

## Legge di stabilità 2013: le norme "salva precari", un commento a prima lettura

Articolo 11.01.2013 (Giuseppe Donato Nuzzo)



La Legge di stabilità 2013 (Legge 24 dicembre 2012, n. 228 pubblicata in Gazzetta Ufficiale 29 dicembre 2012, n. 302) in vigore dal 1° gennaio 2013 introduce importanti disposizioni in tema di lavoro precario nel pubblico impiego, con la possibilità di prorogare i contratti fino al 31 luglio 2013 e di attivare procedure concorsuali con riserva di posti e/o valutazione in termini di punteggio dell'esperienza professionale pregressa.

Proroga dei contratti. L'art. 1, comma 400, prevede la possibilità per le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 di *“prorogare i contratti di lavoro subordinati a tempo determinato, in essere al 30 novembre 2012, che superano il limite dei trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, previsto dall'art. 5, comma 4-bis, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, o il diverso limite previsto dai Contratti collettivi nazionali del relativo comparto, fino e non oltre il 31 luglio 2013”*.

La proroga in esame rimane comunque subordinata ai *“vincoli finanziari previsti dalla normativa vigente”*, nonché alle previsioni di cui all'art. 36 del d.lgs. n. 165/2001.

Merita particolare attenzione in richiamo ai limiti finanziari vigenti in materia di assunzione di personale a tempo determinato. Il riferimento è evidentemente rivolto all'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, convertito in legge, con modifiche, dalla L. n. 122/2010, il quale dispone che, a decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'art. 70, comma 4, d.lgs. n. 165/2001, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa *“nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009”*.

Il richiamo al limite di cui al d.l. n. 78/2010 comporterà un limite all'applicabilità della norma in esame, atteso che molte amministrazioni, pur disponendo delle risorse necessarie, non potranno avvalersi delle nuove disposizioni per prorogare i contratti a tempo determinato, proprio al fine di evitare lo sfioramento del predetto limite del 50%.

L'art. 9, comma 28, d.l. n. 78/2010, peraltro, prevede delle eccezioni. Ad esempio, il limite di spesa non trova applicazione per le università, le scuole superiori ad ordinamento speciale e gli istituti zooprofilattici sperimentali, limitatamente alle assunzioni a tempo determinato i cui oneri non risultino a carico dei bilanci di funzionamento degli enti o del fondo di finanziamento degli enti o

del fondo di finanziamento ordinario delle università. Il che significa che le predette amministrazioni potranno prorogare senza limiti i contratti gravanti su finanziamenti esterni che rispondano ai requisiti richiesti dalla legge di stabilità, mentre per gli altri contratti a termine gravanti su fondi ordinari – gran parte dei quali attivati per far fronte ad esigenze connesse ad attività essenziali dell'amministrazione – la proroga potrà essere attivata solo entro il predetto vincolo finanziario di spesa.

È importante evidenziare l'*incipit* della nuova disposizione, laddove si precisa che la proroga dei contratti è consentita *“nelle more dell’attuazione dell’articolo 1, comma 8, della legge 28 giugno 2012, n. 92”*.

Il richiamo è alla c.d. Riforma Fornero (l. n. 92/2012) che, tra le altre novità in tema di mercato del lavoro, ha modificato la disciplina generale del contratto di lavoro a tempo determinato. Si tratta di norme applicabili anche al pubblico impiego. L'art. 1, comma 7, della legge n. 92/2012, infatti, precisa che le disposizioni della riforma, per quanto da esse non espressamente previsto, *“costituiscono principi e criteri per la regolazione dei rapporti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni”*. Il successivo comma 8 dispone che *“al fine dell’applicazione del comma 7, il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, individua e definisce, anche mediante iniziative normative, gli ambiti, le modalità e i tempi di armonizzazione della disciplina relativa ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche”*.

Da questa angolazione prospettica, la norma “salva precari” sembra assumere il carattere di disposizione transitoria e urgente, che prelude ad un ulteriore e più organico intervento ministeriale in materia.

Procedure di reclutamento con riserva di posti e valutazione dell'esperienza professionale. Il successivo comma 401 dell'art. 1 della legge di stabilità 2013 prevede la possibilità per le pubbliche amministrazioni, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno, e dei vincoli finanziari vigenti in materia di contenimento della spesa del personale, di *“avviare procedure di reclutamento mediante concorso pubblico:*

*a) con riserva di posti, nel limite del 40 per cento di quelli banditi, a favore dei titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione dei bandi, hanno maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell’amministrazione che emana il bando;*

*b) per titoli ed esami, finalizzati a valorizzare, con apposito punteggio, l’esperienza professionale maturata dal personale di cui alla lettera a) e di coloro che, alla data di emanazione del bando, hanno maturato almeno tre anni di contratto di collaborazione coordinata e continuativa nell’amministrazione che emana il bando”*.

L'obiettivo del legislatore sembra essere quello di agevolare “l'assorbimento” del precariato, salvaguardando il principio costituzionale del concorso pubblico.

La disposizione non rappresenta certo una novità. Già l'art. 17, commi 10 e 11, del d.l. n. 78/2009, convertito in legge con modifiche dalla L. 102/2009, aveva introdotto la possibilità di bandire procedure concorsuali simili, atte a favore i soggetti in possesso dei requisiti previsti dalla disciplina per la stabilizzazione (Finanziarie 2007 e 2008). E anche in quel caso il legislatore aveva posto una netta distinzione tra personale assunto con contratto a tempo determinato (unico a poter beneficiare della riserva di posti) e personale assunto con contratti di co.co.co. (per i quali è possibile solo la valorizzazione, in termini di punteggio, dell'esperienza professionale).

La vera novità è rappresentata dal fatto che il legislatore interviene a novellare il T.U. Pubblico Impiego. La disposizione in commento, infatti, forma un nuovo comma 3-bis inserito nell'art. 35 del d.lgs. n. 165/2001. Ne consegue che, mentre in passato le procedure concorsuali con meccanismi di valorizzazione dell'esperienza professionale avevano carattere speciale e ambito di applicazione limitato nel tempo, adesso, invece, le stesse entrano a far parte delle procedure ordinarie di reclutamento per l'assunzione di personale nelle pubbliche amministrazioni.

Viene inserito altresì un ulteriore nuovo comma 3-ter all'art. 35 del T.U. Pubblico Impiego, ai sensi del quale *“con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro il 31 gennaio 2013, sono dettati modalità e criteri applicativi del comma 3-bis e la disciplina della riserva dei posti di cui alla lettera a) del medesimo comma in rapporto ad altre categorie riservatarie. Le disposizioni normative del comma 3-bis costituiscono principi generali a cui devono conformarsi tutte le amministrazioni pubbliche”*.

L'intervento legislativo si pone in linea con quanto definito nel Protocollo sul lavoro pubblico definito il 3 maggio 2012 tra il Ministro della pubblica amministrazione e l'innovazione, le Regioni, le Province e i Comuni e le Organizzazioni sindacali, che prevede, tra l'altro, l'introduzione di *“percorsi di accesso mediante un reclutamento ispirato alla “tenure-track”*”, nonché meccanismi per *“valorizzare nei concorsi pubblici l'esperienza professionale acquisita con rapporto di lavoro flessibile, tenendo conto delle diverse fattispecie e della durata dei rapporti”*.

(Altalex, 11 gennaio 2013. Articolo di Giuseppe Donato Nuzzo)