



Rivista di diritto amministrativo

Pubblicata in internet all'indirizzo www.amministrativamente.com

Diretta da

Gennaro Terracciano, Piero Bontadini, Stefano Toschei,
Mauro Orefice e Domenico Mutino

Direttore Responsabile

Marco Cardilli

Coordinamento

Valerio Sarcone

FASCICOLO N. 9/2014

estratto

Registrata nel registro della stampa del Tribunale di Roma al n. 16/2009

ISSN 2036-7821

Comitato scientifico

Bonfiglio Salvatore, Carloni Enrico, Castiello Francesco, Cittadino Caterina, D'Alessio Gianfranco, Di Pace Ruggiero, Gagliarducci Francesca, Gardini Gianluca, Gattamelata Stefano, Greco Maurizio, Laurini Giancarlo, Liccardo Gaetano, Mari Angelo, Marini Francesco, Mastrandrea Gerardo, Matera Pierluigi, Merloni Francesco, Nobile Riccardo, Palamara Luca, Palma Giuseppe, Panzironi Germana, Pasqua Simonetta, Patroni Griffi Filippo, Piazza Angelo, Pioggia Alessandra, Puliat Helene, Realfonzo Umberto, Schioppa Vincenzo, Sciascia Michel, Sestini Raffaello, Spagnoletti Leonardo, Staglianò Giuseppe, Storto Alfredo, Titomanlio Federico, Tomassetti Alessandro, Uricchio Antonio, Volpe Italo.

Comitato editoriale

Laura Albano, Daniela Bolognino, Caterina Bova, Silvia Carosini, Sergio Contessa, Marco Coviello, Ambrogio De Siano, Luigi Ferrara, Fortunato Gambardella, Flavio Genghi, Concetta Giunta, Filippo Lacava, Masimo Pellingra, Carlo Rizzo, Francesco Rota, Stenio Salzano, Ferruccio Sbarbaro, Francesco Soluri, Marco Tartaglione, Stefania Terracciano, Angelo Vitale, Virginio Vitullo.

Il d.l.90: le novità per la disciplina del personale pubblico e le misure in tema di anticorruzione e trasparenza

di Fabio Marconi

Sommario

1. Le novità del d.l.90/2014 ed il futuro prospettato dall'A.S. n. 1577. – 2. La disciplina del personale. – 2.1 L'abrogazione dell'istituto del mantenimento in servizio e le nuove regole per il turn over. – 2.2. La mobilità obbligatoria, il demansionamento, le novità previste per le società partecipate. – 2.3. Il divieto di incarichi per soggetti in quiescenza e la riduzione dei permessi sindacali. – 3. Misure in tema di anticorruzione e trasparenza.

1. Le novità del d.l.90/2014 ed il futuro prospettato dall'A.S. n. 1577

La riforma organica della pubblica amministrazione è stata spesso al centro del programma dei governi che si sono succeduti nel tempo negli ultimi anni. Non si esime da questa sfida neanche il Governo Renzi, il quale si propone un ambizioso progetto di rinnovamento del comparto pubblico sia attraverso una nuova organizzazione della pubblica amministrazione sia tramite un cambio di paradigma per quanto riguarda le regole del lavoro pubblico. L'intenzione è quella di rendere più moderna la pubblica amministrazione intervenendo anche sulle norme relative al rapporto di lavoro del personale del comparto pubblico. D'altronde gli interventi normativi in tale senso, volti cioè a semplificare e razionalizzare la spesa pubblica,

utilizzando anche gli strumenti della recente normativa anticorruzione¹, si sono succeduti a ritmi vertiginosi dal 2012². Nuovo capitolo di questa sfida normativa rappresenta il d.l. 24

¹ Della quale sono gli elementi portanti la legge 6 novembre 2012 n. 190 – (*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*), il decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33 (*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*), il D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62, (*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici*), il Decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39 (*Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico*). Per approfondimenti si segnala AA.VV., *Il contrasto al fenomeno della corruzione nelle amministrazioni pubbliche*, Roma, 2013.

² Basti pensare al *decreto semplifica Italia* – d.l. 9 febbraio 2012 n. 5 -, il *decreto legge del fare* – d.l. 21 giugno 2013 n. 69- il *decreto legge* 31 agosto 2013, n.101-, il *decreto competitività* – decreto legge 24 aprile 2014, n. 66 - .

giugno 2014 n. 90 *“Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari”*³, il quale ha introdotto modifiche ed innovazioni in tema di mobilità volontaria e obbligatoria, esuberi, trattamento in servizio, turn over, aspettative e permessi sindacali; persino la definizione di pubbliche amministrazioni è stata rinnovata. Accanto a queste novità introdotte dal d.l. n. 90/2014 va sottolineato che è stato già depositato in Senato un nuovo disegno di legge (A.S. n. 1577) composto da sedici articoli, di cui dieci contenenti deleghe, diretto a semplificare l’organizzazione della pubblica amministrazione rendendo ancora più semplici e trasparenti le regole e le procedure che ne disciplinano i rapporti con i dipendenti pubblici ed cittadini. Il disegno perseguito dal progetto di legge, posto a completamento dei correttivi e modificazioni apportati già dal d.l. 90/2014, è quello di innovare la pubblica amministrazione attraverso la riorganizzazione dell’amministrazione dello Stato, riformare la dirigenza, (ri-)definire il perimetro pubblico e semplificare le norme e le procedure amministrative.

Gli artt. 1, 3, 4, 5, 6, 7 del d.l. n. 90/2014 introducono molte novità nella “vita lavorativa” del dipendente pubblico e appare evidente che l’atto del senato 1577, ora in discussione parlamentare, sembra voler chiudere un ideale cerchio riformistico del pubblico impiego. L’art. 13 del disegno di legge 1577 del Senato, se non avrà stravolgimenti in sede di approvazione parlamentare, prevede interessanti prospettive quali l’accentramento dei concorsi per tutte le amministrazioni pubbliche, la fissazione di indirizzi generali per la programmazione delle assunzioni, con l’ausilio di un sistema informativo nazionale, il riconoscimento nei concorsi pubblici della professionalità acquisita da coloro che hanno avuto rapporti di lavoro flessibile

con amministrazioni pubbliche. L’importanza di questi provvedimenti sembra essere confermata anche dal fatto che la stessa riforma della pubblica amministrazione, che passa per l’appunto dal d.l. 90/2014 alla futura legge scaturente dal progetto di legge 1577, si configura come uno dei pilastri del programma politico del nuovo Governo il quale sembra non poter permettersi ulteriori *“stop and go”* sulla via delle riforme.

Il disegno di legge depositato in Senato prevede, fra l’altro, la riduzione e dell’uso della carta da parte delle pubbliche amministrazioni, l’uso di software aperti, la riduzione del numero dei dirigenti considerato non proporzionale al numero complessivo dei dipendenti, un utilizzo migliore della conferenza dei servizi considerata inefficace.

2.1 L’abrogazione dell’istituto del mantenimento in servizio e le nuove regole per il turn over

L’art. 1 del d.l. n. 90/2014 pone delle norme volte a favorire il ricambio generazionale nelle pubbliche amministrazioni: il tema, in verità annoso, dell’anzianità media dei dipendenti pubblici, ha assunto notevole rilievo nel dibattito politico attuale. La norma, figlia del suddetto dibattito, dispone l’abrogazione dell’istituto del trattenimento in servizio e l’ampliamento dell’ambito applicativo dell’istituto della risoluzione unilaterale del contratto da parte della PA. Il trattenimento in servizio è stato introdotto nel 1992 dall’articolo 16 del d.lgs. 30 dicembre 1992, n. 503 il quale ha previsto la possibilità per i dipendenti pubblici di permanere in servizio per un biennio oltre i limiti di età per il collocamento a riposo. La disposizione è stata modificata dal decreto legge 25 giugno 2008 n.112 il quale ha disposto all’art. 72 che *“è in facoltà dei dipendenti civili dello stato e degli enti pubblici non economici di permanere in servizio (...) per un periodo massimo di un biennio oltre i limiti di età per il collocamento a riposo per essi previsti.*

³ Convertito con legge 11 agosto 2014, n. 114.

In tal caso è data facoltà all'amministrazione, in base alle proprie esigenze organizzative e funzionali, di accogliere la richiesta in relazione alla particolare esperienza professionale acquisita dal richiedente in determinati o specifici ambiti ed in funzione dell'efficiente andamento dei servizi). Con tale disposizione, il citato art. 72 aveva normativamente sancito che il permanere in servizio da parte del dipendente non fosse configurabile in termini di diritto soggettivo essendo, la permanenza, assoggettata alla valutazione da parte dell'Amministrazione di appartenenza⁴.

Con l'art. 1 d.l. 90/2014 si elimina l'istituto del trattenimento in servizio: lo stesso articolo prevede al comma 2 il regime di transizione. *"I trattenimenti in servizio in essere alla data di entrata in vigore del presente decreto sono fatti salvi fino al 31 ottobre 2014 o fino alla loro scadenza se prevista in data anteriore. I trattenimenti in servizio disposti dalle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 comma 2 del decreto legislativo 20 marzo 2001 n. 165 e non ancora efficaci alla data di entrata in vigore del presente decreto legge sono revocati"*. Scadenze diverse invece sono previste per i magistrati ordinari amministrativi, contabili e militari al *"fine di salvaguardare la funzionalità degli uffici giudiziari prevedendo la possibilità del trattenimento in servizio fino al 31 dicembre 2015 o fino alla sua scadenza (se anteriore), a condizione che il soggetto avesse i relativi requisiti alla data di entrata in vigore del presente decreto"*⁵ e per il personale della scuola i cui trattenimenti *"in servizio sono fatti salvi fino al 31 agosto 2014 o fino alla loro scadenza se prevista in data anteriore"* per *"salvaguardare la continuità didattica e garantire l'immissione in servizio dal primo settembre"*⁶.

Di grande importanza appare, altresì, il comma 5 dell'art. 1 del d.l. n. 90/2014 il quale opera una modifica della disciplina della risoluzione uni-

laterale del rapporto di lavoro da parte della pubblica amministrazione ampliandone l'ambito applicativo. L'articolo infatti dispone che le Pubbliche Amministrazioni, incluse le autorità indipendenti, possono, a decorrere dalla maturazione del requisito di anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento, risolvere il rapporto di lavoro e il contratto individuale anche del personale dirigenziale con un preavviso di sei mesi. Tale disposizione, tuttavia, prevede alcune eccezioni quali il personale di magistratura, i professori universitari e i responsabili di struttura complessa del Servizio sanitario nazionale, mentre si applicano le disposizioni in oggetto ai dirigenti medici e del ruolo sanitario, ma non prima del raggiungimento del sessantacinquesimo anno di età. A completezza dell'esposto, giova ricordare che i requisiti pensionistici sono dettati dalla c.d. *"Riforma Fornero"*, il decreto legge 6 dicembre 2011 n. 201, la quale prevede che l'anzianità contributiva maschile sia di 42 anni e sei mesi per gli uomini mentre per le donne 41 anni e sei mesi: prima dei 62 anni invece scattano riduzioni percentuali del trattamento pensionistico. In questi termini (raggiungimento anzianità contributiva e superamento dei 62 anni) è concesso alle pubbliche amministrazioni di risolvere il rapporto di lavoro. L'ulteriore vincolo alla risoluzione è previsto dallo stesso art. 1, comma 5 il quale prevede che per addivenire alla risoluzione del contratto le pubbliche amministrazioni dovranno adeguatamente motivare tale scelta, *"con riferimento alle esigenze organizzative e ai criteri di scelta applicati e senza pregiudizio per la funzionale erogazione dei servizi"*.

Nell'ambito di un più generale disegno sulla pubblica amministrazione il d.l. 90/2014 interviene profondamente anche nella materia del turn over nelle pubbliche amministrazioni. Il corposo articolo 3 prevede una dettagliata disciplina che riorganizza con nuove percentuali i contingenti assunzionali, nonché prevede un nuovo metodo di calcolo per applicare le relati-

⁴ Concludendo così il dibattito dialettico sulla natura giuridica della posizione di vantaggio.

⁵ Art. 4, d.l. 90/2014.

⁶ Art.1, comma 3bis.

ve percentuali di turn over. In merito alle percentuali relative al turn over si predispongono novità per le amministrazioni dello stato, per gli enti di ricerca e per gli enti territoriali e regionali. Vengono inserite eccezioni per le forze di polizia, penitenziaria e vigili del fuoco e si predispone una specifica procedura per le assunzioni che sia in grado anche di monitorare i costi. Al comma 1 si conferma che *“le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici”* potranno procedere, per l’anno 2014 ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 20 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell’anno precedente, del 40 per cento nel 2015 del 60 per cento nel 2016 e dell’80 per cento nel 2017 e del 100 per cento nel 2018. Per le regioni e gli enti locali, sottoposti al patto di stabilità interno, la quota percentuale del turn over viene innalzata, dal 40% al 60% nel biennio 2014-2015, all’80% per il biennio 2016-2017 e al 100% per l’anno 2018. Le disposizioni dell’articolo in questione sono molto importanti: innanzi tutto poiché viene ad essere modificato il regime del turn over delle amministrazioni pubbliche attraverso la modifica della base di calcolo dello stesso.

Quest’ultima è ora ad essere costituita dal personale di ruolo cessato dall’anno precedente e non dalla somma di questo e quello non di ruolo come avveniva precedentemente. Inoltre, dal 2014 il vincolo alle assunzioni legato al limite capitaro (ovvero le unità lavorative cessate nell’anno precedente) viene eliminato basandosi solo sul criterio dei risparmi di spesa legati alle effettive cessazioni di personale. Per gli enti di ricerca invece questi potranno procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un *“contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 50 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell’anno precedente”*, percentuale che sale

al 60 per cento per il 2016, 80 per cento per il 2017 e 100 per cento per il 2018. Sempre il comma 5 introduce il sistema dell’accumulo delle risorse: viene consentito il cumulo delle stesse qualora destinate ad assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni potendosi così utilizzare le risorse non utilizzate annualmente ma comunque accantonate allo scopo; viene comunque ribadito al comma 5bis che *“gli enti assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente”* alla data di entrata in vigore del d.l. 90/2014.

Il limite previsto a queste disposizioni in merito alle assunzione da parte degli enti di ricerca è posto dallo stesso comma 2, art. 3 del d.l. 90/2014 ove è previsto che potranno procedere a tali assunzioni quegli enti di ricerca *“la cui spesa per il personale di ruolo non superi l’80 per cento delle proprie entrate correnti complessive, come risultanti dal bilancio consultivo dell’anno precedente”*.

Rimangono fuori da detti contingenti, applicandosi la normativa di settore, i Corpi di polizia, il Corpo nazionale dei vigili del fuoco, il comparto della scuola e le università.

Con il comma 5 del medesimo articolo, invece, si introduce un’ulteriore novità: viene abrogato il comma 7 dell’art. 76 del decreto-legge 25 giugno 2008 n. 112, il quale prevedeva che fosse *“fatto divieto agli enti nei quali l’incidenza delle spese di personale è pari o superiore al 50% delle spese correnti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale”*; i suddetti enti potranno procedere ad assunzioni purchè riescano a garantire una graduale riduzione della (percentuale tra spese di personale e spese correnti).

Per quanto riguarda invece le categorie protette, come espressamente previsto dal comma 6 art. 3 d.l.90/2014, queste non subiscono i limiti assunzionali appena commentati. D’altra parte questa disposizione appare coerente con l’art. 7

del d.l. 31 agosto 2013 n. 101 che, contenendo disposizioni volte a favorire l'ingresso nelle pubbliche amministrazioni dei lavoratori appartenenti alle categorie protette, ne impone l'assunzione (nel rispetto delle quote vigenti) anche in deroga ai divieti di assunzione per contenimento dei costi del personale spettando poi al dipartimento della funzione pubblica e al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il monitoraggio di tali obblighi⁷.

Il sostanzioso art. 3 d.l. 90/2014 contiene inoltre una dettagliata procedura per le assunzioni delle amministrazioni al fine di pervenire ad una riduzione delle spese: il comma 3 prevede, infatti, che le assunzioni *“sono autorizzate con il decreto e le procedure di cui all'art. 35 comma 4 del d.lgs 165/2001 (DPCM) previa richiesta delle amministrazioni interessate, predisposta sulla base della programmazione del fabbisogno”*. Viene disposto anche che per procedere a dette assunzioni, e quindi ottenere l'autorizzazione mediante DPCM, le amministrazioni interessate dovranno allegare un'analitica dimostrazione delle cessazioni avvenute nell'anno precedente e delle conseguenti economie. Dovranno inoltre individuare le unità da assumere ed i correlati

oneri. Siamo quindi di fronte a una netta responsabilizzazione delle Amministrazioni che, come si è pocanzi descritto, dovranno fornire motivazioni, dati e schemi finanziari adatti al positivo rilascio dell'autorizzazione per poter procedere a dette procedure assunzionali.

A completamento della disciplina dettata dall'art. 3 comma 3 relativamente ai requisiti richiesti per procedere a nuove assunzioni viene previsto un monitoraggio annuale sull'andamento delle assunzioni e dei livelli occupazionali effettuato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – attraverso il Dipartimento funzione pubblica – e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – attraverso il Dipartimento della Ragioneria Generale- che ha il compito di individuare gli incrementi di *“spesa che possono compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica”* al fine di adottare *“misure correttive volte a neutralizzare l'incidenza del maturato economico del personale cessato nel calcolo delle economie da destinare alle assunzioni previste dal regime vigente”*; tali interventi potranno essere presi con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Con il comma 10 d.l.90/2014 si ha un'ulteriore semplificazione: modificando il comma 4 dell'articolo 35 del decreto legislativo n. 165 del 2001, concernente il reclutamento del personale, il suddetto comma riconduce ad unico DPCM sia la concessione a bandire sia l'autorizzazione ad assumere. Le modifiche apportate dal comma 10 lett. a) eliminano anche il requisito dimensionale per gli enti pubblici non economici, cioè quello di avere – come limite minimo - almeno 200 unità. Viene eliminato inoltre l'esplicito riferimento all'Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali.

2.2. La mobilità obbligatoria ed il demansionamento

⁷ La normativa di riferimento è la L. 12 marzo 1999 n. 68 che permette ai lavoratori disabili di usufruire di uno speciale regime di collocamento obbligatorio in base al quale i datori di lavoro hanno l'obbligo di assumere un certo numero di lavoratori disabili. I lavoratori coinvolti nel collocamento obbligatorio sono gli invalidi civili *“con la riduzione della capacità lavorativa sopra il 45%”*, gli invalidi del lavoro *“con la riduzione della capacità lavorativa sopra il 33%”*, le persone non vedenti o sordomute gli invalidi di guerra gli invalidi civili di guerra e gli invalidi per servizio. I datori di lavoro hanno l'obbligo di impiegare un certo numero di lavoratori disabili: tale numero, c.d. quota di riserva è proporzionale al computo complessivo dei dipendenti *“ ad esempio in caso di 50 dipendenti la quota di riserva è del 7%”*. Va ricordato che l'art. 4 c. 27 della L. 92/2012, c.d. riforma del mercato del lavoro, ha modificato i criteri di computo della quota di riserva, prevedendo che vengano inseriti nella base di computo aziendale tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato.

Numerose le novità introdotte dal d.l.90 in tema di mobilità del pubblico impiego⁸. L'art 4, denominato mobilità obbligatoria e volontaria introduce una serie di indicazioni al fine di ottimizzare le risorse umane nelle pubbliche amministrazioni permettendo una più razionale organizzazione delle stesse. Lo scopo è quello di allocare le risorse umane là dove possano servire al meglio, riducendo gli obblighi burocratici e consentendo, nei casi previsti dalle disposizioni normative, alle pubbliche amministrazioni di trasferire il personale dove è più richiesto. L'art 4 sostituisce i comma 1 e 2 dell'art. 30 d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165⁹ sancendo che *"le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza"*. L'art. 4 fissa anche la procedura: le amministrazioni devono pubblicare un bando nel quale si indicano i posti che l'amministrazione medesima ha intenzione di coprire con il passaggio diretto di

personale in mobilità. La pubblicazione del bando deve avvenire sul sito istituzionale dell'amministrazione in oggetto per un periodo minimo di 30 giorni. E' previsto un periodo transitorio e sperimentale ove, in attesa di nuove procedure per la determinazione dei fabbisogni standard di personale delle amministrazioni pubbliche, nel quale i trasferimenti tra le sedi centrali di differenti ministeri, agenzie ed enti pubblici non economici nazionali, non è richiesto l'assenso dell'amministrazione di appartenenza che anzi deve disporre il trasferimento entro due mesi dalla richiesta dell'amministrazione di destinazione. All'amministrazione di destinazione sarà dato il compito di riqualificare il dipendente che verrà ad essa destinato a seguito del felice esito di mobilità, sempre senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e avvalendosi, ove necessario, della SNA (comma 1bis). Per ciò che concerne l'agevolazione e la promozione di questi nuovi strumenti di mobilità, viene fatto carico alla Presidenza del Consiglio – Dipartimento funzione pubblica, di istituire un portale che abbia il fine di promuovere, facilitare e coniugare la domanda di mobilità con l'offerta disponibile. Di fondamentale importanza, anche per l'impatto che il dibattito pubblico ha avuto è la disposizione ex comma 2 art. 4 relativa alla possibilità di trasferimento dei dipendenti pubblici nella stessa amministrazione o in altra amministrazione in sedi collocate nel territorio dello stesso comune o a distanza non superiore a 50 km. La disposizione è di grande rilevanza in quanto i trasferimenti ad altra amministrazione possono essere disposti previo accordo tra le amministrazioni interessate. In caso di carenze organiche, e per garantire l'esercizio *"delle funzioni istituzionali da parte delle amministrazioni"* il trasferimento può avvenire anche senza accordo. Con tali disposizioni si afferma che le sedi delle pubbliche amministrazioni che insistono nel territorio dello stesso comune o a una distanza di non più di 50 km costituiscono

⁸ La normativa di settore è disciplinata dagli artt. 29bis,30,33,34 e 34bis del Dlgs. 165/2001 e dall'art. 1 comma 29 del d.l. 138/2011 (il quale prevedeva che i dipendenti pubblici sono tenuti, esclusi i magistrati, ad effettuare la prestazione in luogo di lavoro e sede diversi sulla base di motivate esigenze tecniche organizzative produttive ed il trasferimento è consentito nell'ambito del territorio regionale di riferimento, salvo personale del ministero dell'interno), ora abrogato dal d.l. in esame.

⁹ Il quale prevedeva che le amministrazioni potevano ricoprire posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni che facciano domanda di trasferimento, previo parere favorevole dei dirigenti responsabili dei servizi e degli uffici cui il personale è o sarà assegnato. Lo stesso articolo prevede che le amministrazioni sono tenute ad attivare le procedure di mobilità volontaria prima dell'espletamento di procedure concorsuali: i dipendenti dovevano essere inquadrati nella medesima area funzionale e con la posizione economica corrispondente a quella posseduta all'altra amministrazione.

medesima unità produttiva con la conseguenza che i dipendenti sono tenuti a prestare il proprio apporto lavorativo. Al fine di rendere effettiva tale disposizione e non urtare con le disposizioni in materia sancite dal codice civile, il comma 2 dell'art. 4 espressamente prevede che per il medesimo comma (che per l'appunto tratta della mobilità) non si applica il terzo periodo del primo comma dell'articolo 2103 del Codice civile¹⁰; a chiusura della disciplina viene posto anche il comma 2.2 art. 4 che laconicamente sancisce che *“sono nulli gli accordi, gli atti o le clausole dei contratti collettivi in contrasto con le disposizioni”* di mobilità volontaria e obbligatoria. Lo sforzo di migliorare l'allocazione del personale nelle pubbliche amministrazioni viene supportato da un impegno economico previsto dall'art. 4 comma 2.3 il quale prevede che venga istituito presso il MEF un fondo *“destinato al miglioramento dell'allocazione del personale presso le pubbliche amministrazioni, con una dotazione di 15 milioni di euro per il 2014 e 30 per il 2015 da attribuire alle amministrazioni destinatarie dei predetti processi”*.

Le novità introdotte in tema di mobilità obbligatoria non si applicano a quei dipendenti che abbiano *“figli di età inferiore a tre anni aventi diritto al congedo parentale o assistano persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti. Per questi dipendenti le disposizioni in tema di mobilità obbligatoria possono applicarsi solo previo consenso del dipendente stesso”*.

Ulteriori innovazioni sono previste nell'ambito della materia della disponibilità e assegnazione

di nuove mansioni. Il d.l.90/2014 interviene modificando l'art. 34 del d.lgs. 165/2001¹¹ prevedendo la possibilità, in deroga all'art. 2103 del codice civile, da parte del personale in disponibilità, di presentare un'istanza di ricollocazione anche in una qualifica inferiore o in posizione economica inferiore (comma 1 d.l.90/2014). La norma ha il fine di ampliare la possibilità di ricollocamento del personale descritto sancendo che le nuove procedure concorsuali o le nuove assunzioni, sia a tempo determinato che indeterminato per un periodo superiore a 12 mesi, possano essere realizzate soltanto in subordine all'utilizzo del personale collocato in disponibilità (stesso comma). Va sottolineato che il d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni che hanno situazioni di eccedenze di personale sono tenute a seguire una specifica procedura descritta dall'art. 33, dandone peraltro comunicazione al Dipartimento funzione pubblica. Il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area. Trascorsi dieci giorni l'Amministrazione interessata procede alla risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro ovvero in subordine *“in subordine, verifica la ricollocazione totale o parziale del personale in situazione di soprannumero o di eccedenza nell'ambito della stessa amministrazione, anche mediante il*

¹¹ Tale articolo disciplinava assieme agli artt. 33 e 34bis la mobilità collettiva la quale prevedeva l'attivazione di una procedura volta alla ricollocazione almeno parziale del personale in esubero nella medesima amministrazione o altre. L'avvio di tale procedura doveva essere comunicato al Dipartimento della funzione pubblica, alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali. Allo scadere dei 10 giorni dalla comunicazione l'amministrazione poteva risolvere unilateralmente i rapporti di lavoro del personale che aveva maturato i requisiti pensionistici e verificare la ricollocazione totale o parziale del personale in eccedenza presso la stessa amministrazione o altre nell'ambito regionale.

¹⁰ Il quale recita che il lavoratore *“il lavoratore – non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive”*

ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o a contratti di solidarietà, ovvero presso altre amministrazioni”¹². Infine “Trascorsi novanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 4 l’amministrazione colloca in disponibilità il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell’ambito della medesima amministrazione e che non possa essere ricollocato presso altre amministrazioni nell’ambito regionale, ovvero che non abbia preso servizio presso la diversa amministrazione secondo gli accordi di mobilità”¹³. Il rapporto di lavoro va considerato definitivamente risolto al raggiungimento del periodo massimo di fruizione dell’indennità di disponibilità che è di 24 mesi. Il medesimo comma permette al personale ricollocato di mantenere il diritto di essere successivamente ricollocato nella propria “originaria qualifica e categoria di inquadramento anche attraverso le procedure di mobilità volontaria”. Gli elenchi del personale pubblico in disponibilità dovranno essere pubblicati sul sito istituzionale delle amministrazioni competenti e saranno formati e gestiti dal Dipartimento della Funzione; fra le possibilità previste dal Decreto Legge vi è anche quella di assegnare questi dipendenti in posizione di comando presso amministrazioni che ne facciano richiesta. Inoltre il termine di 24 mesi, ovvero quello massimo per il godimento dell’indennità di disponibilità, rimane sospeso durante il periodo in cui tali dipendenti sono in aspettativa senza assegni o sono impiegati in posizione di comando presso altre pubbliche amministrazioni. Per le società partecipate delle pubbliche amministrazioni l’intervento normativo incide sulla legge di riferimento, la l. 27 dicembre 2013 n. 147 introducendo nuovi termini per le procedure di cui all’art. 1 comma 566-567; il d.l.90/2014 stabilisce, introducendo il comma 567bis, che le procedure di cui agli artt. 566 e 567 (in tema di 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 o dai suoi enti strumentali –comma 566- e gestione delle eccedenze attraverso la conclusione di accordi collettivi –comma 567-) debbano concludersi entro 60 giorni – comma 566 – e entro 90 giorni –comma 567- dall’avvio. Ora viene previsto che il dipendente possa “presentare istanza alla società da cui è dipendente o all’amministrazione controllante per unna ricollocazione, in via subordinata, in una qualifica inferiore nella stessa società o in altra società”. Con il d.l.90/2014 quindi la ricollocazione nella stessa società o in società controllate dal medesimo ente dovrà avvenire entro 60 giorni; se invece la ricollocazione deve avvenire al di fuori del territorio regionale la procedura potrà concludersi entro 90 giorni. Anche in questo caso, così come al comma 1, sarà possibile richiedere, per il dipendente, la ricollocazione anche in una qualifica inferiore.

2.3. Il divieto di incarichi per soggetti in quiescenza e la riduzione dei permessi sindacali

Ulteriore ampliamento delle disposizioni in tema di divieto di incarichi per soggetti in quiescenza avviene ad opera dell’art. 6 d.l.90/2014 il quale modifica l’art. 5 comma 9 del decreto legge 6 luglio 2012 n. 95. Questo prevedeva “per le amministrazioni pubbliche, di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, e le amministrazioni inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall’ISTAT, incluse le Autorità indipendenti” il divieto di attribuire incarichi di studio e di consulenza a soggetti, già appartenenti ai ruoli delle stesse e collocati in quiescenza, “che abbiano svolto, nel corso dell’ultimo anno di servizio, funzioni e attività corrispondenti a quelle oggetto dello stesso incarico di studio e di consulenza”. Il d.l.90/2014 amplia le disposizioni limitative di concessioni di incarico di consulenza o studio

¹² Art. 33 comma 5.

¹³ Stesso art. comma 7.

prevedendo ora il divieto di conferimento a qualsiasi persona in quiescenza sia che sia proveniente dal mondo lavorativo privato o pubblico, già appartenente, o meno, a quella o altra amministrazione. Il divieto di incarico così esteso vale solo per quelli retribuiti rimanendo consentiti) *esclusivamente per una durata non superiore a un anno, non prorogabile né rinnovabile*) quelli a titolo gratuito art. 6 comma 1. Le nuove disposizioni del d.l.90/2014 riguardano non solo gli incarichi di consulenza o studio ma anche quelli dirigenziali o direttivi o cariche in organi di governo delle amministrazioni pubbliche e degli enti e società da esse controllate¹⁴.

Anche in tema di aspettative e permessi sindacali nella PA l'intervento del d.l.90/2014 è stato molto profondo ed in linea con gli interventi precedenti. *La normativa di riferimento è rinvenibile nell'art. 50 del 165 del 2001 il quale prevede che "Al fine del contenimento, della trasparenza e della razionalizzazione delle aspettative e dei permessi sindacali nel settore pubblico, la contrattazione collettiva ne determina i limiti massimi in un apposito accordo, tra l'ARAN e le confederazioni sindacali rappresentative"*. Sulla materia è intervenuto già il decreto legge 25 giugno 2008 n. 112 art. 46bis il quale, al fine di valorizzare le professionalità interne alle amministrazioni e pervenire al contempo a riduzioni di spesa¹⁵, rimetteva ad un decreto del ministro della pubblica amministra-

zione il compito di razionalizzare e ridurre progressivamente le aspettative i permessi sindacali e i distacchi. L'intervento del d.l.90/2014 ha carattere quantitativo e segue il precedente trend di riduzione prevedendo da settembre 2014 l'art. 7 il taglio del 50% per ciascuna associazione sindacale, dei distacchi delle aspettative e dei permessi sindacali. Tale operazione nell'intento del legislatore, sarà finalizzato alla razionalizzazione e alla riduzione della spesa pubblica non interesserà i permessi sindacali attribuiti alle Rsu essendo questi non attribuibili alle singole associazioni sindacali).

Misure specifiche sono state introdotte con l'art. 1 bis per quanto riguarda le forze di polizia ad ordinamento civile e per il corpo nazionale dei vigili del fuoco in quanto è previsto che alle riunioni sindacali indette dall'amministrazione possa partecipare un solo rappresentante per sigla sindacale in luogo della riduzione prevista dal comma 1 art. 7 d.l. 90/2014.

3. Misure in tema di anticorruzione e trasparenza

Il d.l. 90/2014 è intervenuto anche su temi quali quelli della trasparenza e dell'anticorruzione¹⁶. Come ormai noto, l'anticorruzione nelle pubbliche amministrazioni è un tema oggetto di intenso dibattito e sviluppo e, a partire dalla l.190/2012, ricco di numerose innovazioni per le nostre pubbliche amministrazioni. Il d.l. 90/2014 introduce diversi cambiamenti in merito, cercando di ottimizzare lo sforzo eseguito dalla novella del 2012 cui ha fatto seguito, fra le altre norme, il decreto trasparenza 33/2013¹⁷. . Il

¹⁴ Restano esclusi da tali restrizioni i *componenti delle giunte degli enti territoriali* e dei componenti o titolari degli organi elettivi degli enti di cui all'articolo 2, comma 2-bis, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125 ovvero gli ordini, i collegi professionali, i relativi organismi nazionali e gli enti aventi natura associativa, i quali con propri regolamenti, si adeguano, tenendo conto delle relative peculiarità, ai principi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ad eccezione dell'articolo 4, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ad eccezione dell'articolo 14 nonché delle disposizioni di cui al titolo III, e ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa, in quanto non gravanti sulla finanza pubblica».

¹⁵ Art. 46bis.

¹⁶ Fra i provvedimenti più importanti del d.l. n. 90/2014 non si può non menzionare la soppressione dell'A.V.C.P. ad opera dell'art. 19 comma 1 con il quale sono contestualmente state trasferite le competenze della soppressa Autorità di Vigilanza sui Contratti Pubblici all'Autorità nazionale anticorruzione (A.N.A.C.)

¹⁷ In particolare l'art. 24bis rinnova l'art. 11 del d.lgs. 33/2013, c.d. codice della trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Il decreto legislativo in questione ha raccol-

rinnovamento operato dal d.l. 90 dell'art. 11 d.lgs. 33/2013 prevede ora che per *"pubbliche amministrazioni si intendono tutte la amministrazioni di cui all'articolo 1 comma 2 del decreto legislativo 20 marzo 2001 n. 165 ivi comprese le autorità amministrative indipendenti di garanzia vigilanza e regolazione"*. Detta modifica comporta che le regole dettate in tema di trasparenza dal d.lgs. 33/2013 saranno direttamente ed immediatamente efficaci rispetto alle autorità amministrative indipendenti di garanzia vigilanza e regolazione laddove nella precedente formulazione dell'art. medesimo veniva lasciato alle autorità medesime la competenza di adeguamento in materia grazie ai rispettivi ordinamenti. La stessa disciplina riguardante gli obblighi di trasparenza derivanti dal d.lgs. 33/2013 dovrà essere applicata integralmente anche *"agli enti di diritto pubblico non territoriali nazionali, regionali o locali, comunque denominati, istituti, vigilati finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico ovvero i cui amministratori siano da questa nominati"*. Viene inoltre stabilito che la stessa normativa dovrà essere applicata anche agli enti di diritto privato in controllo pubblico *"limitatamente all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea"* ossia alle società e agli altri enti di favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici, sottoposti a controllo ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile da parte di pubbliche amministrazioni, oppure agli enti di partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi". Va ricordato che per enti diritto privato in controllo pubblico si intendono le società e

gli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative o attività di produzione di servizi o beni a favore della pubblica amministrazione venendo compresa anche la gestione di servizi pubblici, sottoposti a controllo ex art. 2359 cc. da parte di pubbliche amministrazioni, oppure gli enti nei quali siano riconosciuti alle pubbliche amministrazioni anche in assenza di partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi.

Per quanto riguarda invece le società partecipate dalle pubbliche amministrazioni in caso di partecipazione non maggioritaria, vengono applicate, *"limitatamente all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea"* -art. 11 comma 3 d.l. 90/2014- le disposizioni previste dall'art. 1 commi da 15 a 33 della L. 190/2012. In merito va sottolineato che tale richiamo impone obblighi ben precisi a carico delle suddette società essendo la Trasparenza dell'attività amministrativa *"livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili"* (art. 1 comma 15 l. 190/2012) godendo pertanto della più alta tutela e promozione, quella Costituzionale ex. Art. 117 c.2 l.m.

Novità sono state previste anche per il dipendente pubblico che segnala illeciti, il c.d. Whistle Blower. La figura è stata introdotta dalla L. 190/2012 in materia di anticorruzione innovando il d.lgs. 165/2001 con l'art. 54bis *"Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti"*. Nella lotta al contrasto dei fenomeni corruttivi, tale figura, almeno nell'intento del legislatore del 2012, è uno degli strumenti attraverso i quali riuscire ad arginare e prevenire eventi corruttivi all'interno delle Pubbliche Amministrazioni. Viene sancito infatti all'art. 1 comma 51 della L. 190/2012 che il dipendente pubblico che abbia assistito a condotte illecite o che ne sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e che denunci tali fatti all'autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti, al proprio superiore gerarchico, non possa essere sanzionato, licenziato o

to in un unico corpus normativo gli obblighi di trasparenza e pubblicità previsti a carico delle pubbliche amministrazioni dando così piena attuazione della delega contenuta nella legge n. 190/2012 in cui si autorizzava il Governo ad emanare, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un decreto legislativo per il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.

sottoposto ad una misura discriminatoria. La figura del whistleblower di fatto è una grande novità nel panorama della lotta alla corruzione e senza dubbio può essere un utile strumento anche per la prevenzione dei fenomeni corruttivi. Affinchè tale misura possa effettivamente dar luogo ad efficaci risultati, il dipendente deve essere consapevole della sua tutela che opportunamente la legge riconosce in maniera piena e solida sia rispetto ad eventuali licenziamenti arbitrari sia verso discriminazioni a carattere ritorsivo. La stessa norma prevede ulteriori forme di protezione verso il dipendente denunciante in quanto è previsto che l'identità del segnalante non possa essere rivelata nell'ambito del procedimento disciplinare senza il suo consenso nel caso in cui la contestazione dell'addebito disciplinare sia iniziata su accertamenti ulteriori rispetto alla sola segnalazione. Rimane la possibilità invece di conoscere l'identità del segnalante qualora l'incolpato sia accusato in tutto o in parte a causa della segnalazione, quando la rivelazione dell'identità del segnalante sia necessaria o assolutamente indispensabile per propria difesa. Il d.l. n. 90/2014 interviene in materia, attraverso l'art. 31, ampliando la possibilità di denuncia da parte del dipendente pubblico potendo questi rivolgersi anche all'Autorità nazionale anticorruzione (A.N.A.C.). Di fatto la norma sembrerebbe un'ulteriore spinta verso il rafforzamento delle prerogative dell'Autorità suesposta ed è concorde con quanto già previsto nello stesso d.l. 90/2014, nell'art. 19 comma 5 ove espressamente si prevede, che *l'ANAC riceve notizie e segnalazioni di illeciti anche nelle forme di cui all'art. 54 bis del D.lgs. 165/2001*. La denuncia rimane invece sottratta all'accesso agli atti previsto dagli art. 22 e ss. della L. 241/90 essendo tale esclusione giustificata per la prevalenza della tutela del dipendente pubblico denunciante rispetto al principio di accesso agli atti della pubblica amministrazione.

Per quanto riguarda le misure volte al contrasto della corruzione in merito alle imprese aggiudicatrici di appalti pubblici, che risultino essere indagate per determinati delitti contro la pubblica amministrazione¹⁸, queste sono previste dall'art. 32 d.l. 90/2014. Le medesime disposizioni si applicano nei casi in cui emergano anomalie così rilevanti da rivelare forme sintomatiche di condotte illecite. Nei casi suesposti, l'art. 32 d.l. 90/2014 affida al Presidente dell'ANAC il potere di proporre al Prefetto competente, alternativamente, *“di ordinare la rinnovazione degli organi sociali mediante la sostituzione del soggetto coinvolto e, ove l'impresa non si adegui nei termini stabiliti, di provvedere la straordinaria e temporanea gestione dell'impresa appaltatrice limitatamente alla completa esecuzione del contratto d'appalto o della concessione”* o *“di provvedere direttamente alla straordinaria e temporanea gestione dell'impresa appaltatrice limitatamente alla completa esecuzione del contratto di appalto o della concessione”*. La possibilità di intervenire in maniera così profonda è concessa qualora il Presidente dell'A.N.A.C. abbia rilevato fatti gravi ed accertati anche a seguito delle segnalazioni da parte di dipendenti pubblici (art. 31 d.l. 90/2014, art 1 comma 51 l. 190/2012, art. 54bis 165/2001). Per quanto riguarda la procedura, questa si articola in più fasi nelle quali il Prefetto, previo accertamento dei presupposti e valutata la gravità dei fatti, intima all'impresa di provvedere al rinnovo degli organi sociali, sostituendo il soggetto coinvolto nel termine di 30 giorni. Qualora l'impresa non sostituisca il soggetto nel termine assegnato o vi siano elementi di particolare gravità dei fatti emersi dalle indagini, spetta al Prefetto provvedere entro 10 giorni alla nomina di massimo tre amministratori a cui sono attribuiti tutti i poteri e le funzioni degli

¹⁸ I delitti di riferimento sono quelli degli artt., 317 c.p., 318 c.p., 319 c.p., 319-bis c.p., 319-ter c.p., 319-quater c.p., 320 c.p., 322, c.p., 322-bis, c.p. 346-bis, c.p., 353 c.p. e 353-bis c.p.

organi di amministrazione dell'impresa. Questi devono essere in possesso dei requisiti professionali e di onorabilità previsti per legge (regolamento sui requisiti dei commissari giudiziali e straordinari delle procedure di amministrazione straordinaria delle grandi imprese in crisi). Con la nomina degli amministratori, vengono sospesi i poteri di gestione e di amministrazione dei titolari precedenti. L'amministrazione in questione è considerata di pubblica utilità (art. 32 comma 4 d.l. 90/2014) e gli amministratori, saranno considerati responsabili per eventuali diseconomie dei risultati solo nei casi di dolo o colpa grave. Per quanto riguarda i pagamenti all'impresa *"nel periodo di vigenza dell'amministrazione straordinaria"*, questi *"sono corrisposti al netto del compenso riconosciuto agli amministratori e gli utili di impresa sono accantonati in un apposito fondo, sino all'esito del giudizio penale"* (art. 32 comma 7). L'utile dell'impresa, accantonato nell'apposito fondo, non può essere oggetto di distribuzione né essere pignorato. Ulteriore caso invece si prospetta quando le indagini relative ai reati di cui in precedenza, rivelino che siano responsabili componenti di organi societari diversi da quelli destinatari dei provvedimenti suesposti. In questi casi l'art. 32 comma 8 prevede una misura di sostegno diversa e alternativa all'amministrazione straordinaria. Si attiva cioè la c.d. misura di sostegno e monitoraggio dell'impresa: è demandato al Prefetto il compito di nominare non più di tre esperti che abbiano il compito di sostenere e monitorare l'impresa in questione. Il compito degli esperti può consistere anche nel fornire *"prescrizioni operative, elaborate secondo riconosciuti indicatori e modelli di trasparenza, riferite agli ambiti organizzativi, al sistema di controllo interno e agli organi amministrativi e di controllo"* (art. 32 comma 8 d.l. 90/2014). Sia agli amministratori che agli esperti nominati dal Prefetto spetta un compenso quantificato con il decreto di nomina (il quale prevede anche la durata della misura in ragione delle esigenze funzionali alla rea-

lizzazione dell'opera pubblica, servizio o fornitura art. 32 comma 24) i cui pagamenti rimangono a carico dell'impresa. L'art. 32 comma 10 d.l. 90/2014 disciplina anche i casi in cui vi sia un'informazione antimafia interdittiva da parte del Prefetto. In tali situazioni, qualora sussista l'urgente necessità di completare l'esecuzione del contratto *"ovvero la sua prosecuzione al fine di garantire la continuità di funzioni e servizi indifferibili per la tutela dei diritti fondamentali, nonché per la salvaguardia dei livelli occupazionali"* vengono applicate le medesime disposizioni previste dall'art. 32. Sarà poi il prefetto, titolare della disposizione delle misure in oggetto, comunicare l'avvenuta predisposizione delle stesse al Presidente dell'A.N.A.C. In sostanza si assiste ad un'inversione del potere d'iniziativa fra presidente dell'A.N.A.C. e prefetto competente: in determinati casi – i delitti previsti dall'art. 32 d.l. 90 quali concussione, corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione semplice e aggravata per atto contrario ai doveri d'ufficio, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio, istigazione alla corruzione, peculato, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri, traffico di influenze illecite, turbata libertà degli incanti e del procedimento di scelta del contraente- sarà il Presidente dell'ANAC a proporre in via alternativa al Prefetto di intimare all'impresa il rinnovamento degli organi sociali o di assumere direttamente il controllo dell'impresa tramite un'amministrazione straordinaria dell'impresa. Negli altri casi invece, quelli in cui sia stata emessa un'informazione antimafia interdittiva, sarà direttamente il Prefetto ad applicare le disposizioni prima riportate, informandone poi il Presidente dell'ANAC. Tale paradigma differente

si ben comprende alla luce del fatto che in ambito di informazione antimafia è il Prefetto l'autorità centrale di tutto il procedimento. L'informazione antimafia prevista dal d.lgs. 6 settembre 2011 n. 159, di fatto è un elemento fondamentale per la corretta e trasparente assegnazione degli appalti pubblici a quelle imprese che dimostrino di non aver avuto tentativi di infiltrazione mafiosa o di non avere avuto misure interdittive (fra le altre la decadenza, la sospensione, il divieto di licenze o autorizzazioni di polizia e di commercio). L'informazione antimafia (ex artt. 90-95 d.lgs. n. 159/2011) ha un ruolo centrale nel permettere alle pubbliche amministrazioni o concessionari di opere pubbliche, di poter scegliere il contraente migliore non solo per le qualità e caratteristiche che lo hanno reso eccellente rispetto agli altri concorrenti della gara (se prevista), ma anche che sia scelto in termini di rispetto dell'assoluta legalità. Il Prefetto è chiamato a verificare i casi di eventuali tentativi di infiltrazioni mafiose: il risultato delle indagini prefettizie comporterà, se accertati i tentativi prima richiamati, all'emanazione dell'informazione antimafia interdittiva. Questa sarà in grado di bloccare l'approvazione o l'autorizzazione di contratti o subcontratti, o il rilascio di concessioni nei confronti delle imprese interessate, da parte delle Pubbliche Amministrazioni. Rimane certo, peraltro come ben evidenziato dal comma 10 art. 32 d.l. 90/2014, che le misure previste dall'art. 32 vengano revocate qualora vi sia *“il passaggio in giudicato di sentenza di annullamento dell'informazione antimafia interdittiva, di ordinanza che dispone, in via definitiva l'accoglimento dell'istanza cautelare eventualmente proposta ovvero di aggiornamento dell'esito della predetta informazione”*.