

Decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101
Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione
nelle pubbliche amministrazioni



Da articolo 1 ad articolo 5

Art. 1. Disposizioni per l'ulteriore riduzione della spesa per auto di servizio e consulenze nella pubblica amministrazione

RIDUZIONE SPESA PER AUTO BLU

(1). **Fino al 31 dicembre 2015**, le amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'ISTAT **non possono acquistare autovetture** nè possono stipulare contratti di locazione finanziaria aventi ad oggetto autovetture. Le relative procedure di acquisto iniziate a decorrere dal 9 ottobre 2012 sono revocate.

Fino al 31 dicembre 2015, non possono effettuare spese di ammontare superiore al 50 per cento della spesa sostenuta nell'anno 2011 per l'acquisto, la manutenzione, il noleggio e l'esercizio di autovetture, nonché per l'acquisto di buoni taxi; il predetto limite può essere derogato, per il solo anno 2013, esclusivamente per effetto di contratti pluriennali già in essere. **Il limite di spesa ivi previsto si calcola al netto delle spese sostenute per l'acquisto di autovetture.**

Viene posticipato dal **21 dicembre 2014 al 31 dicembre 2012 il termine entro il quale è vietato acquistare e/o acquisire in locazione autovetture.**

Le PA avranno l'obbligo di fornire i dati relativi al **censimento permanente delle auto di servizio**. Se le PA non adempiranno a tale obbligo non potranno effettuare spese di ammontare superiore all'80% del limite di spesa previsto per il 2013 per l'acquisto, la manutenzione, il noleggio di autovetture nonché per l'acquisto di buoni taxi. I **dirigenti dovranno rispondere di responsabilità erariale e dirigenziale.**

(2). **A decorrere dall'anno 2014**, inoltre, le amministrazioni pubbliche che non adempiono, ai fini del **censimento permanente delle autovetture di servizio, all'obbligo di comunicazione** non possono

effettuare, **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. Il mancato rispetto della presente disposizione **costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale**, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e è comunque valutata ai fini della **corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio** collegato alla performance individuale dei responsabili. Il responsabile non risponde dell'inadempimento se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

(3). **RESPONSABILITA' E SANZIONI.** Gli atti adottati in violazione delle presenti disposizioni **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 salva l'azione di responsabilità amministrativa per danno erariale.

SPESA STUDI ED INCARICHI DI CONSULENZA

(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 **non può essere superiore al 90 per cento del limite di spesa per l'anno 2013.**

L'art. 1 impone alle PA di tagliare di un ulteriore 10% la spesa per consulenze e studi, già ridotto all'80% rispetto alla spesa del 2009.

(6). Presso le pubbliche amministrazioni **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.

Le spese per studi e consulenze dovranno essere inserite in un capitolo unico nel bilancio, mentre non vengono modificati i capitoli relativi ad incarichi commissionati per disposizioni regolamentari e/o di legge.

(7). **RESPONSABILITA' E SANZIONI.** Gli atti adottati in violazione delle presenti disposizioni e i relativi contratti sono nulli, **costituiscono, inoltre, illecito disciplinare** e sono, altresì, puniti con una sanzione amministrativa pecuniaria, **a carico del responsabile della violazione, da mille a cinquemila euro.**

ISPEZIONI

(8). Il Dipartimento della funzione pubblica può 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 irregolarità riscontrate.**

Art. 2. Disposizioni in tema di accesso nelle pubbliche amministrazioni, di assorbimento delle eccedenze e potenziamento della revisione della spesa anche in materia di personale

(1). Modifiche all'Art. 2 del DL 95/12, convertito, con modificazioni, dalla L. 135/12

MOBILITA' DIPENDENTI PA

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, previa autorizzazione, e verifica, da parte della Presidenza del Consiglio dei ministri anche sul piano degli equilibri di finanza pubblica, della compatibilità delle assunzioni con il piano di cui al comma 12. Per le unità di personale eventualmente risultanti in soprannumero all'esito delle riduzioni previste, le amministrazioni avviano le procedure di mobilità (art. 33 DLgs 165/13), adottando, ai fini della ricollocazione le seguenti procedure e misure in ordine di priorità:

a) **applicazione, ai lavoratori che risultino in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi i quali, ai fini del diritto all'accesso e alla decorrenza del trattamento pensionistico** in base alla disciplina vigente avrebbero comportato la decorrenza del trattamento medesimo (~~entro il 31 dicembre 2014~~) **entro 31 dicembre 2015, dei requisiti anagrafici e di anzianità contributiva nonché del regime delle decorrenze previsti dalla predetta disciplina pensionistica**, con conseguente richiesta all'ente di appartenenza della certificazione di tale diritto. Si applica, senza necessità di motivazione, al quarantesimo anno di età la risoluzione del rapporto di lavoro. Ai fini della liquidazione del trattamento di fine rapporto comunque denominato, per il personale di cui alla presente lettera:

PREPENSIONAMENTI: la modifica al comma 11, lettera a) dell'art. 2 del DL 95/12 proroga di un anno **31 dicembre 2015** la data di riferimento per l'applicazione dei requisiti pensionistici pre-riforma Fornero

- 1) che ha maturato i requisiti alla data del 31 dicembre 2011 il trattamento di fine rapporto medesimo sarà corrisposto al momento della maturazione del diritto alla corresponsione dello stesso.
- 2) che matura i requisiti indicati successivamente al 31 dicembre 2011 in ogni caso il trattamento di fine rapporto sarà corrisposto al momento in cui il soggetto avrebbe maturato il diritto alla corresponsione dello stesso.

b) **predisposizione, (~~entro il 31 dicembre 2012~~) entro 30 settembre 2013, di una previsione delle cessazioni di personale in servizio**, tenuto conto di quanto previsto dalla lettera a) del presente comma, per verificare i tempi di riassorbimento delle posizioni soprannumerarie;

c) **individuazione dei soprannumeri non riassorbibili (~~entro due anni~~) entro tre anni**, a decorrere dal 1° gennaio 2013, al netto dei collocamenti a riposo di cui alla lettera a);

d) in base alla verifica della compatibilità e coerenza con gli obiettivi di finanza pubblica e del regime delle assunzioni, in coerenza con la programmazione del fabbisogno, avvio di processi di mobilità guidata, anche intercompartimentale, intesi alla ricollocazione, presso uffici delle amministrazioni di cui al comma 1 che presentino vacanze di organico, del personale non riassorbibile secondo i criteri del collocamento a riposo da disporre secondo la lettera a.

(1). Modifiche all'Art. 14 comma 7 del DL 95/12, convertito, con modificazioni, dalla L. 135/12

CESSAZIONI PER PROCESSI DI MOBILITA'

Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità, limitatamente al periodo di tempo necessario al raggiungimento dei requisiti previsti dalla legge 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.

(3). **Nei casi di dichiarazione di eccedenza di personale per ragioni funzionali o finanziarie dell'amministrazione, le disposizioni previste dall'articolo 2, comma 11, lettera a) del DL 95/12, convertito, con modificazioni, dalla L. 135/12 (vedi punto precedente), 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 comma 3 fornisce chiarimenti in merito all'applicazione dell'istituto del Pre pensionamento in caso di dichiarazione di eccedenza di personale.

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. (Art. 2 comma 6 del DL 101/13)

PENSIONAMENTO DIPENDENTI PUBBLICI

INTERPRETAZIONE Art. 24, comma 3, primo periodo, del DL 201/11, convertito in L. 214/11

(4). Il lavoratore che maturi entro il 31 dicembre 2011 i requisiti di età e di anzianità contributiva, previsti dalla normativa vigente, prima del 6 dicembre 2013 (data di entrata in vigore del DL Legge 201/11) ai fini del diritto all'accesso e alla decorrenza del trattamento pensionistico di vecchiaia o di anzianità, consegue il diritto alla prestazione pensionistica secondo tale normativa e può chiedere all'ente di appartenenza la certificazione di tale diritto: **ovvero 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 al 6 dicembre 2011.**

INTERPRETAZIONE Art. 24, comma 4, secondo periodo, del DL 201/11, convertito in L. 214/11

(5). Per i lavoratori e le lavoratrici la cui pensione è liquidata a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria (di seguito AGO) e delle forme esclusive e sostitutive della medesima, nonché della gestione, la pensione di vecchiaia si può conseguire all'età in cui operano i requisiti minimi previsti dai successivi commi. Il proseguimento dell'attività lavorativa è incentivato, fermi restando i limiti ordinamentali dei rispettivi settori di appartenenza, dall'operare dei coefficienti di trasformazione calcolati fino all'età di settant'anni, fatti salvi gli adeguamenti alla speranza di vita: **ovvero 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 dal 6 dicembre 2011 (data di entrata in vigore del DL 201/11), 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.

(6) 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.

AMBITO DI APPLICAZIONE	Lo strumento del prepensionamento può essere avviato da tutte le Pubbliche amministrazioni annoverate nell'articolo 1, comma 2 del Dlgs 165/2001 quindi non soltanto dalla PA centrale
CRITERI PREVISTI	<p>Viene confermato il ricorso al prepensionamento anche in caso di eccedenza dichiarata per ragioni funzionali o finanziarie dell'amministrazione.</p> <p>Le posizioni dichiarate eccedentarie non possono essere ripristinate nella dotazione organica di ciascuna amministrazione.</p> <p>Al posto della mobilità coattiva, si introduce lo strumento del prepensionamento richiamando la legge Fornero caratterizzato da una maggiore flessibilità (pensione di vecchiaia, pensione di anzianità, meccanismo delle quote)</p> <p>I risparmi ottenuti non possono finanziare nuove assunzioni fino alla maturazione dei requisiti ordinari</p>

COSTO ANNUO DEL PERSONALE UTILIZZATO

(11). **A decorrere dal 1° gennaio 2014**, tutte le amministrazioni pubbliche censite dall'ISTAT sono soggette alle disposizioni contenute nell'articolo 60 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 relative al controllo costo del lavoro.

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 diverse da quelle emittenti strumenti finanziari quotati in mercati regolamentati e dalle società dalle stesse controllate, 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".

Art. 3. Misure urgenti in materia di mobilità nel pubblico impiego e nelle società partecipate

MOBILITA' SOCIETA' PARTECIPATE

(2). **Le società controllate direttamente o indirettamente dalla medesima pubblica amministrazione, o dai suoi enti strumentali, 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 del 1° settembre 2013** (entrata in vigore del presente decreto legge), in relazione al proprio fabbisogno, 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 (In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con l'acquirente ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.) **La mobilità non può comunque avvenire tra le società 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.**

ECCELENZE DI PERSONALE SOCIETA' PARTECIPATE

(4). **Le società che rilevinano eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o ai casi di cui al punto 2, nonché nell'ipotesi in cui l'incidenza delle spese di personale è 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 :

Per la realizzazione di tali processi si richiede:

- 1) un accordo tra le società (non sembra probabile che i soggetti controllanti siano anch'essi considerati firmatari dell'accordo);
- 2) una preventiva informativa alle rappresentanze sindacali operanti presso la società ed alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo dalla stessa applicato;
- 3) la coerenza con il rispettivo ordinamento professionale (il riferimento non appare del tutto univoco quanto alla sua portata dispositiva)
- 4) la mancanza di oneri aggiuntivi per la finanza pubblica

Non è invece richiesto il consenso del lavoratore.



"Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità... 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."

(5). **MOBILITA' IN SOCIETA' CONTROLLATE DA ENTI DIVERSI DELLA STESSA REGIONE. Entro dieci giorni dal ricevimento dell'informativa 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. Sentite le organizzazioni sindacali, la ricollocazione è consentita anche in società controllate da enti diversi comprese nell'ambito regionale, previo accordo tra gli enti e le medesime società.

(6). **MOBILITA' IN SOCIETA' CONTROLLATE DELLO STESSO TIPO AL DI FUORI DELLA REGIONE DI APPARTENENZA.** Per la gestione delle eccedenze gli enti controllanti e le società possono concludere accordi collettivi con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative finalizzati alla realizzazione 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 2 possono farsi carico per un periodo massimo di tre anni di una quota parte non superiore al 30 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'IRAP.

Art. 4. Disposizioni urgenti in tema di immissione in servizio di idonei e vincitori di concorsi, nonché di limitazioni a proroghe di contratti e all'uso del lavoro flessibile nel pubblico impiego

UTILIZZO DI CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE

Il comma 1 reca alcune puntuali modifiche all'art. 36 del d. lgs. n. 165/2001 (recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) volte, da un lato, a rafforzare il principio in base al quale il ricorso al lavoro flessibile nelle PA è permesso esclusivamente per rispondere a esigenze temporanee o eccezionali e, dall'altro lato e conseguentemente, a sanzionare più rigorosamente la stipulazione di contratti elusivi dell'obbligo, di carattere generale, di reclutamento tramite concorso.

MODIFICHE all'art. 36 del DLgs 165/2001

(1). ~~Per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali~~ **Per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione** e di impiego del personale previste dal codice civile



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

MONITORAGGIO DFP

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

MODIFICHE all'art. 7 comma 6 del DLgs 165/2001

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

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

b) l'amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;

c) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata;

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

Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria in caso di stipulazione di contratti di collaborazione di natura occasionale o coordinata e continuativa per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo dei mestieri artigianali o dell'attività informatica nonché a supporto dell'attività didattica e di ricerca, per i servizi di orientamento, compreso il collocamento, e di certificazione dei contratti di lavoro purché senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore. Il ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei collaboratori come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che ha stipulato i contratti.

(2). 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.

I contratti di lavoro a tempo determinato posti in essere in violazione delle presenti disposizioni sono nulli e determinano responsabilità erariale. Il dirigente responsabile può subire il mancato rinnovo contrattuale e in relazione alla gravità della violazione la decurtazione di una quota fino all'ottanta per cento dello stipendio. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato. (Art. 36 comma 5 quater, DLgs 165/01)

PROROGA GRADUATORIE

I commi da 3 a 10, nel loro complesso, si propongono il duplice obiettivo di favorire l'assunzione prioritaria nelle PA di coloro che sono collocati in posizione utile nelle graduatorie approvate dal 1° gennaio 2008 (che vengono prorogate al 31 dicembre 2015) e di favorire l'avvio di nuove procedure concorsuali per l'assunzione a tempo indeterminato di personale non dirigenziale con contratto a tempo determinato che abbia maturato determinati requisiti di durata del servizio alle dipendenze della PA banditrice. Tali obiettivi devono peraltro essere conseguiti tenuto conto dell'effettivo fabbisogno di personale delle PA e nel rispetto del principio costituzionale di un adeguato accesso dall'esterno nonché dei vincoli finanziari e assunzionali vigenti.

(4). L'efficacia delle graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato, vigenti al 1° settembre 2013, relative alle amministrazioni pubbliche soggette a limitazioni delle assunzioni, è prorogata fino al 31 dicembre 2015.

IMMISSIONE IN RUOLO DEL PERSONALE PRECARIO

(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. Al fine di ridurre 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.**

(6) A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto **(1° settembre) 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 del 50 per cento delle risorse finanziarie disponibili 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 presenti procedure selettive possono essere avviate solo a valere sulle risorse assunzionali relative agli anni 2013, 2014 e 2015, anche

ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO

REQUISITI AI SENSI DELL'ART. 1 COMMI 519 E 558 L. 296/06

personale non dirigenziale ma solo se in servizio a tempo determinato da almeno tre anni, anche non continuativi, o che consegua tale requisito in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 29 settembre 2006 o che sia stato in servizio per almeno tre anni, anche non continuativi, nel quinquennio anteriore al 27 dicembre 2006

personale LSU purché sia stato assunto mediante procedure selettive di natura concorsuale o previste da norme di legge.

REQUISITI AI SENSI DELL'ART. 3 COMMA 90 L. 244/07

le amministrazioni regionali e locali possono ammettere alla procedura di stabilizzazione anche il personale che consegua **i requisiti di anzianità di servizio ivi** previsti in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 28 settembre 2007. Fermo restando che l'accesso ai ruoli della pubblica amministrazione è comunque subordinato all'espletamento di procedure selettive di natura concorsuale o previste da norme di legge.

NONCHE' REQUISITI AI SENSI DEL PRESENTE ART. 4 COMMA 6 DL 101/13

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 dirigenti assunti a tempo determinato e per gli uffici di diretta collaborazione degli organi politici. Gli anni di servizio svolti in questi uffici non possono essere computati ai fini dell'anzianità richiesta.

complessivamente considerate, in misura non superiore al 50 per cento. **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.**

Le procedure per assunzioni a tempo indeterminato **devono avvenire nel limite dei vincoli assunzionali previsti** dalla legislazione vigente (ossia **il 40% del costo delle cessazioni dell'anno precedente**) e nel limite finanziario fissato dall'articolo 35, c. 3-bis, del d.lgs n. 165/2001 a garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, che impone il limite massimo complessivo del 50% delle risorse finanziarie disponibili in materia di assunzioni ovvero di spesa per il personale.

Le procedure selettive 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 ai concorsi con riserva disciplinati dal comma 3-bis dell'art. 35 del d.lgs n. 165/2001 (introdotto dalla Legge di stabilità per il 2013)

(7). **Per meglio realizzare dette finalità 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.**

ASSUNZIONE LAVORATORI SOCIALMENTE UTILI

(8). **Al fine di favorire l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori socialmente utili e dei lavoratori di pubblica utilità 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 (**1° settembre**) 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.**

PROROGA DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

(9). **Le amministrazioni pubbliche che nella programmazione triennale del fabbisogno di personale relativa al periodo 2013-2015, prevedono di effettuare procedure concorsuali, possono prorogare , i contratti di lavoro a tempo determinato dei soggetti che hanno maturato, alla data del 1° settembre 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.**

(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.

PERSONALE DELLE SCUOLE E DEGLI ASILI NIDO

(11). La disciplina derogatoria prevista dal comma 4-bis dell'art. 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 in materia di durata e rinnovi dei contratti a termine per il personale supplente impiegato nelle scuole statali viene estesa anche personale docente ed educativo supplente operante nelle scuole gestite dai Comuni.

(12). **Estese alle Aziende Speciali ed istituzioni che gestiscono "servizi scolastici e per l'infanzia" le esclusioni** - già previste gli enti che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi culturali e farmacie - **da divieti e limitazioni rispetto a consulenze, assunzioni di personale e assoggettamento al patto di stabilità interno.**

PROROGA CONTRATTI TEMPO DETERMINATO IN SEGUITO AL TERREMOTO DELL'AQUILA

(13). Al fine di assicurare la continuità delle attività di ricostruzione e di recupero del tessuto urbano e sociale della città dell'Aquila e dei comuni del cratere, la proroga o il rinnovo dei contratti di lavoro a tempo determinato è consentita anche per gli anni 2014 e 2015, con le modalità e avvalendosi del sistema derogatorio ivi previsti compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili nei rispettivi bilanci, fermo restando il rispetto del patto di stabilità interno e della vigente normativa in materia di contenimento della spesa complessiva di personale.

(14). Il comune dell'Aquila può prorogare o rinnovare i contratti di lavoro a tempo determinato avvalendosi del sistema derogatorio nel limite massimo di spesa di 1 milione di euro per ciascun anno a valere sulle disponibilità in bilancio, fermo restando il rispetto del patto di stabilità interno e della vigente normativa in materia di contenimento della spesa complessiva di personale.

Art. 5. Disposizioni in materia di trasparenza, anticorruzione e valutazione della performance

NUOVI COMPITI DELL'ARAN IN MATERIA DI PERFORMANCE

Al fine di concentrare l'attività della CIVIT sono trasferite all'ARAN le funzioni della predetta Commissione in materia di misurazione e valutazione della performance.

Il collegio di indirizzo e controllo dell'ARAN, è integrato da due componenti, anche estranei alla pubblica amministrazione, esperti in tema di servizi pubblici, management, misurazione della performance e valutazione del personale.

L'Agenzia con regolamento, organizza la propria attività distinguendo l'esercizio delle funzioni relative alla performance da quello relativo alla contrattazione.

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

NUOVA COMPOSIZIONE STRUTTRA CIVIT

La Commissione è organo collegiale composto dal Presidente e da due componenti scelti tra esperti di elevata professionalità anche estranei all'amministrazione, di notoria indipendenza e comprovata

esperienza in materia di contrasto alla corruzione. Il Presidente e i componenti sono nominati, nel rispetto del principio delle pari opportunità di genere previo parere favorevole delle Commissioni parlamentari competenti espresso a maggioranza dei due terzi dei componenti. Il Presidente su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, i due componenti su proposta del Ministro dell'interno e del Ministro per la pubblica amministrazione".

Il Presidente e i componenti della Commissione già insediati restano in carica fino alla nomina del nuovo Presidente e dei nuovi componenti. Le proposte di nomina del Presidente e dei componenti devono essere formulate entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.