

Stabilizzazioni del personale

Il variegato mondo delle “stabilizzazioni” dopo la riforma Madia e la “piramide” della Legge di stabilità per il 2018

di Paola Cosmai - Dirigente Avvocato S.S.N.

Con l'ultima riforma Madia, approvata con il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, la Circolare 23 novembre 2017, n. 3, di carattere additivo più che esplicativo e, da ultimo, con la Legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge di stabilità per l'anno 2018) si completa l'articolato piano delle c.d. stabilizzazioni, con tale termine dovendo includersi sia quelle strettamente intese, sia quelle ad esse assimilabili non per *iter* e presupposti bensì per finalità di riduzione del precariato nelle pubbliche Amministrazioni, come l'innovativa “piramide” introdotta per il settore della ricerca.

La nascita del precariato nella pubblica Amministrazione

Il contratto a tempo determinato e, più in generale, le forme di impiego flessibili, dopo una iniziale sperimentazione nel comparto privato con la Legge 28 febbraio 1987, n. 57, sono state estese anche a quello pubblico con l'art. 36 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (da ora in poi anche TUIPI), ripetutamente novellato per fronteggiare esigenze nate come transitorie per poi divenire endemiche, ovvero per contenere la spesa pubblica concentrandola – almeno formalmente – in uno scorcio temporale limitato senza a priori cronicizzarla, ovvero ancora per rispondere a necessità politiche ed elettorali, essendo noto che, da un lato, i rinnovi dei vertici di indirizzo nelle pubbliche Amministrazioni recano in sé una pletera di attendenti di matrice partitica e, dall'altro, che le assunzioni – ancorché non a tempo indeterminato per penuria di risorse – costituiscono un appetibile bacino elettorale su cui

soprattutto la classe uscente può puntare attraverso manovre più o meno spinte.

Per taluni aspetti salienti, il TUIPI ha in ogni caso mantenuto per le forme di lavoro flessibile una disciplina distinta rispetto a quella organica della Legge 6 settembre 2001, n. 368 (1), prima, e del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (2), poi, soprattutto per ciò che concerne l'apparato sanzionatorio in caso di abuso dell'istituto, vietando la trasformazione (3) del rapporto a tempo indeterminato previsto invece per le imprese dall'art. 5 della Legge n. 368/2001.

Tanto, sia in ragione del principio costituzionale del concorso per l'accesso ai pubblici Uffici dettato dall'art. 97 (4), sia di quello dell'equilibrio finanziario assicurato dalla programmazione del fabbisogno, ammettendo – per converso - il solo risarcimento dei danni, peraltro con l'obbligo di recupero erariale nei confronti dei dirigenti responsabili della violazione normativa con dolo o colpa grave (5).

(1) Secondo Biagi, *La nuova disciplina del lavoro a termine*, Giuffrè, 2002: “il legislatore ha inteso ricondurre ad unità un quadro legale fortemente frammentato” a causa dei numerosi interventi legislativi succedutisi nel tempo, che avevano inciso fortemente sull'impianto della Legge 18 aprile 1962, n. 230.

(2) Decreto legislativo recante la “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 24 giugno 2015, n. 144, Supplemento Ordinario n. 34. Per l'approfondi-

mento di taluni aspetti della normativa: Cosmai, “Jobs Act: il nuovo part time”, in il *Quotidiano per la P.A.*, Leggi d'Italia, 2 luglio 2015; Id., “Jobs Act: cambia il regime delle mansioni, anche nel pubblico impiego?”, *ibidem*, 26 giugno 2015.

(3) *Ex multis* sul divieto: Cass., Sez. lav., 15 giugno 2010, n. 14350, Id. 7 maggio 2008, n. 11161.

(4) Corte cost. 27 marzo 2003, n. 89.

(5) Trib. Trieste, Sez. lav., 28 maggio 2011, su www.lexitalia.it.

Differenze, queste, giudicate compatibili con i precetti comunitari (6) dalla Corte di Giustizia avendo essa ritenuto che gli Stati possano articolare discrezionalmente l'apparato sanzionatorio in caso di ricorso indiscriminato ed abusivo della contrattazione flessibile, tenendo conto delle peculiarità dei rispettivi ordinamenti, ivi inclusi quelli burocratici pubblici.

Nel corso del tempo, però, alcune deroghe espresse al regime generale previsto dalla Legge n. 368 cit. sono state introdotte in determinati settori ritenuti nevralgici per garantire un'erogazione di servizi pubblici essenziali in maniera sufficiente, ossia quello dell'istruzione e dei livelli essenziali di assistenza (da ora in poi anche Lea) cui afferiscono tanto il comparto sanitario in senso stretto, quanto il comparto della ricerca.

Il precariato scolastico

Segnatamente per il primo, l'art. 10 della menzionata Legge n. 368/2001 ha introdotto deroghe per il personale docente e non docente delle scuole statali connotato da un'endemica flessibilità correlata alla variabilità quantitativa e di collocazione geografica della platea dei discenti e, pertanto, destinatario di reiterati contratti di supplenza al fine di assicurare l'erogazione dell'istruzione e dei servizi essenziali connessi in ossequio agli artt. 33 e 34 della Costituzione. Settore, quello statale, cui si è aggiunto a fatica e grazie al diritto pretorio ed alle sollecitazioni dell'Anci anche quello dell'istruzione locale, rimasta esclusa anche dalla deroga espressa al divieto dei contratti a termine riportata dall'art. 29, comma 2, lett. c) del decreto 81 cit. e, successivamente anche dalla c.d. Legge della Buona Scuola 13 luglio 2015, n. 107, che all'art. 1, commi da 95 a 104, ha elaborato un fitto piano assunzionale a tempo indeterminato a decorrere dall'anno scolastico 2015/2016, ma destinato solo ai vincitori ed idonei del concorso del 2012 (7) ed agli iscritti nelle graduatorie ad esaurimento di cui all'art. 1, com-

ma 695, lett. c), della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, senza nulla prevedere per gli insegnanti comunali (8).

Peraltro, al fine di evitare il formarsi di nuovo precariato, ma sempre e solo ministeriale senza nulla disporre per il personale educativo dipendente dai Comuni, la medesima Legge n. 107/2015 all'art. 1, commi 131 e 132, ha previsto che:

131. A decorrere dal 1° settembre 2016, i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati con il personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario presso le istituzioni scolastiche ed educative statali, per la copertura di posti vacanti e disponibili, non possono superare la durata complessiva di trentasei mesi, anche non continuativi.

132. Nello stato di previsione del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della ricerca è istituito un fondo per i pagamenti in esecuzione di provvedimenti giurisdizionali aventi ad oggetto il risarcimento dei danni conseguenti alla reiterazione di contratti a termine per una durata complessiva superiore a trentasei mesi, anche non continuativi, su posti vacanti e disponibili, con la dotazione di euro 10 milioni per ciascuno degli anni 2015 e 2016, fermo restando quanto previsto dall'art. 14 del Decreto legge 31 dicembre 1996, n. 669, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 febbraio 1997, n. 30, e successive modificazioni.

La vistosa lacuna, foriera di richieste correttive da parte dell'Anci (9) a favore delle maestre in forza agli asili nido ed alle scuole dell'infanzia comunali condivise dal Ministero per la semplificazione e la pubblica Amministrazione nella Circolare 3 settembre 2015, n. 3, è stata poi colmata come noto solo con il D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito con Legge 7 agosto 2016, n. 160, che con l'art. 17 ha espressamente aggiunto i commi 228-bis e 228-ter all'art. 1, comma 228 della Legge n. 208/2015 cit., autorizzando i Comuni, rispettivamente, a procedere ad un piano triennale straordinario di assunzioni del personale educativo delle scuole di infanzia e degli asili nido e alla stabilizzazione di quello precario, sia pure entro determinati limiti e nel rispetto di specifiche prescrizioni.

(6) CGE, 7 settembre 2006, causa C-53/03, Marrosu e Sardino, nonché 7 settembre 2006, causa C184/04 Vassallo; CGE 4 luglio 2006, causa C-212/04, Adeneler.

(7) Concorso bandito con D.D. n. 82/2012, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 4^a serie speciale, 25 settembre 2012, n. 75.

(8) Rimasti esclusi così anche dal piano straordinario di assunzioni è stato indetto con Decreto direttoriale 17 luglio 2015, n. 767. Il 14 gennaio 2016, rispondendo all'interrogazione a risposta immediata 5-07353, il rappresentante del Governo ha fatto presente che le operazioni di nomina si sono concluse tutte nei tempi previsti ed in particolare: le fasi O (ordinarie operazioni di immissioni in ruolo) e A (prima fase del piano straordinario), entro il mese di luglio 2015; la fase B (copertura

dei posti di organico di diritto rimasti vacanti e disponibili dopo la fase A), il 2 settembre 2015; la fase C (copertura dei posti per il potenziamento dell'offerta formativa) il 10 novembre 2015. All'esito delle operazioni O, A e B, a livello nazionale, sono risultati immessi in ruolo su posti comuni 24.370 docenti e su posti di sostegno 14.241 docenti. All'esito della fase C, funzionale all'immissione in ruolo dell'organico per il potenziamento, le immissioni in ruolo sono state pari a 44.677, cui se ne debbono aggiungere 2.788 sul sostegno. Al termine delle operazioni, le proposte di nomina in ruolo accettate sono state complessivamente 86.076. Ha, poi, depositato documentazione di dettaglio.

(9) Istanza inoltrata al Ministro per la semplificazione e la pubblica Amministrazione il 28 agosto 2015.

Il precariato sanitario e della ricerca. Cenni

Per completezza, esulando il settore da quello di specifico interesse di questa *Rivista*, per ciò che concerne la Sanità e la Ricerca ci si limita a segnalare che, nelle more della più complessiva riorganizzazione prevista dal Decreto del Ministero per la Salute 2 aprile 2015, n. 70 e, con essa, della rideterminazione del fabbisogno di personale atta a garantire il rispetto dei turni e dell'orario di lavoro fissati dall'Unione Europea, il comma 542, dell'art. 1, della Legge n. 208/2015, in deroga all'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, ha autorizzato gli enti del Servizio Sanitario Nazionale (da qui anche SSN) a stipulare contratti di lavoro flessibili da poter prorogare fino al termine massimo del 31 ottobre 2016, con comunicazione al Dicastero della Salute e dell'Economia, qualora all'esito della nuova programmazione risultassero permanere le stesse criticità.

Disposizioni cui si aggiunge, per gli Enti pubblici di ricerca il D.Lgs. 25 novembre 2016, n. 218 e per gli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico e quelli zoo profilattici sperimentali l'art. 1, comma 410, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232, che consentono la stipula di contratti di collaborazione e flessibili in deroga al generale divieto.

I rimedi: le procedure di stabilizzazione

L'introduzione della flessibilità nel pubblico impiego ha finito, dunque, con l'incidere sui sistemi di ingresso nell'apparato burocratico previsti dall'art. 97, commi 1 e 3, della Carta Costituzionale laddove stabiliscono, rispettivamente, che "*I pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge, in modo che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'Amministrazione*" e che "*Agli impieghi presso le pubbliche Amministrazioni si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge*", nonché dell'art. 51 secondo cui "*Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in posizione di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge*", e recepiti dall'art. 35 del TUPI.

L'inesorabile cronicizzazione del fenomeno, nato come temporaneo ed eccezionale, ha indotto il

Governo Prodi con la manovra finanziaria 2007-2011 ad approntare rimedi al precariato storico nella pubblica Amministrazione fissando, tra gli obiettivi fondamentali, quello di risolverlo in tempi diluiti attraverso l'assorbimento con contratti di lavoro a tempo indeterminato, attraverso le c.d. procedure di stabilizzazione, poi delineate in maniera più puntuale, quanto a presupposti, criteri ed *iter*, dapprima dalla Legge 27 dicembre 2006, n. 296, art. 1, commi 519 e 558, nonché con la Legge 24 dicembre 2007, n. 244, art. 3, comma 90, recanti, rispettivamente, l'approvazione della Legge finanziaria per gli anni 2007 e 2008.

Strumento di reclutamento, quello della stabilizzazione, che - come chiarito da due distinte circolari della Funzione Pubblica, 30 aprile 2007, n. 7 e 18 aprile 2008, n. 5 - rappresenta una deroga alla procedura ordinaria del concorso pubblico proprio perché si realizza attraverso un percorso riservato ad una platea ristretta di soggetti, che siano in possesso di determinati requisiti ed abbiano maturato un determinato periodo di esperienza lavorativa in ambito pubblico, secondo le dettagliate disposizioni previste dalle su indicate leggi e che vi abbiano fatto inizialmente ingresso attraverso procedure selettive, altrimenti dovendo sostenerle al fine dello stabile inserimento nell'apparato burocratico, con espressa esclusione dei collaboratori di *staff* o di fiducia di organi politici.

L'istituto, sin dal suo ingresso nell'ordinamento, è apparso di portata dirompente sul sistema di accesso nella pubblica Amministrazione disegnato dal legislatore, costituente prima ed ordinario poi, forieri di altrettanti problemi anche in ordine al riparto di competenze legislative nella *sedes materiae* tra Stato e Regioni, oggetto di ricorrenti interventi del Giudice delle Leggi (10), sottendendo evidentemente più che altro la necessità di risolvere almeno in parte il fenomeno del c.d. precariato nella pubblica Amministrazione (11).

Ratio, quella poc'anzi indicata, che nondimeno la Consulta, nei suoi diversi interventi, ha prudentemente messo in ombra, affermandone viceversa quella dell'Amministrazione a beneficiare in maniera permanente dell'esperienza ormai acquisita dal personale c.d. precario, altrimenti non potendo sostenerne la compatibilità con l'inderogabile principio costituzionale dell'assunzione nel settore pubblico solo mediante concorso aperto alla generalità

(10) Corte Costituzionale 13 novembre 2009, n. 293, id. 14 luglio 2009, n. 215.

(11) Fenomeno il cui antesignano è il c.d. lavoro socialmen-

te utile proprio degli Enti locali ai sensi della Legge 1 giugno 1977, n. 285, recante disposizioni a sostegno dell'occupazione giovanile.

dei cittadini, da sempre propugnato (12) (benché il fondamento rinvenuto dal massimo Consesso, seppure di scarsa tenuta, è stato accompagnato da una serie di puntualizzazioni volte a rimarcare la necessità di limitare il ricorso a tali forme eccezionali di assunzione nel settore pubblico (13)). Peraltro, punto nodale di partenza al fine di scongiurare qualsivoglia ipotesi di coercizione della pubblica Amministrazione a procedere alla stabilizzazione del personale precario è l'assunto della natura non obbligatoria, ma assolutamente discrezionale della facoltà di procedervi, con la correlata inesistenza del diritto dell'interessato a conseguirla, vantando il medesimo una posizione di mera aspettativa di fatto (14), potendo l'Amministrazione attivarsi in tal senso solo allorquando ricorrano sia effettive esigenze funzionali, sia le condizioni e i presupposti (quali il rispetto del patto di stabilità e le vacanze di organico) trattandosi comunque di nuove assunzioni (15).

Assunto confermato anche successivamente dalla Corte Costituzionale (16) secondo la quale al principio del pubblico concorso deve riconoscersi un ambito di applicazione ampio, tale da non includere soltanto le ipotesi di assunzione di soggetti precedentemente estranei alle pubbliche Amministrazioni, ma anche i casi di nuovo inquadramento di dipendenti già in servizio e quelli di trasformazione di rapporti non di ruolo, e non instaurati *ab origine* mediante concorso, in rapporti di ruolo. Cosicché il principio suddetto, pur non essendo incompatibile, nella logica dell'agevolazione del buon andamento della pubblica Amministrazione, con la previsione per legge di condizioni di accesso intese a consentire il consolidamento di pregresse esperienze lavorative maturate nella stessa Amministrazione, tuttavia non tollera, salvo circostanze del tutto eccezionali, la riserva integrale dei posti disponibili

in favore del personale interno, in particolare dovendo ritenersi insufficiente a giustificare la deroga la semplice circostanza che determinate categorie di dipendenti abbiano prestato attività a tempo determinato presso l'Amministrazione, come pure la personale aspettativa degli aspiranti ad una misura di stabilizzazione.

E tuttavia, il sistema correttivo approntato dalla giurisprudenza costituzionale allo scopo di prevedere una forma minima di selezione del personale anche in sede di stabilizzazione, ha mostrato le sue deficienze allorquando i Tribunali amministrativi, investiti delle questioni afferenti alle graduatorie dei precari da stabilizzare, hanno declinato la propria giurisdizione affermando che il procedimento volto alla loro formazione non costituisce una procedura concorsuale in senso proprio, in quanto è del tutto assente qualsiasi giudizio comparativo tra gli aspiranti, oltre che qualsivoglia discrezionalità nella valutazione dei titoli di ammissione, sicché deve concludersi che la procedura esuli dall'ambito del concorso o della procedura selettiva, essendo al contrario attinente alla fase dell'assunzione ovvero della conseguente instaurazione del rapporto di lavoro che rientra nella giurisdizione ordinaria (17).

I tratti salienti *in parte qua* della riforma Madia

Non di meno il perdurante proliferare nelle Amministrazioni di ogni comparto di forme di impiego flessibili di natura non subordinata e non precedute da alcuna forma di selezione, onde rispondere al fabbisogno delle strutture o, nelle versioni patologiche, ad esigenze politiche e clientelari, pur in presenza dei ricorrenti divieti assunzionali ha determinato l'infittirsi delle schiere di lavoratori precari, nelle variegate vesti di collaboratori a progetto, continuati e coordinati, interinali e simili, pun-

(12) Invero, la Corte Costituzionale non è intervenuta nel merito delle disposizioni finanziarie dei che trattasi, atteso che, pur essendo investita della loro valutazione dal Consiglio di Stato con ordinanza del 13 maggio 2008, ne ha dichiarato inammissibile la questione l'ordinanza 13 marzo 2009, n. 70, talché i criteri ermeneutici e di indirizzo risultano ricavabili da precedenti pronunce che la Consulta ha reso in casi analoghi, ovvero in occasione del vaglio delle leggi regionali attuative delle stabilizzazioni di cui alle leggi finanziarie citate. Tra queste, in particolare: Corte Costituzionale 3 marzo 2006, n. 81, id. 26 maggio 2006, n. 205 e id. 9 novembre 2006, n. 363.

(13) *Ex multis* Corte Costituzionale n. 293/2009, secondo cui l'area delle eccezioni al concorso deve essere delimitata in modo rigoroso e, per potersi considerare costituzionalmente legittima, deve rispondere a peculiari e straordinarie esigenze di interesse pubblico, non essendo sufficiente a giustificarla la semplice circostanza che determinate categorie di dipendenti abbiano prestato attività a tempo determinato presso la pub-

blica amministrazione e che, pertanto, si sia ingenerata in loro una aspettativa, piuttosto occorrendo "particolari ragioni giustificatrici, ricollegabili alla peculiarità delle funzioni che il personale da reclutare è chiamato a svolgere, in particolare relativamente all'esigenza di consolidare specifiche esperienze professionali maturate all'interno dell'amministrazione e non acquisibili dall'esterno, le quali facciano ritenere che la deroga al principio del concorso pubblico sia essa stessa funzionale alle esigenze di buon andamento dell'amministrazione".

(14) TAR Veneto - Venezia 19 ottobre 2007, n. 3342.

(15) Corte dei conti Regione Sardegna 25 maggio 2009, n. 16.

(16) Corte Costituzionale, 18 febbraio 2011, n. 52.

(17) Tra le tante: TAR Catanzaro 11 maggio 2006, n. 512; id., Roma 3 dicembre 2008, n. 10976; id. Perugia 11 dicembre 2008, n. 819; id. Firenze 9 ottobre 2009, n. 1529; id. Bologna 2 novembre 2009, n. 2120.

tualmente prorogati sia pur con l'ostracismo dei Giudici contabili.

Di tali forme di impiego flessibile, esulanti sinora dalle tradizionali forme di stabilizzazione innanzi tratteggiate, il Governo in carica ha avuto il merito di prendere coraggiosamente atto e di tentare di porvi rimedio approntando misure, da un lato, risolutive e, dall'altro, interdittive che, diluite nel tempo, dovrebbero concorrere, nel primo caso, al graduale assorbimento dei lavoratori nei ruoli stabili delle rispettive Amministrazioni e, nel secondo, a debellare definitivamente il fenomeno.

La Legge delega 7 agosto 2015, n. 124 (18), ha creato i presupposti laddove ha disposto all'art. 17, tra l'altro, il riassetto del TUPI non solo in termini di ricognizione normativa, allo scopo di evitare duplicazioni e conseguenti incertezze applicative, ma anche di innovazione introducendo una nuova definizione di fabbisogno di personale che tenga conto delle reali necessità e la modifica delle forme flessibili di impiego così da eliminare il precariato. Criteri poi declinati in sede attuativa dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, che con agli artt. 4 e 5 rivisita il concetto di fabbisogno e di organizzazione e gestione del personale attraverso la modifica degli artt. 6 e 7 del TUPI e l'inserimento dell'art. 6-ter, gettando le basi per le successive politiche del personale tese all'assorbimento del precariato poi dettagliate con la Circolare della Funzione Pubblica n. 3/2017.

In particolare, quanto al fabbisogno, esso è tarato in base al piano triennale - secondo la nuova versione dell'art. 6 cit. - che deve essere coerente con la pianificazione pluriennale delle attività e della *performance*, nonché con le relative linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter e deve indicare le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione nei limiti di quelle quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

In mancanza del predetto piano e degli adempimenti ad esso connessi le Amministrazioni pubbliche non possono assumere nuovo personale, salvo il personale ATA, universitario e degli Enti di ricerca, nonché del SSN soggetti a specifica disciplina.

Detto in estrema sintesi, dunque, è finalmente abolita la vecchia "dotazione organica" di cui all'art. 6-bis abrogato in *parte qua*. Tuttavia, per l'individuazione del fabbisogno sarà però necessario attendere l'emanazione dei decreti di natura non regolamentare (precisazione che risente del suggerimento dei Giudici di Palazzo Spada in sede consultiva (19)) recanti le linee guida di cui all'art. 6-ter innestato dal decreto 75 a cura del Ministro per la semplificazione e la pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Dette linee di indirizzo saranno definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato e, per ciò che concerne le Regioni, gli Enti regionali, il SSN e gli Enti locali, essi saranno adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata e, per il SSN, di concerto anche con il Ministro della salute.

Una volta adottati i piani di che trattasi ciascuna Amministrazione dovrà comunicarli al Dipartimento della Funzione Pubblica in uno agli eventuali aggiornamenti successivi giacché, in assenza, è fatto divieto di assunzione.

Con decreti di analoga natura e emanati secondo l'iter sopra descritto saranno poi adottate misure correttive qualora piani rivelino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica.

Come anticipato, coerente con il nuovo concetto di programmazione dei fabbisogni anche la modifica dell'art. 7 del TUPI dedicato ai contratti di lavoro flessibile che il D.Lgs. n. 75/2017 guarda con sfavore, vietando alle Amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. Dura la sanzione, perché i contratti posti in essere in violazione del presente comma sono nulli e determinano responsabilità erariale oltre che dirigenziale sotto il profilo della erogabilità della retribuzione di risultato.

(18) Cosmai, Pubblica Amministrazione: parte l'ennesima riforma, *Quotidiano Leggi d'Italia Professionale*, 5 agosto 2015; id., Nasce il nuovo testo unico del pubblico impiego: tra modifiche e semplificazioni, *ivi*, 5 settembre 2015.

(19) Consiglio di Stato - Commissione Speciale ha rilasciato parere 21 aprile 2017, n. 916. Cosmai, Consiglio di Stato e riforma del pubblico impiego: bocciate le "linee guida ministeriali", *il Quotidiano per la P.A.*, *Leggi d'Italia*, 15 maggio 2017.

Verso nuove forme di pseudo-stabilizzazioni

Gli articoli 9 e 20 della c.d. riforma Madia costituiscono il cuore *in parte qua* della novella laddove, il primo, rubricato “*Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile*”, per debellare il fenomeno del precariato pubblico, ammette tali modalità di impiego – con espressa esclusione del personale ATA, universitario e della ricerca - solo per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall’art. 35 del TUPI e nel rispetto del D.Lgs. n. 81/2015 e con obbligo di comunicazione ed informazione alle organizzazioni sindacali, all’ARAN ed ai nuclei di valutazione o agli organismi indipendenti di valutazione di cui all’art. 14 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, oltre che alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento.

Mentre il secondo, che volge al concreto superamento del precariato, prevede che le Amministrazioni possano, nel triennio 2018-2020, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni e con l’indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:

- a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della Legge 7 agosto 2015, n. 124 con contratti a tempo determinato presso l’Amministrazione che procede all’assunzione;
- b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso Amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all’assunzione;
- c) abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell’Amministrazione che procede all’assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

Inoltre, nel medesimo triennio esse possono bandire, sempre in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni e ferma restando la garanzia dell’adeguato accesso dall’esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al 50% dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:

- a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della Legge n. 124/2015, di un con-

tratto di lavoro flessibile presso l’Amministrazione che bandisce il concorso;

b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l’Amministrazione che bandisce il concorso.

Per tali finalità le Amministrazioni possono anche elevare gli stanziamenti per la copertura delle spese di che trattasi riducendo proporzionalmente quelle previste per i contratti di lavoro flessibile; tuttavia fino al termine delle procedure di stabilizzazione di che trattasi è fatto divieto alle Amministrazioni interessate di instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile.

Ne sono testualmente esclusi:

- gli addetti agli uffici di diretta collaborazione di cui all’art. 14 del TUPI;
- gli assunti ex artt. 90 e 110 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- il personale ATA;
- il personale degli enti di ricerca;
- i lavoratori assunti con contratti di somministrazione;
- il personale medico, tecnico-professionale ed infermieristico del SSN per il quale continua ad applicarsi l’art. 1, comma 543, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208.

Per coloro che partecipino alle procedure *de quibus* gli enti possono prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile fino alla loro conclusione, nei limiti delle risorse disponibili.

La Circolare “additiva” della Funzione Pubblica apre all’assorbimento dei Co.co.co. Cenni e suggerimenti operativi

Senza voler addentrarsi nel contenuto della Circolare 23 novembre 2017, n. 3 di Palazzo Vidoni, oggetto di altro specifico intervento, se ne segnala la portata additiva, di particolare ausilio per le Amministrazioni, laddove le autorizza – forzando il dettato normativo del decreto 75 cit. – alla proroga dei contratti flessibili di cui all’art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017, pur non avendo ancora bandito i relativi bandi di concorso con la riserva massima del 50% dei posti disponibili, quanto meno per quei lavoratori che ne siano interessati e finanche nelle more dell’approvazione dei fabbisogni secondo la nuova disciplina della riforma Madia poc’anzi accennata. A tal proposito, laddove le Amministrazioni abbiano deliberato nel senso di destinare la citata aliquota di posti vacanti o una inferiore ai lavoratori di che trattasi, allo scopo di poterne prorogare i con-

tratti, posto che tale possibilità è riservata esclusivamente a coloro che partecipino alle procedure, si suggerisce di procedere – ovviamente entro i termini di scadenza dei contratti di collaborazione - di indire un avviso interno per la manifestazione di interesse a partecipare ai futuri bandi di concorso rivolto ai lavoratori interessati, richiedendo anche l'allegazione del contenuto delle prestazioni effettivamente espletate in ragione del/i contratto/i stipulato/i con l'Ente e del *curriculum vitae* aggiornato.

L'acquisizione di tali manifestazioni di interesse, infatti, consentirà alle Amministrazioni, da un lato, di calcolare la possibile platea degli interessati agli emanandi bandi di concorso rendendo possibile le proroghe di costoro, pur non avendoli ancora banditi; dall'altro lato, di operare una ricognizione attendibile e reale delle professionalità interessate; e, dall'altro lato ancora, di modulare il proprio fabbisogno in base alla platea in parola.

Più precisamente, considerato il numero, la categoria ed il profilo professionale dei posti disponibili secondo l'ultimo fabbisogno approvato (ancorché in fieri, secondo le nuove modalità di elaborazione di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 75/2017 rammentate dalla Circolare n. 3/2017) le Amministrazioni potranno avere specifica contezza della rispettiva corrispondenza dei lavoratori precari, apportando se del caso le modifiche necessarie a non disperdere

le professionalità "interne" cui riservarne una percentuale massima della metà. Tenendo in debito conto dei titoli di studio richiesti per l'accesso alle diverse categorie e di quanti degli aspiranti che abbiano presentato la propria manifestazione di interesse ne siano in possesso; nonché di quale ne sia il numero complessivo in rapporto al numero dei posti disponibili.

Questo costituisce il primo ed indefettibile passo per consentire le proroghe dei contratti flessibili che, difatti, la legge riserva ai soli interessati alle procedure concorsuali e, inoltre, il *modus operandi* più opportuno allo scopo di calcolare se il numero di posti riservati risulti capiente rispetto a quello degli aspiranti con la possibilità, in caso negativo, di valutare la possibilità di bandire concorsi per reclutamento a tempo parziale così da poter raddoppiare – di fatto – il numero dei collaboratori da assumere a tempo indeterminato con tale speciale procedura, tenuto conto che le proroghe cessano *ope legis* al completamento delle procedure selettive e, indi, con l'approvazione della graduatoria dei vincitori, con l'effetto di risolvere a tale data i rapporti di collaborazione con gli idonei non vincitori.

Fermo restando, naturalmente, che è facoltà dei collaboratori riservatari di concorrere anche per i posti non loro destinati qualora ne abbiano i requisiti di partecipazione.

Suggerimenti operativi per l'attuazione dell'art. 20 D.Lgs. n. 75/2017

Attività	Finalità
Approvazione fabbisogno con individuazione del numero dei posti vacanti e delle relative categorie /profili	Adempiere al presupposto richiesto dal D.Lgs. n. 75/2017 e dalla Circolare n. 3/2017
Se non si riesce a bandire il concorso entro la scadenza dei contratti flessibili, indire avviso interno per acquisire manifestazioni di interesse a parteciparvi e curriculum da coloro che abbiano i requisiti di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017	Il D.Lgs. n. 75/2017 prevede la possibilità di proroga dei contratti flessibili di coloro che partecipano ai concorsi mentre la Circolare n. 3/2017 la consente anche per i potenziali interessati nelle more dei bandi, tenendo conto dei posti disponibili e della professionalità dei lavoratori aspiranti. L'avviso interno consente di individuare i contratti flessibili da prorogare pur non avendo bandito i concorsi
Acquisite le manifestazioni di interesse, è necessario: a) verificare la ricorrenza per ciascun aspirante dei requisiti di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017; b) fare la ricognizione della professionalità di ciascuno in base al contenuto del contratto/i flessibile/i, delle relative mansioni svolte e del curriculum; c) verificare la rispondenza delle caratteristiche degli aspiranti a quelle dei posti vacanti	Lo <i>screening</i> è necessario per individuare coloro che, potendo partecipare ai bandi di concorso da emanare con la riserva posti del 50% massimo, possono essere destinatari di proroghe contrattuali legittime
Individuata con esattezza la potenziale platea, laddove vi fossero professionalità variegata non tutte riconducibili alla tipologia di posti vacanti (perché ad esempio in maggioranza diplomate a fronte di un maggior numero di posti accessibili con la laurea) e nondimeno l'Amministrazione volesse avvalersene stabilmente, essa potrebbe valutare di modificare corrispondentemente il fabbisogno (ad esempio diminuendo il numero di posti vacanti per laureati ed aumentando quelli per diplomati o variandone i profili), semmai ricorrendo anche al <i>part time</i> , fermi i limiti di spesa e di <i>turn over</i>	L'accorgimento consente di tarare meglio il fabbisogno ed aumentare le possibilità di eliminare il precariato e valorizzare le professionalità assunte con contratti flessibili

Attività	Finalità
L'Amministrazione, all'esito della ricognizione, deve quindi deliberare di voler avvalersi delle speciali procedure concorsuali di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017 riservando l'aliquota del 50% (o altra, inferiore) dei posti disponibili ai lavoratori con contratto flessibile e di avere necessità - per garantire la continuità dei servizi - di continuare ad avvalersi, fino alla conclusione delle procedure selettive, di costoro i cui contratti risultino in scadenza	Tale manifestazione di volontà consente di prorogare legittimamente i contratti flessibili in scadenza di tutti i lavoratori interessati, fino alla chiusura delle incipienti procedure concorsuali

Le altre forme di stabilizzazione per i settori speciali. La stabilizzazione del personale scolastico, anche comunale

Tradizionalmente escluse dalle procedure di stabilizzazione e simili gli addetti agli uffici di diretta collaborazione di cui all'art. 14 del TUIP e i lavoratori assunti ex artt. 90 e 110 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, per quanto concerne il personale ATA, quello degli enti di ricerca ed il personale medico, tecnico-professionale ed infermieristico del SSN continuano ad applicarsi le specifiche discipline di settore.

Quanto alla stabilizzazione (20) del precariato scolastico, allo scopo di assicurare adeguati livelli di offerta formativa nelle scuole primarie e negli asili nido, il novellato comma 228-bis cit. dispone che, così come disposto dalla Legge n. 107/2015 cit. per i gradi di istruzione successivi, i Comuni possono procedere, negli anni 2016, 2017 e 2018, ad un piano triennale straordinario di assunzioni a tempo indeterminato di personale insegnante ed educativo, nei limiti delle disponibilità di organico e della spesa di personale sostenuta per assicurare i relativi servizi nell'anno educativo e scolastico 2015-2016, fermo restando il rispetto degli obiettivi del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate e le spese finali, e le norme di contenimento della spesa di personale.

Inoltre, come anticipato, il D.L. n. 113/2016 con il menzionato comma 228-ter prevede che i Comuni (sempre nel triennio 2016-2018) possano effettuare procedure di stabilizzazione di contingenti di personale educativo e scolastico impiegato a tempo determinato nelle scuole d'infanzia e degli

asili nido, sempre per consentire, come peraltro evidenziato nella relazione illustrativa allegata al provvedimento, il mantenimento dei livelli di offerta formativa.

In primo luogo, si dispone (al fine di ridurre il ricorso ai contratti a termine nonché valorizzare la professionalità acquisita dal personale citato) la possibilità per i Comuni di assumere, nei richiamati istituti scolastici, personale inserito in proprie graduatorie (adottate ai sensi dell'art. 4, comma 6, del D.L. 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 ottobre 2013, n. 125, nonché dell'art. 1, comma 558, della Legge n. 296/2006, e dell'art. 3, comma 90, della Legge 24 dicembre 2007, n. 244), nonché personale inserito in altre, proprie graduatorie definite a seguito di prove selettive per titoli ed esami.

Laddove, in sintesi, l'art. 4, comma 6, del D.L. n. 101/2013, 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, di ridurre il numero dei contratti a termine, ha previsto la possibilità per le Amministrazioni, a decorrere dal 1° settembre 2013 fino al 31 dicembre 2018, nel limite massimo del 50% delle risorse disponibili per le assunzioni, di bandire procedure concorsuali (per titoli ed esami) per assunzioni a tempo indeterminato di personale non dirigenziale.

Procedure riservate esclusivamente ai soggetti in possesso dei requisiti di cui all'art. 1, commi 519 e 558 della Legge n. 296/2006 e all'art. 3, comma 90, della Legge n. 244/2007 (21), nonché ai sogget-

(20) Programma di stabilizzazione che tende a sanare situazioni di precarietà e di abuso dei contratti a termine che nel comparto scuola sono state censurate anche dalla Consulta che, in linea con la giurisprudenza della Corte di giustizia (sentenza 26 novembre 2014 resa nelle cause riunite C-22/13, da C-61/13 a C-63/13 e C-418/13, Mascolo) con la decisione 20 luglio 2016, n. 187, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 4, commi 1 e 11, della L. 3 maggio 1999, n. 124 (Disposizioni urgenti in materia di personale scolastico), nella parte in cui autorizza, in mancanza di limiti effettivi alla durata massima totale dei rapporti di lavoro successivi, il rinnovo po-

tenzialmente illimitato di contratti di lavoro a tempo determinato per la copertura di posti vacanti e disponibili di docenti nonché di personale amministrativo, tecnico e ausiliario, senza che ragioni obiettive lo giustifichino.

(21) Ossia: a) del personale non dirigenziale in servizio a tempo determinato da almeno 3 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 3 anni, anche non continuativi, nel quinquennio anteriore alla data del 1° gennaio 2007, che ne faccia istanza, purché sia stato assunto mediante procedure selettive

ti che al 1° settembre 2013 avessero maturato, negli ultimi 5 anni, almeno 3 anni di servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato alle dipendenze dell'Amministrazione emanante il bando, con esclusione, in ogni caso, dei servizi prestati presso Uffici di diretta collaborazione degli organi politici.

Inoltre è stata prevista una specifica procedura per il personale non dirigenziale delle Province, purché in possesso dei richiamati requisiti, ammesso a partecipare ad una procedura selettiva indetta da un'Amministrazione avente sede nel territorio provinciale (anche se non dipendente dall'Amministrazione che emana il bando).

Le procedure in parola - che sono alternative a quelle previste dall'art. 35, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 - possono essere impiegati solo le risorse assunzionali relative al quadriennio 2013-2016, anche considerate complessivamente e non anno per anno, e in misura non superiore al 50%, mentre le relative graduatorie sono utilizzabili per le assunzioni nel quadriennio 2013-2016.

Il secondo periodo del comma 228-ter prevede altresì la possibilità, per i Comuni interessati, di utilizzare le risorse destinate all'assunzione di personale con contratti flessibili ex art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010 per assunzioni a tempo indeterminato volte al superamento dei medesimi contratti a termine, con contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa dal tetto di cui al medesimo art. 9 cit., fermo restando il rispetto degli obiettivi del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate e le spese finali e le norme di contenimento della spesa di personale, qualora le Amministrazioni richiamate possano sostenere a regime la spesa di personale di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, riferita ai soli contratti a tempo determinato sottoscritti con il personale educa-

tivo e scolastico delle scuole d'infanzia e degli asili nido, in misura non superiore all'ammontare medio relativo al triennio anteriore al 2016.

Infine, il terzo e quarto periodo del comma in questione prevedono la possibilità per i Comuni di avviare (sotto specifiche condizioni) un'ulteriore procedura di stabilizzazione del personale insegnante ed educativo in possesso di specifici requisiti. Più specificamente, la stabilizzazione (da effettuarsi mediante procedure selettive per titoli ed esami) riguarda il personale che abbia maturato, alla data di entrata in vigore del provvedimento in esame, tre anni di servizio, anche non continuativi, con contratto a tempo determinato alle dipendenze dell'Amministrazione che indice le procedure di reclutamento, nel limite massimo del 50% delle facoltà di assunzione definite nel piano triennale di cui al precedente comma 228-bis, e al netto di quelle utilizzate per lo scorrimento delle graduatorie in precedenza richiamate.

Ulteriore condizione per le assunzioni concerne la composizione delle graduatorie compilate in relazione alle citate procedure selettive di stabilizzazione, le quali devono essere costituite da un numero di soggetti pari, al massimo, al numero dei posti per i quali queste sono bandite, maggiorato del 10%.

Peraltro, nelle more del completamento delle procedure di stabilizzazione (e comunque non oltre il 31 dicembre 2018) resta valida l'esclusione dei contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze dalla disciplina generale (ai sensi dell'art. 29, comma 2, lett. c), del D.Lgs. n. 81/2015) relativa al contratto a tempo determinato (contenuta nello stesso D.Lgs. n. 81/2015).

di natura concorsuale o previste da norme di legge (art. 1, comma 519, della Legge n. 296/2006); b) del personale non dirigenziale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 40% di quella relativa alle cessazioni avvenute nell'anno precedente, alla stabilizzazione del rapporto di lavoro del personale, in possesso dei requisiti di cui al precedente comma 519 (art. 1, comma 526, della Legge n. 296/2006); c) del personale degli enti territoriali (fermo restando il rispetto delle regole del Patto di stabilità interno) non dirigenziale in servizio a tempo determinato da almeno 3 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 3 anni, anche non continuativi, nel quinquennio anteriore al 1° gennaio 2007, nonché del personale impiegato in LSU, purché sia stato assunto mediante procedure selettive di natura concorsuale o previste da norme di legge (art. 1, comma 558, della Legge n. 296/2006); d) del personale di spe-

cifiche Amministrazioni ammesso alla procedura di stabilizzazione di cui all'art. 1, comma 526, della Legge n. 296/2006, che consegua i requisiti di anzianità di servizio ivi previsti in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 28 settembre 2007 (art. 3, comma 90, lett. a), della Legge n. 244/2007). Il richiamato comma 526 ha ammesso la stabilizzazione del personale non dirigenziale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 40% di quella relativa alle cessazioni avvenute nell'anno precedente, alla stabilizzazione del rapporto di lavoro del personale, in possesso dei requisiti di cui al precedente comma 519; e) del personale degli enti territoriali ammessi alla procedura di stabilizzazione di cui all'art. 1, comma 558, della Legge n. 296/2006 in possesso dei requisiti di anzianità di servizio ivi previsti in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 28 settembre 2007 (art. 3, comma 90, lett. b), della Legge n. 244/2007).

La stabilizzazione del personale sanitario e della ricerca. Nasce “la piramide” nella Legge di stabilità per il 2018. Cenni

Sempre con l'obiettivo di assorbire il precariato ed assicurare i Lea, la Legge 28 dicembre 2015, n. 208, recante “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilità 2016)”, in G.U. 30 dicembre 2015, n. 302, s.o. n. 70, per razionalizzare la spesa sanitaria, ha imposto alle Regioni, da un lato, di attuare concretamente le misure di progressiva riduzione dei posti letto in attuazione del decreto del Ministero per la Salute 2 aprile 2015, n. 70, e, dall'altro lato, di determinare il fabbisogno di personale con la relativa organizzazione atta a garantire il rispetto dei turni e dell'orario di lavoro fissati dall'Unione europea.

Nelle more, ma sempre previa riorganizzazione del personale, il comma 542, in deroga all'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, ha autorizzato gli Enti del SSN a stipulare contratti di lavoro flessibili che potranno essere prorogati fino al termine massimo del 31 ottobre 2016, con comunicazione al Dicastero della Salute e dell'Economia, qualora all'esito della nuova programmazione dovessero permanere le criticità attuali.

Al medesimo fine di assicurare i Lea, in deroga al D.P.C.M. 6 marzo 2015 ed all'art. 4, comma 10, del D.L. 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 ottobre 2013, n. 125, gli Enti del Servizio sanitario nazionale ai sensi del successivo comma 543, possono indire, entro il 31

dicembre 2016 e concludere entro il 31 dicembre 2017, procedure concorsuali straordinarie per l'assunzione di personale medico, tecnico-professionale ed infermieristico, per fronteggiare le accertate carenze di personale, con facoltà di riservare nei limiti del 50% i posti disponibili a coloro che, in servizio alla data del 1° gennaio 2016, abbia maturato alla data di pubblicazione del bando almeno 3 anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi 5 anni con contratti a tempo determinato, con contratti di collaborazione coordinata e continuativa o con altre forme di rapporto di lavoro flessibile con i medesimi Enti.

In attesa del completamento delle suddette procedure, infine, le Amministrazioni hanno potuto continuare ad avvalersi del medesimo personale essendo autorizzate a stipulare nuovi contratti di lavoro flessibile ai sensi del comma 542.

Per gli Enti di ricerca, invece, vale la disciplina di cui al D.Lgs. 25 novembre 2016, n. 218, cui deve aggiungersi la novella contenuta nella Legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge di stabilità per l'anno 2018), già nota tra gli addetti con il significativo termine di “piramide”, che consente la progressiva stabilizzazione dei precari degli Istituti di ricerca e zooprofilattici mediante un percorso a tappe: dapprima con un contratto a tempo determinato per ricercatori e per le figure professionali di supporto della ricerca della durata di 5 anni rinnovabili per altri 5 una sola volta e, successivamente, con il possibile passaggio a tempo indeterminato nel SSN. Anche in tale caso, nelle more, con possibilità di prorogare i contratti in essere.

Tavola riepilogativa delle soluzioni al precariato

Categorie di personale	Disciplina applicabile
Staff ex artt. 90 e 110 TUEL	Sono esclusi da procedure di stabilizzazione e simili
Uffici di diretta collaborazione ex art. 14 TUPI	Sono esclusi da procedure di stabilizzazione e simili
Dirigenti a termine	Sono esclusi da procedure di stabilizzazione e simili
Personale ATA, anche educativo e scolastico impiegato a tempo determinato nelle scuole d'infanzia e degli asili nido in possesso dei requisiti prescritti	Art. 17, D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito con Legge 7 agosto 2016, n. 160, che ha espressamente aggiunto i commi 228-bis e 228-ter all'art. 1, comma 228 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208
Personale medico, tecnico-professionale ed infermieristico del SSN	Art. 1, co. 543, Legge 28 dicembre 2015, n. 208
Personale degli Enti di ricerca in possesso dei requisiti prescritti	D.Lgs. 25 novembre 2016, n. 218, cui dovrà poi aggiungersi la cd. piramide di cui alla Legge 27 dicembre 2017, n. 205
Personale in possesso dei seguenti requisiti:	Art. 20, co. 1, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75

Categorie di personale	Disciplina applicabile
<p>a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della Legge 7 agosto 2015, n. 124 con contratti a tempo determinato presso l'Amministrazione che procede all'assunzione;</p> <p>b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso Amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;</p> <p>c) abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'Amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni</p>	
<p>Personale in possesso dei seguenti requisiti:</p> <p>a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della Legge n. 124/2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'Amministrazione che bandisce il concorso;</p> <p>b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'Amministrazione che bandisce il concorso</p>	Art. 20, co. 2, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75

E-BOOK

COLLANA: Pubblica amministrazione ed Enti locali

La contabilità economico-patrimoniale applicata agli Enti territoriali

di Daniela Ghiandoni, Cesare Pellegrini



Il contenuto estremamente pratico del volume offre un **valido supporto** agli operatori che dovranno approcciarsi per la prima volta alla **partita doppia** o anche a chi, pur conoscendo le tecniche contabili aziendali, vorrà applicarle in modo integrato alla contabilità finanziaria.

L'ente, in sede di redazione delle risultanze finali economico-patrimoniali, non dovrà più operare sui risultati totali (totale degli impegni, degli accertamenti, etc.) per poter produrre il prospetto di conciliazione e quindi il proprio conto del patrimonio, ma dovrà correttamente operare su ogni singola operazione finanziaria affinché la stessa, tramite la matrice di correlazione, produca riflessi immediati sui risultati finali del conto economico e del nuovo stato patrimoniale.

Nel volume sono stati inseriti suggerimenti pratici agli operatori, esempi di come siano state affrontate determinate situazioni contabili, proposte di soluzioni concrete già testate e riferimenti puntuali ai nuovi principi contabili applicati, divisi per argomenti. L'esposizione è integrata con i riferimenti ai **principi contabili nazionali e internazionali**, oltre che al Codice civile, ai quali i principi allegati al

D.Lgs. n. 118/2011 fanno un espresso rinvio, per ciò che riguarda le parti non trattate nel principio.

La sezione "schede tecniche" suddivisa in tre parti, presenta un prontuario con suggerimenti, esempi e soluzioni operative mediante la predisposizione di:

1. una tabella atta ad agevolare la lettura, nella quale ogni adempimento derivante dall'introduzione della contabilità economico-patrimoniale negli Enti territoriali viene collegato al capitolo (o/e alla scheda tecnica) nel quale l'argomento viene trattato;
2. esempi di scritture in partita doppia che fungono da guida nella contabilizzazione;
3. una Tabella di raccordo della contabilità finanziaria con la contabilità economico-patrimoniale.

Wolters Kluwer, luglio 2017

pagg. 290, Euro 18

Codice e-book: 00216537

ISBN (ebook): 978-88-217-6197-3

Per informazioni e acquisti

• www.shopwki.it