



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*  
**DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA**

**INCONTRO CON LE OO.SS.**

**29 MARZO 2012**

**Interventi sul mercato del lavoro pubblico**



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*  
**DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA**

Premessa .....	3
1. Tipologie di lavoro flessibile consentite nel settore pubblico .....	4
1.1. Contratto di lavoro a tempo determinato .....	5
1.2. Contratto di collaborazione coordinata e continuativa .....	8
1.3 Collaborazioni professionali e partite IVA .....	10
1.4. Apprendistato ... ..	11
1.5 Contratto di somministrazione di lavoro e lavoro accessorio .....	12
2. Mobilità.....	13



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*  
**DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA**

## **Premessa**

Gli interventi di riforma che si profilano nel mercato del lavoro privato richiedono una riflessione anche nel settore pubblico, per evitare da un lato che si determinino disallineamenti rispetto al costante processo di omogeneizzazione del rapporto di lavoro pubblico con quello privato, processo ormai invalso da quasi un ventennio, e dall'altro discrasie in ragione delle specificità di settore.

Il mercato del lavoro privato spinge verso soluzioni di maggiore dinamicità e flessibilità per realizzare una maggiore occupazione, soprattutto per le fasce più deboli, e verso misure che prevengano il fenomeno del precariato.

Analoghe finalità, nel settore del mercato del lavoro pubblico, possono essere perseguite a condizione che siano rispettati:

- i vincoli costituzionali in tema di reclutamento della forza lavoro mediante procedure concorsuali pubbliche ed in tema di utilizzo corretto delle tipologie di lavoro flessibile;
- i limiti sui livelli occupazionali definiti dalle manovre economiche per controllare e contenere l'andamento della spesa di personale nelle amministrazioni pubbliche.

Occorre evidenziare che nel settore pubblico lo Stato ed i vari livelli di Governo svolgono anche il ruolo di datore di lavoro. Tuttavia rimane un valore, come già specificato, la necessità di omogeneizzazione del mercato del lavoro pubblico, con le dovute eccezioni, con quello del settore privato.

Le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni devono trovare un'adeguata armonia tra oggettivi fabbisogni temporanei di risorse umane e rischi di precarizzazione dei rapporti di lavoro. In particolare occorre disincentivare l'utilizzo improprio dei contratti di lavoro flessibile, attraverso una disciplina più restrittiva del contratto a tempo determinato e delle collaborazioni coordinate e continuative, con la previsione di sanzioni nei confronti dei dirigenti responsabili.

In ogni caso è meritevole riconoscere e valorizzare, con modalità coerenti con l'articolo 97 della Costituzione, le professionalità acquisite con esperienze lavorative presso datori di lavoro pubblici. Questo criterio può essere tenuto maggiormente in considerazione in settori che, per le finalità istituzionali e la tipologia di servizi erogati, ricorrono più assiduamente ad istituti contrattuali di tipo flessibile (scuola, ricerca, sanità).

In merito poi alla flessibilità in uscita, la mobilità guidata del personale per esigenze di riorganizzazione o soppressione di enti va applicata secondo i criteri previsti dagli articoli 30, 31 e 33 decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Vanno poi approfondite le modalità applicative di alcuni istituti, quali la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, alla luce della riforma pensionistica.

In sede di approfondimento dei temi della riforma del mercato del lavoro pubblico si valuteranno gli interventi necessari anche sul piano legislativo. Le indicazioni relative al settore privato sono quelle contenute nel documento presentato al Consiglio dei Ministri il 23 marzo scorso.



Presidenza del Consiglio dei Ministri  
**DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA**

### **1. Tipologie di lavoro flessibile consentite nel settore pubblico**

Gli istituti contrattuali di lavoro, diversi dal tempo indeterminato, applicabili al settore pubblico sono quelli elencati dall'articolo 36 del decreto legislativo 165/2001:

- contratto di lavoro a tempo determinato,
- contratti di formazione e lavoro,
- somministrazione di lavoro a tempo determinato,
- lavoro accessorio.

Si ricordano, altresì, gli incarichi di collaborazione coordinata e continuativa che si possono conferire ai sensi dell'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo 165/2011.

Si ricorda poi che, sulla base di apposite convenzioni con i soggetti a ciò preposti, è consentito lo svolgimento dei tirocini anche presso i datori di lavoro pubblici (articolo 18, comma 1, lettera c) della legge 24 giugno 1997 n. 196).

In nessun caso, l'utilizzo improprio di contratti di lavoro flessibile dà possibilità di conversione del rapporto di lavoro.

Il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, attuativo della legge Biagi, all'articolo 86, comma 8, prevede che *“Il Ministro per la funzione pubblica convoca le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche per esaminare i profili di armonizzazione conseguenti alla entrata in vigore del presente decreto legislativo entro sei mesi anche ai fini della eventuale predisposizione di provvedimenti legislativi in materia”*.



Presidenza del Consiglio dei Ministri  
**DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA**

**1.1. Contratto di lavoro a tempo determinato ....**

<b>Regime attuale nel settore pubblico</b>	<b>Necessità di interventi specifici nel settore pubblico</b>
<p>Nel settore pubblico si applica, per i contratti di lavoro a tempo determinato, il decreto legislativo 368/2001, così come nel settore privato.</p> <p>La disposizione speciale del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 è quella di cui all'<b>articolo 36</b>. Si afferma che 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. Per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione.</p> <p>Il comma 5 del citato articolo prevede, in coerenza con l'articolo 97 della Costituzione che, in nessun caso, l'utilizzo improprio di contratti di lavoro flessibile consenta la conversione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.</p>	<p>Tenere conto del divieto di conversione del rapporto di lavoro, da tempo determinato a tempo indeterminato, previsto dall'articolo 36 del decreto legislativo 165/2011.</p> <p>Mantenere omogeneità con la disciplina del settore privato.</p> <p>Approfondire il tema degli "<i>avvisi comuni</i>" con le OO.SS. per individuare criteri sull'utilizzo delle deroghe al vincolo temporale dei 36 mesi circoscrivendole ad ipotesi ed a settori specifici (ricerca, sanità).</p> <p>Per i settori della ricerca e della sanità sarebbe utile predisporre misure particolari, tenuto conto dell'attività connessa con i progetti di ricerca, nonché della garanzia dei servizi essenziali.</p>



Presidenza del Consiglio dei Ministri  
**DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA**

**... segue 1.1. Contratto di lavoro a tempo determinato**

<b>Modello proposto dal Ministro Fornero per il settore privato</b>	<b>Compatibilità nel settore pubblico</b> (La disciplina andrà replicata oppure riscritta)
1. Si prevede un incremento del relativo costo contributivo (aliquota 1,4%), destinato al finanziamento dell'ASpI.	1. Si evidenzia che un disincentivo all'uso del contratto a tempo determinato deriverà dall'incremento del relativo costo contributivo, destinato al finanziamento dell'assicurazione sociale per l'impiego (ASpI). A parità di risorse finanziarie disponibili, infatti, il ricorso ai contratti di lavoro a tempo determinato (divenendo più oneroso) si ridurrà.
2. Nello spirito della direttiva europea n. 99/70/CE, il contrasto ad un'eccessiva reiterazione di rapporti a termine tra le stesse parti è perseguito tramite l'ampliamento dell'intervallo tra un contratto e l'altro a 60 giorni nel caso di un contratto di durata inferiore a 6 mesi, e a 90 giorni nel caso di un contratto di durata superiore (attualmente, 10 e 20 giorni).	2. COMPATIBILE
3. Prolungamento del periodo durante il quale il rapporto a termine può proseguire oltre la scadenza per soddisfare esigenze organizzative, da 20 a 30 giorni per contratti di durata inferiore ai 6 mesi e da 30 a 50 giorni per quelli di durata superiore.	3. COMPATIBILE
4. Nella logica di contrastare non l'utilizzo del contratto a tempo determinato in sé, ma l'uso ripetuto e reiterato per assolvere ad esigenze a cui dovrebbe rispondere il contratto a tempo indeterminato, viene previsto che il primo contratto a	4. COMPATIBILE



Presidenza del Consiglio dei Ministri  
**DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA**

**... segue 1.1. Contratto di lavoro a tempo determinato**

<p>termine – intendendosi per tale quello stipulato tra un certo lavoratore e una certa impresa per qualunque tipo di mansione - non debba più essere giustificato attraverso la specificazione della causale di cui all'art.1 del Dlgs 368/01, fermi restando i limiti di durata massima previsti per l'istituto.</p> <p>5. Si stabilisce, inoltre, che ai fini della determinazione del periodo massimo di 36 mesi (comprensivo di proroghe e rinnovi) previsto per la stipulazione di contratti a termine con un medesimo dipendente vengano computati anche eventuali periodi di lavoro somministrato intercorsi tra il lavoratore e il datore/utilizzatore.</p> <p>6. Nel caso in cui il contratto a termine sia dichiarato illegittimo da un giudice, il regime continuerà ad essere basato sul doppio binario della “conversione” del predetto contratto e del riconoscimento al lavoratore di un importo risarcitorio compreso tra 2,5 e 12 mensilità retributive secondo quanto previsto dall'art. 32, comma 5, della legge n. 183/2010 (cd. Collegato lavoro), di recente dichiarato legittimo dalla sentenza n. 303/2011 della Corte costituzionale.</p> <p>7. Da un lato, per scoraggiare il contenzioso sull'argomento, si ribadisce che l'indennità di cui sopra, in quanto prevista dalla legge come “onnicomprensiva”, copre tutte le conseguenze retributive e contributive derivanti dall'illegittimità del contratto a termine. Dall'altro lato, si propone di adeguare, tenuto conto dei nuovi termini previsti per il rinnovo il periodo per l'impugnazione stragiudiziale del contratto a termine dalla cessazione dello stesso (da 60 a 120 giorni), fermo restando – allo stato - il termine per l'impugnazione giudiziale .</p>	<p>5. COMPATIBILE</p> <p>6. Nel settore pubblico è applicabile solo il riconoscimento al lavoratore di un importo risarcitorio</p> <p>7. COMPATIBILE</p>
--	--



Presidenza del Consiglio dei Ministri  
**DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA**

**1.2. Contratto di collaborazione coordinata e continuativa ...**

<b>Regime attuale nel settore pubblico</b>	<b>Necessità di interventi specifici nel settore pubblico</b>
<p>Nel settore pubblico è consentito, oggi, conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei seguenti presupposti di legittimità (si veda l'articolo 7, commi 6 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165):</p> <p>a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente;</p> <p>b) l'amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;</p> <p>c) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata;</p> <p>d) devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.</p> <p>Sono previste deroghe rispetto al requisito della comprovata specializzazione universitaria.</p> <p>Il ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei collaboratori come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che ha stipulato i contratti. Si applicano le disposizioni previste dall'articolo 36, comma 3, del presente decreto.</p>	<p>Indirizzarsi verso una maggiore omogeneità con la disciplina del settore privato sostituendo alle co.co.co. i contratti a progetto</p> <p>Prevedere norme specifiche per alcuni settori sensibili (sanità, ricerca).</p> <p>Rafforzare le sanzioni per i dirigenti in caso di abuso.</p> <p>Ribadire la specificità del settore pubblico in merito al divieto di conversione del rapporto a lavoro subordinato a tempo indeterminato.</p>



Presidenza del Consiglio dei Ministri  
**DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA**

**... segue 1.2. Contratto di collaborazione coordinata e continuativa ...**

<p><b>Modello proposto dal Ministro Fornero per il settore privato</b> <b>Contratti a progetto</b></p> <p>Gli interventi proposti sul regime delle collaborazioni a progetto vanno nella direzione di una razionalizzazione all'istituto, al fine di evitarne utilizzi impropri in sostituzione di contratti di lavoro subordinato. Tale obiettivo è perseguito prevedendo disincentivi tanto normativi quanto contributivi.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Tra i primi, una definizione più stringente del "progetto", che non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale dell'impresa committente;</li><li>2. la tendenziale limitazione dell'istituto a mansioni non meramente esecutive o ripetitive così come eventualmente definite dai contratti collettivi, al fine di enfatizzarne la componente professionale;</li><li>3. l'introduzione di una presunzione relativa in merito al carattere subordinato della collaborazione quando l'attività del collaboratore a progetto sia analoga a quella svolta, nell'ambito dell'impresa committente, da lavoratori dipendenti fatte salve le prestazioni di elevata professionalità;</li><li>4. l'eliminazione della facoltà di introdurre nel contratto clausole individuali che consentono il recesso del committente, anteriormente alla scadenza del termine e/o al completamento del progetto (resterebbe ferma la possibilità di recedere per giusta causa, per incapacità professionale del collaboratore che renda impossibile l'attuazione del progetto, e per cessazione dell'attività cui il progetto è inerente);</li><li>5. l'abolizione del concetto di "programma".</li></ol>	<p><b>Compatibilità nel settore pubblico</b> (La disciplina andrà replicata oppure riscritta)</p> <p>Ferme restando le specificità del settore pubblico, gli interventi previsti nel settore privato appaiono compatibili.</p> <p>Rimane escluso tutto quanto ciò che attiene alla conversione del rapporto di lavoro (Vedi punto 6 della colonna accanto) .</p> <p>In merito agli aumenti contributivi, ad invarianza di risorse finanziarie, diminuisce la possibilità di ricorrere a tali tipologie di contratto.</p>
--	--



Presidenza del Consiglio dei Ministri  
**DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA**

**... segue 1.2. Contratto di collaborazione coordinata e continuativa**

- |   |  |
|---|--|
| <p>6. E' proposta, infine, una norma interpretativa sul regime sanzionatorio, che chiarisce, d'accordo con la giurisprudenza di gran lunga prevalente (ma superando la posizione già assunta dal Ministero del lavoro con la precedente circolare n. 1/2004), che in caso di mancanza di un progetto specifico il contratto a progetto si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato.</p> <p>7. Sul versante contributivo, è introdotto un incremento dell'aliquota contributiva IVS degli iscritti alla Gestione separata INPS, così da proseguire il percorso di avvicinamento alle aliquote previste per il lavoro dipendente, nei termini che seguono.</p> |  |
|---|--|

**1.3 Collaborazioni professionali e partite IVA**

Per contrastare l'abuso del ricorso a collaborazioni professionali con titolarità di partita IVA, sono proposte nel settore privato norme che, a partire dalla contiguità logica e normativa tra le collaborazioni professionali (autonome e occasionali), sono rivolte a far presumere, salvo prova contraria, il carattere coordinato e continuativo (e non autonomo ed occasionale) della collaborazione tutte le volte che essa duri complessivamente più di sei mesi nell'arco di un anno, da essa il collaboratore ricavi più del 75% dei corrispettivi, e comporti la fruizione di una postazione di lavoro presso il committente.



Presidenza del Consiglio dei Ministri  
**DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA**

**1.4. Apprendistato ...**

<b>Regime attuale nel settore pubblico</b>	<b>Necessità di interventi specifici nel settore pubblico</b>
<p>Attualmente nel settore pubblico si continuano ad utilizzare i contratti di formazione e lavoro. Si ricorda al riguardo il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 che, all'articolo 86, comma 9, stabilisce "La vigente disciplina in materia di contratti di formazione e lavoro, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 59, comma 3, trova applicazione esclusivamente nei confronti della pubblica amministrazione."</p> <p>Lo strumento potrebbe rimanere o essere sostituito dall'apprendistato secondo quanto indicato nella colonna accanto.</p> <p>Il ricorso all'apprendistato potrebbe sostituire l'utilizzo dei contratti di formazione lavoro, non più utilizzabili nel settore privato e rimasti in vita solo nel settore pubblico .</p>	<p>In materia di apprendistato è già intervenuto il decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 (Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247). L'articolo 7, comma 8, prevede che <i>"La disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli 4 e 5 del presente decreto, è definita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto."</i></p> <p>L'apprendistato potrebbe diventare, anche nel settore pubblico, un canale di accesso dei giovani al mondo del lavoro. Nell'area di applicazione dell'apprendistato rientra, infatti, l'intera fascia giovanile in età dai 15 ai 29 anni. L'apprendistato professionalizzante e quello di alta formazione e di ricerca, applicabili al settore pubblico, interessano i giovani tra i 18 e i 29 anni.</p>



Presidenza del Consiglio dei Ministri  
**DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA**

**... segue 1.4. Apprendistato**

<b>Modello proposto dal Ministro Fornero per il settore privato</b>	<b>Compatibilità nel settore pubblico</b>
<p>La riforma rispetta sostanzialmente l'impianto del d.lgs. n. 167/2011, della quale Regioni e parti sociali dovranno promuovere l'implementazione entro il termine attualmente fissato del 25 aprile 2012.</p> <p>Vengono inoltre proposti alcuni interventi volti ad enfatizzare i contenuti formativi dell'istituto:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• introduzione di un meccanismo in base al quale l'assunzione di nuovi apprendisti è collegata alla percentuale di stabilizzazioni effettuate nell'ultimo triennio (50%) con l'esclusione dal computo della citata percentuale dei rapporti cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa;</li><li>• innalzamento del rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati dall'attuale 1/1 a 3/2;</li><li>• durata minima di sei mesi del periodo di apprendistato, ferma restando la possibilità di durate inferiori per attività stagionali e fatte salve le eccezioni previste nel T.U.;</li></ul> <p>Si ritiene altresì che anche durante l'eventuale periodo di preavviso al termine del periodo di formazione continui ad applicarsi la disciplina dell'apprendistato. Sino a quando non sarà operativo il libretto formativo la registrazione della formazione è sostituita (come di fatto già accade, ma con incertezze degli operatori) da apposita dichiarazione del datore di lavoro. In tal senso potrà essere previsto uno schema, da definirsi in via amministrativa, per orientare il datore di lavoro.</p>	<p>In materia di apprendistato occorra rinviare tutto al dPCM previsto dall'articolo 7, comma 8, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 che dovrà disciplinare il reclutamento e l'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici.</p>

**1.5 Contratto di somministrazione di lavoro e lavoro accessorio**

Occorrerà valutare gli effetti del decreto legislativo. 2 marzo 2012, n. 24 recante attuazione della direttiva 2008/104/CE, relativa al lavoro tramite agenzia interinale, nonché gli interventi in tema di lavoro accessorio.



Presidenza del Consiglio dei Ministri  
**DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA**

## 2. Mobilità

Sul tema della mobilità dei lavoratori pubblici rilevano, per i riflessi nel contesto, le seguenti disposizioni normative contenute nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165:

### **29-bis. Mobilità intercompartimentale**

1. Al fine di favorire i processi di mobilità fra i comparti di contrattazione del personale delle pubbliche amministrazioni, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previo parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997, sentite le Organizzazioni sindacali è definita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una tabella di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione (103).

### **30. Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse – comma 2**

Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e previa intesa con la conferenza unificata, sentite le confederazioni sindacali rappresentative, sono disposte le misure per agevolare i processi di mobilità, anche volontaria, per garantire l'esercizio delle funzioni istituzionali da parte delle amministrazioni che presentano carenze di organico.

### **31. Passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di attività**

1. Fatte salve le disposizioni speciali, nel caso di trasferimento o conferimento di attività, svolte da pubbliche amministrazioni, enti pubblici o loro aziende o strutture, ad altri soggetti, pubblici o privati, al personale che passa alle dipendenze di tali soggetti si applicano l'articolo 2112 del codice civile e si osservano le procedure di informazione e di consultazione di cui all'articolo 47, commi da 1 a 4, della legge 29 dicembre 1990, n. 428.

*(Tale disposizione rileva per gli interventi di soppressione degli enti pubblici non economici, nonché per i riflessi derivanti dall'articolo 15 del dl 98/2011 che disciplina la liquidazione degli enti disestati e le misure di razionalizzazione dell'attività dei commissari).*

### **33. Eccedenze di personale e mobilità collettiva.**

1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*  
**DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA**

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.
4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.
5. Trascorsi dieci giorni dalla comunicazione di cui al comma 4, l'amministrazione applica l'articolo 72, comma 11, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, in subordine, verifica la ricollocazione totale o parziale del personale in situazione di soprannumero o di eccedenza nell'ambito della stessa amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o a contratti di solidarietà, ovvero presso altre amministrazioni, previo accordo con le stesse, comprese nell'ambito della regione tenuto anche conto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 29, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, nonché del comma 6.
6. I contratti collettivi nazionali possono stabilire criteri generali e procedure per consentire, tenuto conto delle caratteristiche del comparto, la gestione delle eccedenze di personale attraverso il passaggio diretto ad altre amministrazioni al di fuori del territorio regionale che, in relazione alla distribuzione territoriale delle amministrazioni o alla situazione del mercato del lavoro, sia stabilito dai contratti collettivi nazionali. Si applicano le disposizioni dell'articolo 30.
7. Trascorsi novanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 4 l'amministrazione colloca in disponibilità il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione e che non possa essere ricollocato presso altre amministrazioni nell'ambito regionale, ovvero che non abbia preso servizio presso la diversa amministrazione secondo gli accordi di mobilità.
8. Dalla data di collocamento in disponibilità restano sospese tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto ad un'indennità pari all'80 per cento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la durata massima di ventiquattro mesi. I periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione e della misura della stessa. È riconosciuto altresì il diritto all'assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153 (112).