

Breve sintesi, con focus su P.A. e SSN, del disegno di legge AC1141-QUATER-F approvato in via definitiva alla Camera il 19 ottobre 2010.

Articolo 5 (Adempimenti formali relativi alle pubbliche amministrazioni).....	2
Articolo 7 (Modifiche alla disciplina sull'orario di lavoro).....	2
Articolo 13 (Mobilità del personale delle pubbliche amministrazioni)	2
Articolo 14 (Modifiche alla disciplina del trattamento di dati personali effettuato da soggetti pubblici)	3
Articolo 16 (Disposizioni in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale).....	3
Articolo 18 (Aspettativa)	3
Articolo 21 (Pari opportunità e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche)	3
Articolo 22 (Età pensionabile dirigenti medici del Servizio sanitario nazionale)	4
Articolo 23 (Delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi)	4
Articolo 24 (Modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità)	4
Articolo 30 (Clausole generali e certificazione del contratto di lavoro).....	5
Articolo 31 (Conciliazione e arbitrato)	5
Articolo 32 (Decadenze e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato)	6
Articolo 48 (Disposizioni in materia di mercato del lavoro)	7
Articolo 50 (Disposizioni in materia di collaborazioni coordinate e continuative).....	7

Articolo 5 (Adempimenti formali relativi alle pubbliche amministrazioni)

L'**articolo 5** reca ai commi 1, 3 e 4, disposizioni inerenti agli obblighi formali di informazione cui sono tenute le pubbliche amministrazioni al momento delle assunzioni. La norma introduce una disciplina speciale per le pubbliche amministrazioni, modificando la normativa vigente che prevede invece identici obblighi per i datori di lavoro pubblici e privati.

In particolare, le novelle di cui ai **commi 1 e 4** prevedono che le pubbliche amministrazioni comunichino al centro per l'impiego l'instaurazione di rapporti di lavoro subordinato o di collaborazione in forma coordinata e continuativa, nonché determinate variazioni del medesimo rapporto, entro il ventesimo giorno del mese successivo (si ricorda che la disciplina attuale prevede in via generale e, quindi, anche per le pubbliche amministrazioni che: la comunicazione relativa all'instaurazione dei suddetti rapporti - nonché di quelli inerenti ai soci lavoratori di cooperativa, agli associati in partecipazione con apporto lavorativo e ai tirocinanti - venga effettuata il giorno precedente l'instaurazione medesima; la comunicazione di determinate variazioni del rapporto di lavoro sia effettuata entro 5 giorni). Le novelle di cui ai commi 1 e 4 non riguardano gli enti pubblici economici (per i quali, cioè, continua a trovare applicazione la normativa valida per i datori di lavoro privati).

Il **comma 3** prevede che il datore di lavoro pubblico possa adempiere l'obbligo di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro con la consegna al lavoratore della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero con la consegna della copia del contratto individuale di lavoro entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data di assunzione.

Il **comma 2** prevede invece che le pubbliche amministrazioni comunichino al Dipartimento della funzione pubblica i dati relativi alle retribuzioni annuali, ai curricula vitae, agli indirizzi di posta elettronica e ai numeri telefonici ad uso professionale dei dirigenti e dei segretari comunali e provinciali nonché ai tassi di assenza e di maggiore presenza del personale. Il Dipartimento pubblica tali dati sul proprio sito istituzionale.

Articolo 7 (Modifiche alla disciplina sull'orario di lavoro)

Il comma 7 reca in effetti una modifica alla disciplina sanzionatoria delle violazioni in materia di orario di lavoro. In particolare, a seguito delle infrazioni rilevate in grandi aziende pubbliche e private, dove a causa del numero di lavoratori era molto frequente che le sanzioni assumessero dimensioni abnormi, si è modificata la disciplina del caso in modo che in caso di più sanzioni, si applica una sanzione più elevata, ma che comunque risulta sempre inferiore alla singola sanzione moltiplicata per il numero dei lavoratori.

Per esempio, in caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 4, comma 2, e dall'articolo 9, comma 1, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di riferimento di cui all'articolo 4, commi 3 o 4, la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro

Articolo 13 (Mobilità del personale delle pubbliche amministrazioni)

L'articolo 13, reca disposizioni in materia di mobilità del personale delle amministrazioni pubbliche.

In particolare, il comma 1 dispone che, se a seguito di conferimento di funzioni statali alle regioni ed agli enti locali ovvero di trasferimento di attività svolte da pubbliche amministrazioni ad altri soggetti pubblici ovvero di esternalizzazione di attività e servizi il personale adibito a tali funzioni

risulta in eccedenza, a tale personale si applicano le disposizioni in materia di mobilità collettiva e di collocamento in disponibilità di cui all'art. 33 del decreto legislativo 165/2001.

Il comma 2 prevede che le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, possano utilizzare in assegnazione temporanea, secondo le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a 3 anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali in materia.

Il comma 3 prevede che entro 60 giorni dall'entrata in vigore del provvedimento in esame, le pubbliche amministrazioni possano rideterminare le assegnazioni temporanee in corso in base a quanto previsto dal comma 2. In caso di mancata rideterminazione, i rapporti in corso continuano ad essere disciplinati dalle originarie fonti.

Articolo 14 (Modifiche alla disciplina del trattamento di dati personali effettuato da soggetti pubblici)

L'articolo 14, modificato nel corso dell'esame presso la Camera, reca norme in tema di comunicazioni effettuate da soggetti pubblici. In particolare le notizie concernenti lo svolgimento delle prestazioni di chiunque sia addetto a una funzione pubblica e la relativa valutazione sono rese accessibili dall'amministrazione di appartenenza.

Tali disposizioni si sono rese necessarie per armonizzare le norme sulla privacy con le norme sulla "trasparenza" introdotte dalla L. 69/2009 e dal d.lgs. 150/2009.

Articolo 16 (Disposizioni in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale)

L'articolo 16, prevede che in sede di prima applicazione della nuova disciplina relativa al part-time nel pubblico impiego, introdotta dal decreto-legge 112/2008, le pubbliche amministrazioni possano sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati prima dell'entrata in vigore del menzionato decreto. La legge 133/08 ha previsto che la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non avvenga più automaticamente, bensì possa essere concessa discrezionalmente dall'amministrazione, coerentemente alle esigenze di efficienza e funzionalità degli uffici. Così, la situazione giuridica del soggetto istante è mutata, da diritto soggettivo perfetto a interesse legittimo.

Articolo 18 (Aspettativa)

L'**articolo 18**, prevede la possibilità, per i dipendenti pubblici, di essere collocati in aspettativa non retribuita e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi, anche per avviare attività professionali e imprenditoriali. La disposizione precisa che nel periodo di aspettativa non trovano applicazione le disposizioni in tema di incompatibilità per i dipendenti pubblici e fa salva la speciale disciplina in materia di aspettativa relativa agli appartenenti alla carriera diplomatica e prefettizia, ai magistrati ordinari, amministrativi e contabili e agli avvocati e procuratori dello Stato

Articolo 21 (Pari opportunità e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche)

L'**articolo 21** modifica in più parti il decreto legislativo n. 165 del 2001, al fine di introdurre nell'ordinamento norme volte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle pubbliche amministrazioni.

In particolare i comitati anti-mobbing sono sostituiti da quelli previsti al presente articolo.

Articolo 22 (Età pensionabile dirigenti medici del Servizio sanitario nazionale)

L'articolo 22, interviene sui requisiti richiesti ai fini dell'età pensionabile dei dirigenti medici del S.S.N., modificando la relativa disciplina recata dall'articolo 15-*nonies*, comma 1, del D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 502, e dall'articolo 16, comma 1, del D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 503.

In relazione alle modifiche apportate dal **comma 1**, è prevista la possibilità per i dirigenti medici - e del ruolo sanitario, ai sensi della nuova formulazione - del S.S.N., su istanza dell'interessato, di richiedere il collocamento a riposo, in luogo del compimento dei 65 anni più l'opzione per l'ulteriore biennio, al maturare del quarantesimo anno di servizio effettivo, esclusi quindi i periodi di contribuzione figurativa. In ogni caso, il limite massimo di permanenza non può superare i 70 anni, e la permanenza in servizio non può comportare un aumento del numero dei dirigenti. Ai sensi del **comma 3** tali disposizioni si applicano ai dirigenti in servizio alla data del 31 gennaio 2010. Infine, il **comma 2** aggiunge un periodo all'articolo 16, comma 1, del D.Lgs. n. 502 citato, prevedendo che i dipendenti in aspettativa non retribuita che ricoprono cariche elettive presentano la domanda almeno novanta giorni prima del compimento del limite di età.

Si ricorda il dubbio di coordinamento sollevato con un ordine del giorno al Senato, poichè rimane comunque in vigore il comma 11 dell'articolo 72 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, il quale prevede che l'amministrazione pubblica possa a sua discrezione mandare in pensione il personale al raggiungimento dei 40 anni di contribuzione, esclusi i dirigenti di struttura complessa. I dirigenti medici e del ruolo sanitario potrebbero in base all'attuale modifica dell'articolo 22 permanere in servizio fino a 70 anni di età, ma allo stesso tempo potrebbero essere collocati a riposo dall'amministrazione molto prima in base al disposto dell'articolo 72 del decreto-legge n. 112 del 2008.

Articolo 23 (Delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi)

L'**articolo 23** reca una delega al Governo ai fini del riordino della disciplina in materia di congedi, aspettative e permessi (comunque denominati), spettanti ai lavoratori dipendenti, pubblici e privati

Articolo 24 (Modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità)

L'**articolo 24** concerne la normativa sui permessi lavorativi per l'assistenza a soggetti portatori di *handicap*.

I **commi da 1 a 3** novellano - in termini più circoscritti rispetto alla disciplina vigente - le norme sul diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito, per l'assistenza ad un familiare, parente o affine con *handicap* in situazione di gravità. In particolare il grado di parentela dal terzo passa al secondo, e sono eliminati i requisiti della continuità e dell'esclusività.

I **commi da 4 a 6** dispongono che le pubbliche amministrazioni comunichino alla Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della funzione pubblica alcuni dati, relativi ai propri dipendenti che fruiscano dei permessi mensili retribuiti summenzionati o dei permessi retribuiti previsti per i minori con handicap in situazione di gravità e di età non superiore ai tre anni. Si contempla altresì la costituzione, da parte del citato Dipartimento, di una banca dati, in cui confluiscono le comunicazioni

Articolo 30 (Clausole generali e certificazione del contratto di lavoro)

L'articolo 30 riguarda il controllo giudiziale sul rispetto delle "clausole generali" contenute nella disciplina legislativa in materia di lavoro, la certificazione dei contratti di lavoro e le valutazioni da parte del giudice nei contenziosi concernenti i licenziamenti individuali.

Con riferimento alle summenzionate "clausole generali", il **comma 1** dispone che il controllo giudiziale debba limitarsi esclusivamente all'accertamento del presupposto di legittimità e non possa estendersi al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive, le quali spettano al datore di lavoro o al committente.

Il **comma 2** reca disposizioni volte a rafforzare il valore vincolante (anche nei confronti del giudice) dell'accertamento effettuato in sede di certificazione dei contratti di lavoro

In particolare, si dispone che il giudice, nel valutare le motivazioni poste alla base del licenziamento, debba tener conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo, presenti nei contratti collettivi di lavoro ovvero, se stipulati con l'assistenza delle richiamate commissioni di certificazione, nei contratti individuali di lavoro. **La Camera (nell'esame successivo al rinvio del disegno di legge da parte del Presidente della Repubblica) ha soppresso il riferimento alle fondamentali regole del vivere civile e all'oggettivo interesse dell'organizzazione, i quali erano posti, nel testo precedente, come altri parametri di valutazione.**

Il **comma 4** sostituisce interamente l'articolo 75 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, che individua la finalità della procedura di certificazione (cfr. supra). Rispetto al testo vigente, la disposizione in esame amplia l'ambito oggettivo di intervento della procedura di certificazione, utilizzabile non solamente in relazione alla "qualificazione dei contratti di lavoro", bensì, in senso più generale, al "contenzioso in materia di lavoro". La certificazione può operare, inoltre, con riferimento a tutti i contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro.

Articolo 31 (Conciliazione e arbitrato)

L'**articolo 31** ridisegna la sezione del codice di procedura civile recante le disposizioni generali in materia di conciliazione e arbitrato nelle controversie individuali di lavoro (artt. da 409 a 412-quater).

In estrema sintesi, la disposizione trasforma il tentativo di conciliazione, attualmente obbligatorio, in una fase meramente eventuale, introduce una pluralità di mezzi di composizione delle controversie di lavoro alternativi al ricorso al giudice e rafforza le competenze delle commissioni di certificazione dei contratti di lavoro di cui all'art. 76 del decreto legislativo 276/2003 (Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla L. 14 febbraio 2003, n. 30).

L'**ultimo capoverso del comma 1** prevede l'esclusione della responsabilità, salvi i casi di dolo o colpa grave, nel caso di conciliazione (anche in sede giudiziale) della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione. Nell'attuale disciplina, si prevede l'esclusione in ogni caso da responsabilità amministrativa, tale da costituire ad oggi una sorta di "zona franca" in cui non può essere fatta valere né la responsabilità amministrativa né quella contabile. Quindi la previsione in questione è stata introdotta a causa degli abusi in materia, per cui con questa modifica anche la conciliazione è soggetta a responsabilità amministrativa in caso di dolo o colpa grave del dirigente. Inoltre è introdotta la possibilità di inserimento nel contratto individuale di una clausola compromissoria certificata da una commissione,

Il **comma 10, modificato dal Senato**, riguarda i limiti alla **pattuizione di clausole compromissorie nelle controversie individuali di lavoro** di cui all'art. 409.

Attraverso tali clausole, le parti possono **rinvviare alle modalità di esecuzione dell'arbitrato** di cui agli illustrati artt. 412 (presso la commissione di conciliazione) e 412-quater (presso il collegio di conciliazione e arbitrato irrituale) a condizione che:

- ciò sia **previsto da accordi interconfederali e contratti collettivi di lavoro** stipulati dalle maggiori organizzazioni nazionali dei lavoratori e dei datori di lavoro (nel caso in cui manchino tali accordi, cfr. comma 11);
- la clausola compromissoria sia stata **certificata da una commissione di certificazione** dei contratti di lavoro di cui all'art. 76 del già ricordato decreto legislativo n. 276 del 2003^[8]. A seguito delle **modifiche apportate dal Senato**, l'oggetto dell'accertamento è individuato nell'effettiva volontà delle parti di devolvere agli arbitri le **eventuali controversie nascenti dal rapporto di lavoro** (il testo approvato dalla Camera, invece, faceva riferimento alle controversie "insorte in relazione al rapporto di lavoro") e viene precisato anche che tale accertamento deve avvenire all'**atto della sottoscrizione della clausola compromissoria**.

La Camera ha altresì specificato (nella precedente lettura) che, davanti alla commissione di certificazione, le parti possono farsi assistere da un legale di loro fiducia o da un rappresentante dell'organizzazione sindacale o professionale a cui abbiano conferito mandato. La clausola compromissoria non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, e non può riguardare controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro.

Articolo 32 (Decadenze e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato)

L'**articolo 32, modificato nel corso dell'esame presso la Camera**, reca disposizioni relative alle modalità e ai termini per l'impugnazione dei licenziamenti individuali (**commi 1-4**) e sui criteri di determinazione della misura del risarcimento nei casi in cui è prevista la conversione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato (**commi 5-7**).

Il **comma 1**, nel sostituire i commi 1 e 2 dell'articolo 6, della L. 604/1966, prevede che l'impugnazione del licenziamento con qualsiasi atto scritto (anche extragiudiziale, purché idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore, anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale) è inefficace se entro i successivi **270 giorni**(nel testo approvato dalla Camera il termine era di 180 giorni) il ricorso non è depositato nella cancelleria del tribunale competente o non viene data comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato. Inoltre, con la **modifica** intervenuta al **Senato** viene fatta espressamente la possibilità di produrre **nuovi documenti** formati **dopo il deposito del ricorso**.

Infine, qualora la conciliazione o l'arbitrato non vadano a buon fine, il ricorso deve essere presentato entro 60 giorni dal rifiuto o mancato accordo.

Il **comma 2, modificato dal Senato**, dispone che la nuova disciplina sull'impugnazione dei licenziamenti trovi applicazione in tutti i casi di **invalidità del licenziamento**. Al riguardo si fa presente che il testo approvato precedentemente dalla Camera prevedeva che i termini previsti al comma 1 per l'impugnazione del licenziamento si applicassero non solo ai casi di invalidità, ma anche a quelli di **inefficacia del licenziamento**.

I **commi 3 e 4** precisano che i termini previsti dal comma 1 per l'impugnazione del licenziamento si applicano anche:

- a) ai **licenziamenti che presuppongano la risoluzione di questioni** attinenti alla qualificazione del rapporto lavorativo ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto;
- b) al **recesso del committente** nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto;
- c) al **trasferimento del lavoratore subordinato** da un'unità produttiva ad un'altra.

- d) a tutte le tipologie di contratti di lavoro a tempo determinato.
- e) alla **cessione del contratto di lavoro** ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile;
- f) in ogni altro caso in cui, compresa la **somministrazione irregolare** (art. 27 del d.lgs. n. 276 del 2003), si chiedi la costituzione o l'accertamento di un **rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto**.

I commi 5-7 dettano norme, valesse anche per i giudizi pendenti alla data di entrata in vigore della legge, volte a disciplinare il risarcimento del lavoratore nel caso in cui, a seguito della violazione delle norme relative al contratto di lavoro a tempo determinato, sia prevista la sua trasformazione in contratto a tempo indeterminato.

In particolare, si prevede l'obbligo per il datore di lavoro di risarcire il lavoratore con una indennità onnicomprensiva da 2,5 a 12 mensilità, ridotta alla metà nel caso di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati a termine nell'ambito di specifiche graduatorie. Questa disposizione è di sicuro favore per il settore privato, poichè laddove è prevista la conversione del contratto a tempo indeterminato, vi è un limite al risarcimento dell'ulteriore danno. Per il settore pubblico può rivelarsi un boomerang: infatti la sola giurisprudenza formatasi in materia di abuso dei contratti a termine, prevedeva il risarcimento del danno nel limite di 20 mensilità. Con questa disposizione, per i casi più gravi potrebbe formarsi giurisprudenza che innalzi tale limite.

Articolo 48 (Disposizioni in materia di mercato del lavoro)

L'**articolo** in esame, **modificato nel corso dell'esame presso la Camera**, apporta modificazioni al D. Lgs. 276/2003, recante attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro. In particolare il **comma 6**, inserisce il comma 1-*bis* all'articolo 15 del D.Lgs. 276/2003, relativo alla Borsa continua nazionale del lavoro. Si prevede l'obbligo, per le amministrazioni pubbliche di cui al D.Lgs. n. 165 del 20019, di conferire ai nodi regionali e interregionali della borsa continua nazionale del lavoro le informazioni relative alle procedure comparative effettuate per il conferimento degli incarichi di collaborazione, nonché alle procedure selettive e di avviamento effettuate per il reclutamento di personale a tempo indeterminato e con contratti di lavoro flessibile, entro i cinque giorni successivi alla pubblicazione del bando di concorso.

Il **comma 7**, non modificato, riguarda la disciplina del lavoro a progetto, al fine di escludere dall'ambito applicativo di tale fattispecie contrattuale le prestazioni meramente occasionali, di durata complessiva non superiore a 240 ore annue, svolte nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona.

Articolo 50 (Disposizioni in materia di collaborazioni coordinate e continuative)

L'**articolo 50** reca una disciplina di carattere transitorio sui rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. In particolare, si introducono specifici criteri di determinazione della misura del risarcimento del danno, per i casi di accertamento della natura subordinata di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, qualora il datore di lavoro avesse offerto, entro il 30 settembre 2008, la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato. In tale ipotesi è tenuto unicamente a risarcire il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità di retribuzione.

Nel corso dell'**esame al Senato** il testo è stato integrato al fine di ampliare l'ambito applicativo della norma, stabilendo che essa trovi applicazione anche nel caso in cui il datore di lavoro offra, successivamente all'entrata in vigore della legge, l'**assunzione a tempo indeterminato per mansioni equivalenti** a quelle svolte durante il rapporto di lavoro precedentemente in essere.