

Lavoro flessibile

Gli effetti del Decreto “dignità” sul lavoro a tempo determinato nelle Pubbliche Amministrazioni

di Amedeo Di Filippo - Dirigente comunale

Il D.L. n. 87/2018 convertito dalla Legge n. 96/2018, passato alle cronache come “Decreto dignità”, ha dato una stretta all’ utilizzo delle tipologie contrattuali flessibili, riducendo i termini, limitando le causali e le possibilità di proroga e rinnovo, aumentando le mensilità dovute al lavoratore licenziato senza giustificato motivo o giusta causa. Le disposizioni non si applicano ai contratti stipulati dalle Pubbliche Amministrazioni, che continuano ad essere regolati dalle norme vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del decreto, ma determinano effetti di sistema tali da separare ulteriormente il lavoro privato da quello pubblico.

Premessa

“Il presente decreto presenta con evidenza presupposti di necessità e urgenza determinati dall’esigenza di introdurre nell’ordinamento in tempi brevi nuove misure che pongano limiti alle condizioni di attuale criticità su temi urgenti e strategici. Per tali ragioni si intende intervenire con nuove misure per limitare l’utilizzo di tipologie contrattuali che nel corso degli ultimi anni hanno condotto a una eccessiva e allarmante precarizzazione, causata da un abuso di forme contrattuali che dovrebbero rappresentare l’eccezione e non la regola”.

Così l’esordio della relazione tecnica al Ddl di conversione del D.L. n. 87/2018, che nella versione tradotta nella Legge n. 96/2018 contiene anche disposizioni in materia di diplomati magistrali e per la copertura di posti di docente nella scuola dell’infanzia e primaria, delocalizzazione delle imprese beneficiarie di aiuti e salvaguardia dei livelli occupazionali, lotta alla ludopatia, norme in materia di fatturazione, società sportive dilettantistiche.

Sull’impianto normativo di presentazione del nuovo Esecutivo è stato detto quasi tutto e non sono certo mancati i giudizi critici, soprattutto rispetto alle disposizioni relative al lavoro a tempo determinato, con la

stretta su durata, rinnovi e proroghe (1). Novità che hanno fatto gongolare i nostalgici del regime *ante* Legge “Treu” n. 196 del 1997, quella che diede una scossa “da sinistra” al mercato del lavoro regolando il contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, il contratto di formazione e lavoro, l’apprendistato e i tirocini formativi e di orientamento, i lavori socialmente utili.

Un po’ meno hanno gioito le imprese, soprattutto le piccole e medie, costrette a fare i conti col giro di vite imposto al tempo determinato in frangenti congiunturali in cui, cessate le agevolazioni, diventa molto difficile assumere a tempo indeterminato. Ancor meno i lavoratori, soprattutto giovani, che col tempo determinato avrebbero trovato un (pur precario) approdo al mercato del lavoro e dato comunque avvio ad una carriera lavorativa.

Ma non di lavoro nelle imprese si è chiamati a discettare, bensì di quello “contrattualizzato” alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, per il quale non valgono le nuove regole per il tempo determinato. Vale, sembra, l’obiettivo, che è quello di scoraggiare il più possibile il ricorso a tale tipologia di contratti, ma mentre per le imprese la regola è ferrea e non ammette deroghe - con sanzioni

(1) Da ultimo M. Menegotto - P. Rausei - P. Tomassetti (a cura di), *Decreto dignità. Commentario al d.l. n. 87/2018 convertito dalla L. n. 96/2018*, e-Book ADAPT n. 76/2018.

piuttosto pesanti - per il pubblico quella stessa regola gode di tutta la friabilità tipica dell'inventiva dell'italico legislatore che, grazie soprattutto a norme d'urgenza, continua nell'usanza di ricorrere alle tipologie flessibili e dimentica che la reale necessità del mondo pubblico è piuttosto quella di accelerare quanto più possibile il *turn over* e inserire una massiccia dose di giovani all'interno delle Amministrazioni. A tempo indeterminato, naturalmente.

Il D.L. "dignità"

In estrema sintesi, il D.L. n. 87/2018 convertito riduce da trentasei a dodici mesi l'apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato, comunque non eccedente i ventiquattro mesi in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori;

- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Vengono conseguentemente ristrette le durate dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi con lo stesso datore di lavoro per effetto di una successione di contratti, prima limitate a trentasei mesi ora a ventiquattro. Termine valido anche per la trasformazione a tempo indeterminato. Rimane la necessità dell'atto scritto, il quale però deve contenere, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui sopra in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi. Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui sopra, può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle medesime condizioni. Resta la speciale disciplina per le attività stagionali.

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, col consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale sia inferiore a ventiquattro mesi (non più trentasei) e, comunque, per un massimo di quattro (e non più cinque) volte nell'arco di trentasei ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta (prima era sesta) proroga. Esteso da centoventi a centottanta giorni dalla cessazione del singolo contratto il termine per impugnare il contratto a tempo determinato.

Per quanto riguarda la somministrazione, la relativa disciplina viene assimilata a quella del lavoro a tempo determinato, con esclusione di quella del limite al

numero complessivo di contratti e i diritti di precedenza. Vengono portati da sei - al posto di quattro - a trentasei - al posto di ventiquattro - le mensilità dovute al lavoratore per il quale risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa. È aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione, il contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Il lavoro flessibile nelle PPAA

Come accennato in premessa, le disposizioni del D.L. n. 87/2018 non si applicano ai contratti stipulati dalle Pubbliche Amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del decreto (art. 1, comma 3). Rimane dunque intatto l'impianto dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, più volte modificato e da ultimo aggiornato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale parte dal principio cardine - simile a quello del lavoro nelle imprese - che recita: "Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35".

I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, di formazione e lavoro e di somministrazione di lavoro a tempo determinato e le forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa possono essere utilizzati "esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche ... soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35".

Bardature molto strette, dunque, sulle quali il legislatore pone ulteriore occhio vigile quando impone alle Amministrazioni di redigere, sulla base di apposite istruzioni fornite con direttiva del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate, in cui dare conto anche dell'utilizzo dei lavoratori socialmente utili; e di sottoscrivere contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato, anche di altre Amministrazioni.

Restano poi i limiti finanziari: quelli al lavoro flessibile introdotti dall'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, pur se sottoposti a diverse erosioni; e quello generale posto alla spesa di personale dai commi 557 ss. della Legge n. 296/2006, smussato dall'art. 16, comma 1, D.L. n. 113/2016 che ne ha dichiarato il carattere programmatico e di principio (2).

Pesanti le ripercussioni in caso di violazione delle disposizioni: divieto di costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime Amministrazioni; risarcimento al lavoratore del danno con obbligo di recupero delle somme pagate nei confronti dei dirigenti responsabili qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave; responsabilità dei dirigenti *ex art.* 21 del D.Lgs. n. 165/2001 e art. 5 del D.Lgs. n. 286/1999; i contratti di lavoro posti in essere in violazione "sono nulli e determinano responsabilità erariale"; al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato.

Limiti che si accompagnano a quelli posti dall'art. 7, commi 6 ss., D.Lgs. n. 165/2001 per il ricorso agli incarichi esterni, che possono essere conferiti solo in presenza dei "presupposti di legittimità" ivi elencati (3). C'è però un aspetto centrale nell'economia dell'art. 36, utile a mantenere un ponte di collegamento tra lavoro pubblico e lavoro privato. Lo troviamo al comma 2, nei punti in cui dispone che:

- i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli artt. 19 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2015, con esclusione del diritto di precedenza, che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento;

- i contratti di somministrazione sono disciplinati dagli artt. 30 e seguenti dello stesso D.Lgs. n. 81/2015, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Con un rinvio incrociato, l'art. 29, comma 4, e l'art. 31, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015 rimandano, rispettivamente per il lavoro a tempo determinato e per la somministrazione, all'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001. Le vicende dei due decreti delegati sono dunque intimamente collegate, posto che qualsiasi variazione di quello del 2015 determina ripercussioni su quello del 2001, ad eccezione degli istituti

espressamente indicati da quest'ultimo. Non avviene il contrario, in quanto le regole per il lavoro pubblico giammai si applicheranno a quello delle imprese.

Nel caso del D.L. n. 87/2018, però, non avrebbero trovato applicazione le modifiche alle causali e alla stipula dei contratti in forma scritta, regole già previste dal D.Lgs. n. 165/2001 e dai CCNL, così anche per la trasformazione a tempo indeterminato, per la regola fissata dall'art. 36, comma 5, dello stesso decreto.

Avrebbero invece avuto effetto le modifiche alla durata dei contratti e alle relative proroghe, sia per il tempo determinato che per la somministrazione. Il comma 3 dell'art. 1 del D.L. n. 87/2018 ha tolto di mezzo ogni perplessità interpretativa: "Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle Pubbliche Amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto".

Non si applicano al lavoro pubblico, dunque, le modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato (art. 1), le modifiche alla disciplina della somministrazione di lavoro (art. 2), le indennità di licenziamento ingiustificato e l'incremento della contribuzione del contratto a tempo determinato (art. 3).

Stato e Autonomie

Chi scrive per *Azienditalia* potrebbe cavarsela dicendo che il decreto "dignità" non riguarda il lavoro pubblico, il quale evidentemente cotanta dignità non merita. Ma non è questo il punto. Come sopra affermato, le vicende del *jobs act* e quelle del D.Lgs. n. 165/2001 sono intimamente legate per la partita del lavoro flessibile, tanto che, nelle intenzioni del legislatore originario, *simul stabunt vel simul cadent*.

Nel disegno tracciato dall'art. 2 della Legge delega n. 421 del 1992, da cui ebbe origine il D.Lgs. n. 29 del 1993, i rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti delle Amministrazioni Pubbliche avrebbero dovuto essere ricondotti sotto la disciplina del diritto civile e regolati mediante contratti individuali e collettivi, prevedendo strumenti per la rappresentanza negoziale della parte pubblica e l'affidamento delle controversie di lavoro alla giurisdizione del giudice

(2) Per muoversi in questo che ormai è diventato un vero e proprio ginepraio si consiglia la consultazione del Quaderno n. 13 dell'ANCI, *Il personale degli Enti Locali. Le assunzioni*, del giugno 2018, disponibile sul sito dell'Associazione dei Comuni.

(3) Forte è anche la pressione della Corte dei conti su questa materia, impegnata a segnalare che se il servizio ha carattere essenziale e continuativo, è necessario che l'ente faccia ricorso

alle proprie risorse interne, altrimenti il ricorso continuativo allo strumento dell'incarico professionale rischia di tradursi in una forma atipica di assunzione, con conseguente elusione delle disposizioni in materia di accesso all'impiego e di contenimento della spesa di personale (cfr. tra le ultime Corte conti, sez. reg. Piemonte, 12 settembre, n. 100).

ordinario. E ancora: unicità del ruolo dirigenziale, separazione tra i compiti di direzione politica e di direzione amministrativa, verifica dei risultati mediante nuclei di valutazione, mobilità dei dirigenti e la flessibilità dell'orario, apposita separata area di contrattazione per il personale dirigenziale. E tanto altro, poi reinverato dalle "riforme Bassanini" del 1997-1998 auspice la Legge 15 marzo 1997, n. 59 (4). La strategia intentata dal legislatore di quei tempi era per una graduale convergenza del lavoro pubblico con quello delle imprese, con l'applicazione al primo delle regole del secondo, fatte salve alcune deroghe derivanti dall'egida degli artt. 97 e 98 della Costituzione. Strategia rafforzata dal grande movimento, che senza esiti può definirsi rivoluzionario, che ha pervaso gli anni '90 del secolo scorso e parte del primo decennio del nuovo, la cui missione è stata quella di innervare le Pubbliche Amministrazioni con approcci e strumenti propri delle aziende, quali la contabilità economico-patrimoniale analitica per centri di costo, la reingegnerizzazione dei processi, l'informatizzazione, la qualità dei servizi, la scoperta degli *stakeholder*, il *management* per obiettivi.

L'acme di questo movimento può senz'altro essere individuato nel D.Lgs. 30 luglio 1999, n. 286, che ha riordinato e potenziato i meccanismi e gli strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati, che per la prima volta introdusse in maniera organica nel contesto pubblico il sistema dei controlli interni (regolarità amministrativa e contabile; efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa; controllo di gestione; valutazione della dirigenza; valutazione e controllo strategico) e la qualità dei servizi pubblici. Innovazioni, anzi "visioni", che ancora resistono alle intemperie e che ormai sono elementi acquisiti - sebbene non espressi compiutamente - nella gestione delle Pubbliche Amministrazioni ad ogni livello (5).

Una visione "aziendalistica" o "bocconiana" delle PA - chi non ricorda la Qualità totale o il "modello Toyota" - certo limitata dalla natura pubblica dei servizi erogati e dalla riserva di legge prevista dalla Costituzione. Il fatto è che, nel tempo, da un lato quella visione ha perso gradatamente smalto, nella misura in cui ci si è resi conto che le Amministrazioni

Pubbliche non producono beni, non operano in un regime di concorrenza e sono al servizio della Nazione e non di clienti e mercati; dall'altro la legge ha riconquistato il predominio, inserendo vincoli sempre più stringenti - si pensi alle manovre di *spending review* - e regole che non potevano non imbrigliare l'azione amministrativa nel momento in cui si esigevano contemporaneamente trasparenza, lotta alla corruzione, partecipazione, snellimento, celerità.

Per non farla lunga, si possono ricordare la Legge n. 190/2012 e tutta la strategia per l'anticorruzione e la trasparenza; il nuovo Codice dei contratti, corretto (anzi riscritto) nel 2017 e in via di ulteriore rimaneggiamento; la nuova contabilità armonizzata; la pleora di disposizioni sul personale; l'enorme mole di controlli interni ed esterni su tutto lo scibile amministrativo, in via di raddoppio grazie alle proposte presentate in queste settimane dal Governo "del cambiamento" (6).

Un cortocircuito legislativo che non riesce - ma potrà mai farlo? - a coniugare ossimori: snellezza e controllo, semplificazione e logica ispettiva, trasparenza e *privacy*. Per essere chiari, è giusto invocare la corretta gestione degli appalti, ma il rispetto pedissequo del Codice comporta tempi lunghi e procedure complesse; è altrettanto giusto pretendere trasparenza, ma questa reclama sistemi e adempimenti elaborati e un livello di informatizzazione ancora al di là da venire; chi non vuole una Amministrazione indenne dalla corruzione, ma la garanzia può essere ottenuta solo con strategie e processi che inevitabilmente aggravano l'operato di chi ci lavora e di chi controlla.

L'amalgama degli ossimori sta producendo nel contesto pubblico da un lato l'incremento costante dei vincoli e degli obblighi, che tendono al raddoppio grazie ai provvedimenti annunciati dal Governo; dall'altro la costituzione di nuovi organismi i cui compiti sono unicamente quelli di controllare, ispezionare e sanzionare (7). Si sta in altri termini consolidando uno Stato fondato sulla diffidenza, in cui le funzioni che una volta si sarebbero dette di staff stanno divorando quelle di line, quelle per intenderci deputate a fornire i servizi alla Nazione.

Così, è stato sonoramente picconato lo Stato delle autonomie tratteggiato nel "nuovo" Titolo V della Costituzione dalla riforma del 2001, e in molti non si

(4) Di questo disegno è ancora traccia nell'art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001, secondo cui i rapporti di lavoro dei dipendenti delle Amministrazioni Pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo.

(5) Strumenti rinverdati dal D.L. n. 174/2012, che li ha riproposti introducendo vincoli e obblighi più stringenti.

(6) Basti un accenno al D.L. "sicurezza" n. 113/2018 e al D.L. "concretezza" approvato dal Consiglio dei ministri il 13 settembre.

(7) Si pensi ai super poteri affidati all'Anac, ormai diventata terzo ramo del Parlamento grazie alla *soft law* e terzo grado del giudizio amministrativo; a quelli consegnati ai Prefetti dal D.L. "sicurezza" n. 118/2018; alle nuove agenzie istituite dal D.L. "emergenze".

rendono conto che la strategia dell'oggi non è tanto quella di reclamare maggiori poteri per le Regioni (8), ma di accompagnare lo strapotere dello Stato con meccanismi e strumenti a garanzia della pluralità dello Stato stesso.

Lavoro pubblico e lavoro privato

Questo processo di progressiva centralizzazione non poteva non coinvolgere il lavoro pubblico, peraltro fonte di cospicua spesa, aggredito da vincoli di tutti i tipi e dal blocco degli aumenti salariali e del *turn over*, con contemporaneo ricorso al precariato per far fronte a servizi che nel frattempo non sono certo diminuiti, anzi aumentati e sempre ad invarianza di spesa.

Da qui la già segnalata conferma della specialità del lavoro pubblico, che ha di fatto negato in radice qualsiasi ipotesi di diritto comune del lavoro. Solco nel quale si adagia plasticamente anche il D.L. n. 87/2018, che di fatto intona il *de profundis* al paradigma delineato dalla legge delega del 1992 e dallo stesso D.Lgs. n. 165/2001, che ancora si ostina a voler armonizzare le due discipline.

Lavoro pubblico e lavoro privato dunque pari non sono né mai lo saranno, oggi è ufficiale anche grazie alla "prova" delle modifiche introdotte al lavoro flessibile, che al primo non si applicano per imposizione della stessa legge che le ha immesse nell'ordinamento.

Tanto che verrebbe da chiedere al legislatore se ha ancora senso quanto dispone l'art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001, secondo cui i rapporti di lavoro dei dipendenti delle Amministrazioni Pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa.

E se ancora reggono contratti nazionali e decentrati progressivamente erosi di significato mercé le restrizioni all'utilizzo - utilizzo, che dell'incremento è scomparsa anche alla pronuncia - delle risorse e alla rilegificazione di istituti prima affidati alla fonte pattizia. Basti pensare alle sanzioni

disciplinari, alle stesse tipologie flessibili di lavoro, sulle quali è stato praticamente rimosso il ruolo tipico della contrattazione collettiva, o ancora alle assenze per malattia (9).

E se, quindi, la conclamata asimmetria tra disciplina del lavoro privato e quella del lavoro pubblico, fonte di forti perplessità e purtuttavia sensata, debba essere ipocritamente mantenuta in un sistema che non ha mai disposto una reale e completa privatizzazione del lavoro pubblico e che col D.L. n. 87/2018 ne proclama in via definitiva la validità imperitura.

Rispetto al lavoro flessibile, le nuove norme non si applicano al pubblico anche se, sulla carta, l'obiettivo è comune: la riduzione. Il fatto è che nel lavoro presso le imprese questo obiettivo rischia di essere raggiunto nella misura in cui vengono ristrette le causali e limitate le possibilità di rinnovo e proroga; in quello pubblico paradossalmente persistono ampi settori nei quali vi è un ricorso diffusissimo al tempo determinato, con durate ben oltre i 24 mesi oggi previsti per il settore privato e gli stessi 36 mesi che ancora valgono per quello pubblico.

Basti pensare ai settori della ricerca, ove una serie di leggi speciali ammette la successione di contratti a termine di durate talvolta superiori ai 5 anni; o alla scuola, ancora fonte di contenziosi con l'UE relativamente al rispetto delle direttive sul tempo determinato (10).

Il problema di fondo è che non ne usciamo, non tanto per colpa degli enti territoriali, che si sforzano con immane fatica di rispettare i dettami di legge, quanto dello Stato stesso, la cui potestà legislativa non gradisce limiti. Per restare alle ultime novità, il D.L. n. 109/2018, che contiene disposizioni urgenti per la città di Genova e per altre emergenze, autorizza la Regione Liguria, la Città metropolitana e il Comune di Genova ad assumere con contratti di lavoro a tempo determinato, con risorse proprie disponibili e con un contributo a carico dello Stato.

Ultima di una lunga teoria di deroghe per le assunzioni a tempo determinato (11), alle quali non riesce

(8) A marzo 2018 sono stati sottoscritti gli accordi preliminari tra il Governo e le Regioni Emilia-Romagna, Lombardia e Veneto in merito all'intesa prevista dall'art. 116, comma 3, Cost., che hanno per oggetto i principi generali, la metodologia e le materie per l'attribuzione alle Regioni che ne hanno fatto formalmente richiesta di maggiori forme di autonomia differenziata.

(9) *De iure condendo*, si considerino le proposte contenute nel citato DDL "concretezza", il cui art. 2 obbliga tutte le PA ad introdurre "sistemi di identificazione biometrica e di videosorveglianza in sostituzione dei diversi sistemi di rilevazione automatica, attualmente in uso" (comma 1), e i dirigenti ad adeguare "la propria prestazione lavorativa nella sede di lavoro alle esigenze

dell'organizzazione e dell'incarico dirigenziale svolto, nonché a quelle connesse con la corretta gestione e il necessario coordinamento delle risorse umane" (comma 2).

(10) Si tenga peraltro conto che, ai sensi dell'art. 29 del D.Lgs. n. 81/2015, le norme sui tempi determinati non si applicano al personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze, al personale sanitario del Servizio sanitario nazionale e ai contratti stipulati ai sensi della Legge n. 240/2010 per il personale accademico.

(11) Per le disposizioni derogatorie, anche in relazione ai limiti di spesa, sia consentito rinviare a A. Di Filippo, "Le tipologie flessibili del rapporto di lavoro", in questa *Rivista*, 5/2018.

a tenere testa l'altrettanto lunga, inestricabile e rigorosamente bipartisan scia di stabilizzazioni (12).

Per chiudere, un accenno alla singolare tecnica legislativa utilizzata all'art. 1, comma 3, D.L. n. 87/2018, che ai contratti stipulati dalle PPAA mantiene l'applicazione delle "disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto". L'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 continua dunque a

rinvviare a norme del D.Lgs. n. 81/2015 che nel frattempo sono state modificate, la cui versione emendata si applica al lavoro nelle imprese mentre a quello pubblico rimangono applicabili norme che sono formalmente estinte dall'ordinamento giuridico. Un bell'inghippo, non nuovo per la verità, metafora e simbolo della ormai irreversibile divaricazione tra i due sistemi normativi.

(12) L'ultima in ordine di tempo è quella messa atto dall'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017, ma per restare ai giorni nostri, il Ministero del lavoro ha sottoscritto con le Regioni Basilicata, Calabria, Campania e Puglia le convenzioni in attuazione del D.M. n. 234 del 7

agosto 2018 per la ripartizione delle risorse finalizzate alla stabilizzazione di lavoratori socialmente utili (LSU), per complessivi 261.121.288,32 euro destinati a 7.065 unità.