando l'esclusione dei contratti a termine stipulati ai sensi degli artt. 90 e 110 del D.Lgs. n. 267/2000, sarà composta esclusivamente da coloro che:

- si trovassero in servizio al 1° gennaio 2007 con tre anni di tempo determinato già maturato nel quinquennio precedente;
- si trovassero in servizio al 1° gennaio 2007 con tre anni di tempo determinato ancora da maturare, in virtù di un contratto in essere al 29 settembre 2006, tenendo conto anche del servizio svolto a tempo determinato nel quinquennio precedente al 1° gennaio 2007;
- avessero già maturato tre anni di servizio a tempo determinato, anche non continuativi, nel quinquennio antecedente al 1° gennaio 2007;
- si trovassero in servizio al 1° gennaio 2008 con tre anni di tempo determinato ancora da maturare, in virtù di un contratto in essere al 28 settembre 2007, tenendo conto anche del servizio svolto a tempo determinato nel quinquennio precedente al 1° gennaio 2008;
- alla data di entrata in vigore del presente decreto hanno maturato, negli ultimi cinque anni, almeno tre anni di servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando.

Ricordiamo, poi, che non potranno essere considerati utili ai fini della maturazione del requisito temporale del triennio periodi di proroga o contratti intervenuti successivamente ai termini sopra richiamati (si veda in tal senso la Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 5/2008).

Le procedure selettive di cui al presente comma, precisa inoltre il comma 6, potranno essere avviate soltanto a valere sulle risorse assunzionali relative agli anni 2013, 2014 e 2015, anche complessivamente considerate, in misura non superiore al 50 per cento, in alternativa a quelle di cui all'articolo 35, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Rimangono, perciò, pienamente operativi tutti i vincoli previsti dalla legislazione vigente per le nuove assunzioni, a partire dai tetti di spesa del personale, da ridurre ogni anno, fino ai limiti al *turn over*, che consentono alle amministrazioni di assumere entro percentuali ristrette del risparmio realizzato per le cessazioni verificatesi negli anni precedenti. Ma, come detto, per le stabilizzazioni vale un ulteriore limite finanziario: solo il 50% del *budget* assunzionale potrà essere destinato alle stabilizzazioni. Le graduatorie definite all'esito di tali procedure selettive, infine, potranno essere utilizzate per effettuare nuove assunzioni nel solo triennio 2013-2015 a valere sulle predette risorse.

La relazione illustrativa di accompagnamento al decreto precisa che si tratta di uno strumento utile a favorire una maggiore valorizzazione della professionalità acquisita dal personale con contratto di lavoro a tempo determinato e necessario per ridurre il numero dei contratti a termine.

Per incentivare le assunzioni a tempo indeterminato del personale precario, il successivo comma 7 prevede, invece, la possibilità di bandire concorsi anche per l'assunzione con rapporto di lavoro a tempo parziale.

#### **Art. 4, comma 8 – (Stabilizzazione degli Lsu e degli Lpu)**

*Al fine di favorire l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, e di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280, le regioni predispongono un elenco regionale dei suddetti lavoratori secondo criteri di priorità volti a favorire l'anzianità anagrafica. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto e fino al 31 dicembre 2015, gli enti territoriali che hanno vuoti in organico relativamente alle qualifiche di cui all'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, e successive modificazioni, nel rispetto del loro fabbisogno e nell'ambito dei vincoli finanziari di cui al comma 6, procedono, in deroga a quanto disposto dall'articolo 12, comma 4, del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, all'assunzione a tempo indeterminato, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, dei soggetti collocati nell'elenco regionale indirizzando una specifica richiesta alla Regione competente.*

Il comma in commento prevede che le regioni predispongano un elenco degli addetti ai lavori socialmente utili e di pubblica utilità, secondo criteri di priorità volti a favorire l'anzianità anagrafica, per l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori rientranti in questa categoria. In particolare, fino al 31 dicembre 2015 gli enti territoriali che hanno disponibilità in organico relativamente alle qualifiche per le quali non è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo, ai sensi dell'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, potranno procedere all'assunzione a tempo indeterminato, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, dei soggetti collocati nell'elenco regionale indirizzando una specifica richiesta alla regione competente. Ciò sempre nel rispetto del principio dell'adeguato accesso dall'esterno garantito dal limite di utilizzo delle risorse assunzionali destinate ad assunzioni nella misura massima del 50 per cento.

#### **Art. 4, comma 9 – (Proroga dei contratti in essere con i soggetti da stabilizzare)**

*9. Le amministrazioni pubbliche che nella programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, relativa al periodo 2013-2015, prevedono di effettuare procedure concorsuali ai sensi dell'articolo 35, comma 3-bis, lettera*

*a) del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, o ai sensi del comma 6 del presente articolo, possono prorogare, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla normativa vigente in materia, i contratti di lavoro a tempo determinato dei soggetti che hanno maturato, alla data di entrata in vigore del presente decreto-legge, almeno tre anni di servizio alle proprie dipendenze. La proroga può essere disposta, in relazione al proprio effettivo fabbisogno, alle risorse finanziarie disponibili ed in coerenza con i requisiti relativi alle tipologie di professionalità da assumere a tempo indeterminato, indicati nella programmazione triennale di cui al precedente periodo, fino al completamento delle procedure concorsuali e comunque non oltre il 31 dicembre 2015.*

Con questo comma si prevede la possibilità per le pubbliche amministrazioni di prorogare, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla normativa vigente in materia, i contratti di lavoro a tempo determinato dei soggetti che hanno maturato, alla data di entrata in vigore del presente decreto-legge, almeno tre anni di servizio alle proprie dipendenze. Tale possibilità di proroga non è però indiscriminata, ma deve fondarsi su una coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno e con le procedure che si andranno a bandire. Rileva perciò la professionalità necessaria alle amministrazioni anche ai fini della facoltà di proroga dei contratti.

#### **Art. 4, comma 10 – (Modalità di applicazione delle disposizioni in materia di stabilizzazione per le autonomie locali)**

*10. Le regioni, le province autonome e gli enti locali, tenuto conto del loro fabbisogno, attuano i commi 6, 7, 8 e 9 nel rispetto dei principi e dei vincoli ivi previsti e dei criteri definiti con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di cui al comma 5. Per gli enti del Servizio sanitario nazionale, tenuto conto dei vincoli assunzionali previsti dalla normativa vigente, si procede all'attuazione dei commi 6, 7, 8 e 9, anche con riferimento alle professionalità mediche e del ruolo sanitario, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da adottare entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto-legge, su proposta del Ministro della salute, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la pubblica amministrazione, di intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano. Resta comunque salvo quanto previsto dall'articolo 10, comma 4-ter, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.*

La norma in commento individua modalità di applicazione della disciplina recata dal presente articolo per gli enti del sistema delle autonomie e per quelli del servizio sanitario.

Regioni, province autonome ed enti locali, in particolare, sono tenuti ad applicare le relative disposizioni secondo le loro peculiarità, rispettando le misure di revisione della spesa.

#### **Art. 4, commi 11 e 12 – (Specificità del settore educativo e scolastico)**

*11. All'articolo 10, comma 4-bis, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, è aggiunto il seguente periodo: "Per assicurare il diritto all'educazione, negli asili nidi e nelle scuole dell'infanzia degli enti gestiti dai comuni, le deroghe di cui al presente comma si applicano, nel rispetto del patto di stabilità e dei vincoli finanziari che limitano per gli enti locali la spesa per il personale e il regime delle assunzioni, anche al relativo personale educativo e scolastico".*

Il comma 11, attraverso un'integrazione all'art. 10, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 368/2001, estende alle scuole dell'infanzia e agli asili nido gestiti dai comuni il regime derogatorio attualmente previsto in materia di durata e rinnovi dei contratti a termine per il personale supplente impiegato nelle scuole statali.

Sempre in materia di scuola, poi, il successivo comma 11 esclude, per effetto di una modifica all'articolo 114, c. 5-bis, del D.Lgs. n. 267/2000, le Aziende speciali e le Istituzioni che gestiscono servizi scolastici e per l'infanzia dal rispetto del patto di stabilità e dei vincoli in materia di spese di personale.

#### **Art. 5, commi da 1 a 4 – (Disposizioni in materia di trasparenza, anticorruzione e valutazione della performance)**

*1. Al fine di concentrare l'attività della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sui compiti di trasparenza e di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, sono trasferite all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 46 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le funzioni della predetta Commissione in materia di misurazione e valutazione della performance di cui agli articoli 7, 10, 12, 13 e 14 del citato decreto legislativo n. 150 del 2009.*

*2. Il collegio di indirizzo e controllo di cui all'articolo 46, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, e' integrato, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da due componenti, anche estranei alla pubblica amministrazione, esperti in tema di servizi pubblici, management, misurazione della performance e valutazione del personale.*

*3. L'Agenzia di cui all'articolo 46 del decreto legislativo n. 165 del 2001, con regolamento, organizza la propria attività distinguendo l'esercizio delle funzioni di cui al presente articolo da quello relativo alla contrattazione.*

*4. Sono trasferite al Dipartimento della funzione pubblica le funzioni della predetta Commissione in materia di qualità dei servizi pubblici.*

Per focalizzare l'attività della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sui compiti di trasparenza e di prevenzione della corruzione, il comma 1 trasferisce all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) le funzioni in materia di misurazione e valutazione della *performance*. A tal fine, viene adeguata la

composizione del collegio di indirizzo e controllo dell'ARAN (comma 2). Vengono altresì trasferite al Dipartimento della funzione pubblica le funzioni della CIVIT in materia di qualità dei servizi pubblici (comma 4).

**Art. 7, commi 6 e 7 – (Assunzioni obbligatorie delle categorie protette)**

*6. Le amministrazioni pubbliche procedono a rideterminare il numero delle assunzioni obbligatorie delle categorie protette sulla base delle quote e dei criteri di computo previsti dalla normativa vigente, tenendo conto, ove necessario, della dotazione organica come rideterminata secondo la legislazione vigente. All'esito della rideterminazione del numero delle assunzioni di cui sopra, ciascuna amministrazione è obbligata ad assumere un numero di lavoratori pari alla differenza fra il numero come rideterminato e quello allo stato esistente. La disposizione del presente comma deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente, anche nel caso in cui l'amministrazione interessata sia in situazione di soprannumerarietà.*

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

I commi in esame hanno il fine di favorire l'ingresso dei lavoratori appartenenti alle categorie protette nelle pubbliche amministrazioni, imponendone l'assunzione, nel rispetto delle quote e dei criteri di computo previsti dalla normativa vigente, anche in soprannumero rispetto alle dotazioni organiche ed in deroga ai divieti di assunzione previsti dalla legislazione vigente.

La norma si è resa necessaria per rendere la relativa disciplina più aderente alla vigente normativa, anche alla luce di quanto previsto dai recenti interventi di contenimento delle dotazioni organiche.

**Art. 7, comma 1, lett. c), numero 3) – (Modifiche alla disciplina del contratto a termine)**

*1. Al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, come modificato in particolare dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, sono apportate le seguenti modificazioni:*

*c) all'articolo 5:*

*3) il comma 3 e' sostituito dal seguente «3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma, nonché di cui al comma 4, non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al comma 4-ter nonché in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.»;*

La novella di cui alla lettera c), numero 3), modifica nuovamente i termini temporali per le riassunzioni a tempo determinato entro i quali il secondo contratto si considera a tempo indeterminato, ripristinandoli a dieci o venti giorni, a seconda che il primo contratto abbia una durata fino a sei mesi ovvero superiore a sei mesi. La disciplina previgente, introdotta dalla L. n. 92/2012, prevedeva, invece, i termini di sessanta e di novanta giorni - fatte salve varie fattispecie di possibile riduzione dei termini, rispettivamente, a venti e a trenta giorni.

Per tutti i contratti a termine stipulati a partire dal 28 giugno 2013 (data di entrata in vigore del D.L. n. 76/2013) sarà pertanto sufficiente rispettare un intervallo di 10 o 20 giorni, anche se il precedente rapporto a tempo determinato è sorto prima di tale data.

**Art. 7, comma 2, lett. e) ed f) – (Modifiche alla disciplina del lavoro accessorio)**

*2. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, come modificato in particolare dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, sono apportate le seguenti modificazioni:*

*e) all'articolo 70, comma 1, sono eliminate le seguenti parole: «di natura meramente occasionale»;*

*f) all'articolo 72, il comma 4-bis e' sostituito dal seguente: «In considerazione delle particolari e oggettive condizioni sociali di specifiche categorie di soggetti correlate allo stato di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali per i quali e' prevista una contribuzione figurativa, utilizzati nell'ambito di progetti promossi da amministrazioni pubbliche, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto, può stabilire specifiche condizioni, modalità e importi dei buoni orari».*



Le lettere e) e f) del comma 2 riguardano il c.d. lavoro accessorio. Si ricorda che esso consiste in prestazioni non riconducibili alle tipologie contrattuali tipiche del lavoro subordinato o del lavoro autonomo e retribuite mediante buoni orari dal valore unitario prefissato.

In base alle novelle:

- si sopprime la qualificazione secondo cui le prestazioni in oggetto hanno natura meramente occasionale;
- si prevede che il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con decreto, possa stabilire specifiche condizioni, modalità e importi dei buoni orari, in “considerazione delle particolari e oggettive condizioni sociali di specifiche categorie di soggetti correlate allo stato di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali per i quali è prevista una contribuzione figurativa, utilizzati nell’ambito di progetti promossi da amministrazioni pubbliche”.

In materia di lavoro accessorio, dunque, il D.L. n. 76/2013 evidenzia in primo luogo, come peraltro già fatto dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 18/2012, che la legittimità del ricorso all’istituto va verificata esclusivamente sulla base dei limiti di carattere economico, fatte salve le peculiarità proprie del settore agricolo e del lavoro prestato nei confronti di un committente pubblico.

È stato infatti eliminato l’inciso “di natura meramente occasionale” che contraddistingueva le prestazioni di lavoro accessorio, il che rafforza ancor di più l’orientamento già espresso secondo il quale l’occasionalità delle stesse non assume alcuna valenza ai fini dell’attivazione dell’istituto.

Il Legislatore prevede inoltre una particolare disciplina del lavoro accessorio nell’ambito di progetti promossi da PP.AA., al fine di poter impiegare più efficacemente “specifiche categorie di soggetti correlate allo stato di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali”. In tal caso occorre tuttavia attendere l’emanazione di un apposito decreto ministeriale per l’individuazione delle “specifiche condizioni, modalità e importi dei buoni orari”.

#### **Art. 9, comma 1 – (Responsabilità solidale nell’appalto)**

*1. Le disposizioni di cui all'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, trovano applicazione anche in relazione ai compensi e agli obblighi di natura previdenziale e assicurativa nei confronti dei lavoratori con contratto di lavoro autonomo. Le medesime disposizioni non trovano applicazione in relazione ai contratti di appalto stipulati dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Le disposizioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, hanno effetto esclusivamente in relazione ai trattamenti retributivi dovuti ai lavoratori impiegati nell'appalto con esclusione di qualsiasi effetto in relazione ai contributi previdenziali e assicurativi.*

Il D.L. n. 76/2013 chiarisce anche i contenuti dell'art. 29, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 che, come noto, disciplina l'istituto della solidarietà nell'ambito degli appalti.

Al riguardo, per quanto qui di interesse, si prevede che la disciplina in questione non trovi applicazione in relazione ai contratti di appalto stipulati dalle PP.AA. di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, rispetto alle quali continuano tuttavia ad applicarsi sia la disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 163/2006 che nell'art. 1676 c.c..

Riguardo a tale disposizione il legislatore dimostra, dunque, di porsi senza soluzione di continuità sul solco già tracciato dal Ministero del Lavoro, che nell'interpello n. 35/2009, nella circolare n. 05/2011 e nel *vademecum* sulla L. n. 92/2012 del 22 aprile 2013, aveva espresso parere negativo sull'applicabilità dell'art. 29, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 nei confronti del settore pubblico. L'intervento del legislatore, peraltro, è da considerarsi quanto mai opportuno ai fini della certezza normativa, in quanto, nonostante la posizione espressa a più riprese dal Ministero del Lavoro, negli ultimi anni si era formato un consolidato orientamento giurisprudenziale delle corti di merito a favore dell'applicabilità di tale norma anche alla pubblica amministrazione.

Generalmente i giudici si sono trovati concordi nel ritenere che l'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, non fosse idoneo ad inficiare la operatività dell'art. 29, comma 2, del medesimo decreto e pertanto sarebbe stato difficilmente giustificabile un trattamento del lavoratore diverso a seconda che la parte appaltante fosse un soggetto privato od un ente pubblico, che in tal caso avrebbe operato non come datore di lavoro diretto ma come semplice committente in un appalto.

#### **Art. 9, comma 4-ter – (L'adattamento ragionevole nel diritto al lavoro delle persone con disabilità)**

*4-ter. All'articolo 3 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, dopo il comma 3 e' inserito il seguente:*

*«3-bis. Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente».*

Il comma, introdotto dal Senato, dispone che i datori di lavoro pubblici e privati, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, debbano adottare nei luoghi di lavoro accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori.

La norma nasce dall'esigenza di porre rimedio alla recente sentenza della Corte di giustizia europea con cui ha condannato il nostro Paese (C-312/11) perché le norme nazionali sul diritto al

lavoro delle persone disabili non rispettano l'articolo 5 della direttiva 2000/78/CE del 27 novembre 2000, la quale stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia d'occupazione e condizioni di lavoro. Il nostro Paese è stato condannato perché non ha imposto «a tutti i datori di lavoro di prevedere, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, soluzioni ragionevoli applicabili a tutti i disabili».

Si deve segnalare, infine, che l'inserimento del nuovo comma 3-*bis* nel contesto del D.Lgs. n. 216/03, fa sì che l'inosservanza dell'obbligo di adottare «accomodamenti ragionevoli» nei luoghi di lavoro possa comportare l'applicazione della tutela giurisdizionale di cui all'articolo 4 dello stesso decreto, che può essere delegata anche alle organizzazioni sindacali e alle associazioni e alle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione.

#### **Art. 9, comma 12 – (Ulteriore deroga al limite di spesa sul lavoro flessibile)**

*12. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito in legge con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, dopo le parole: «settore sociale» sono inserite le seguenti: «nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276».*

Il presente comma concerne le spese sostenute dagli enti locali per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio. La norma, in particolare, è volta ad integrare l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, inserendo - tra le deroghe già operanti per gli enti locali rispetto al vincolo di contenimento della spesa sostenuta per varie tipologie di lavoro flessibile - anche le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

In virtù di tale modifica, pertanto, a decorrere dal 2013 tali spese potranno arrivare fino al 100 per cento (anziché al 50 per cento, come nella norma fino ad ora vigente) della spesa omologa sostenuta dall'ente locale nel 2009.