

**Sintetica analisi della  
LEGGE 4 NOVEMBRE 2010 N. 183**

Nella G.U. n. 262 del 9 novembre 2010 – suppl. ord. n. 243/L – è stata pubblicata la **Legge 4/11/2010 N. 183 recante “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”**.

Il provvedimento è in vigore dal 24/11/2010

A seguire è riportato un sintetico commento delle disposizioni di particolare interesse per il sistema pubblico e per le Università.

**SOMMARIO**

|  |          |
|--|----------|
| <b>Art. 1</b> – (Delega al governo per la revisione della disciplina in tema di lavori usuranti) .....   | <b>2</b> |
| <b>Art. 5</b> – (Adempimenti formali relativi alle pubbliche amministrazioni) .....  | <b>2</b> |
| <b>Art. 7</b> – (Modifiche alla disciplina sull’orario di lavoro) .....  | <b>3</b> |
| <b>Art. 8</b> – (Modifica all’articolo 4 del D.L. n. 8 del 2002, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 53 del 2002).....   | <b>3</b> |
| <b>Art. 9</b> – (Modifiche all’articolo 66 del D.L. n. 112 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133/2008, e all’articolo 1 del D.L. n. 180 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 1 del 2009)..... | <b>4</b> |
| <b>Art. 10</b> – (Disposizioni in materia di Istituti di istruzione universitaria ad ordinamento speciale).....  | <b>4</b> |
| <b>Art. 11</b> – (Abrogazione di norme concernenti le valutazioni comparative dei docenti universitari) .....  | <b>4</b> |
| <b>Art. 12</b> – (Trasferimento di ricercatori dalla Scuola superiore dell’economia e delle finanze alle università statali) .....   | <b>5</b> |
| <b>Art. 13</b> – (Mobilità del personale delle pubbliche amministrazioni) .....  | <b>5</b> |
| <b>Art. 14</b> – (Modifiche alla disciplina del trattamento di dati personali effettuato da soggetti pubblici) .....   | <b>6</b> |
| <b>Art. 15</b> – (Modifica all’articolo 9-bis del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, in materia di conferimento di incarichi dirigenziali a dirigenti di seconda fascia).....   | <b>6</b> |
| <b>Art. 16</b> – (Disposizioni in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale) .....  | <b>6</b> |
| <b>Art. 18</b> – (Aspettativa).....  | <b>7</b> |
| <b>Art. 21</b> – (Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche).....   | <b>7</b> |
| <b>Art. 23</b> – (Delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi).....  | <b>9</b> |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Art. 24</b> – (Modifiche alla disciplina in materia di permessi per l’assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità)..... | <b>9</b>  |
| <b>Art. 30</b> – (Clausole generali e certificazione del contratto di lavoro).....   | <b>10</b> |
| <b>Art. 31</b> – (Conciliazione ed arbitrato) .....  | <b>10</b> |
| <b>Art. 32</b> – (Decadenze e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato)...                                       | <b>11</b> |
| <b>Art. 39</b> – (Obbligo di versamento delle ritenute previdenziali).....   | <b>11</b> |
| <b>Art. 40</b> – (Contribuzione figurativa) .....  | <b>11</b> |
| <b>Art. 45</b> – (Disposizioni in materia di contribuzione figurativa per periodi di malattia) .....                                       | <b>12</b> |
| <b>Art. 48</b> – (Modifiche al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276) .....  | <b>12</b> |

**ART. 1 – (DELEGA AL GOVERNO PER LA REVISIONE DELLA DISCIPLINA IN TEMA DI LAVORI  
USURANTI)**

La norma conferisce al Governo la delega ad adottare decreti legislativi con la finalità di concedere ai lavoratori dipendenti, impegnati in particolari lavori o attività e che maturano i requisiti per l’accesso al pensionamento dal 1.01.2008, la possibilità di conseguire, su richiesta, il diritto al pensionamento anticipato con requisiti inferiori rispetto a quelli sanciti per la generalità dei lavoratori dipendenti.

**ART. 5 – (ADEMPIMENTI FORMALI RELATIVI ALLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI)**

I commi 1, 3 e 4 dell’articolo in esame modificano gli obblighi di comunicazione da parte delle pubbliche amministrazioni (tra cui le Università) in materia di assunzione e trasformazione dei rapporti di lavoro.

In particolare il **comma 1** modifica l’art. 9-*bis*, comma 2, del D.L. 510/1996, convertito con modificazioni con L. 608/1996, introducendo l’obbligo per le pubbliche amministrazioni (tra cui le Università), ad eccezione degli enti pubblici economici, di comunicare al Servizio competente (ndr. Centro per l’impiego) l’instaurazione e le variazioni del rapporto di lavoro entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data di assunzione, proroga, trasformazione e cessazione del rapporto di lavoro. Precedentemente occorreva effettuare la comunicazione dell’instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente l’instaurazione medesima e le variazioni del rapporto medesimo entro 5 giorni (tali obblighi permangono per gli enti pubblici economici).

Il **comma 3** apporta modificazioni all’art. 4-*bis*, comma 2, del D.Lgs. 181/2000 in materia di informazioni ai lavoratori. In particolare:

- i datori di lavoro pubblici non sono più obbligati a consegnare al lavoratore, all’atto dell’instaurazione del rapporto di lavoro (ndr. prima il riferimento era all’atto dell’assunzione), una copia della comunicazione inviata al Centro per l’impiego di instaurazione del rapporto medesimo;
- viene introdotta la possibilità per i datori di lavoro pubblici di assolvere l’obbligo di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro, di cui al D.Lgs. 152/1997, consegnandogli, entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data di assunzione, copia di instaurazione del rapporto di lavoro, o la

copia del contratto individuale di lavoro. Tale obbligo non sussiste per il personale delle pubbliche amministrazioni in regime di diritto pubblico (tra i quali i docenti universitari).

Il **comma 4**, modificando l'art. 4-*bis*, comma 5, del predetto D.Lgs. 181/2000, non prevede più le pubbliche amministrazioni (tra cui le Università) tra i soggetti obbligati a comunicare, entro 5 giorni, al Centro per l'impiego le variazioni del rapporto di lavoro di cui al medesimo comma (quali, a titolo non esaustivo, la proroga del termine, la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno e viceversa, la trasformazione da contratto di formazione e lavoro a contratto a tempo indeterminato). Tale obbligo, come detto in precedenza, permane per gli enti pubblici economici.

Il **comma 2**, modificando l'art. 21 della legge 69/2009, dispone a carico delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. 165/2001 (tra cui le Università) l'obbligo di comunicare per via telematica e con modalità successivamente precisate con circolare del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, i dati relativi alle retribuzioni annuali, ai *curricula vitae*, agli indirizzi di posta elettronica e ai numeri telefonici ad uso professionale dei dirigenti e dei segretari comunali e provinciali nonché ai tassi di assenza e di maggiore presenza del personale nonché ai tassi di assenza e di maggiore presenza del personale. Il Dipartimento della Funzione Pubblica pubblicherà tali dati sul proprio sito istituzionale e la mancata comunicazione o aggiornamento degli stessi è rilevante ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti.

#### **ART. 7 – (MODIFICHE ALLA DISCIPLINA SULL'ORARIO DI LAVORO)**

La norma in esame, al comma 1, novellando l'art. 18-*bis* del D.Lgs. 66/2003, modifica il regime sanzionatorio per le ipotesi di violazione della disciplina sulla durata media dell'orario di lavoro, sul riposo settimanale, sulle ferie annuali retribuite e sul riposo giornaliero, disciplina che trova applicazione anche per i settori di attività pubblici (tra i quali l'Università).

#### **ART. 8 – (MODIFICA ALL'ARTICOLO 4 DEL D.L. N. 8 DEL 2002, CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, DALLA LEGGE N. 53 DEL 2002)**

La disposizione in commento introduce un'ulteriore ipotesi in cui i professori di seconda fascia possono essere eletti direttori di dipartimento. Si rileva, infatti, che l'art. 4, comma 2, del D.L. 8/2002, convertito con modificazioni con L. 53/2002, dispone che “*nel caso di indisponibilità di professori di ruolo di prima fascia, l'elettorato passivo per la carica di direttore di dipartimento è esteso ai professori di seconda fascia*”. L'art. 8 del collegato lavoro introduce un ulteriore periodo a tale comma, per cui l'elettorato passivo per la carica di direttore di dipartimento è esteso ai professori associati anche nel caso di mancato raggiungimento per due votazioni del *quorum* previsto per la predetta elezione.

**ART. 9 – (MODIFICHE ALL’ARTICOLO 66 DEL D.L. N. 112 DEL 2008, CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, DALLA LEGGE N. 133/2008, E ALL’ARTICOLO 1 DEL D.L. N. 180 DEL 2008, CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, DALLA LEGGE N. 1 DEL 2009)**

Il **comma 1** della norma modifica l’art. 66, comma 13, secondo periodo del D.L. 112/2008, convertito con modificazioni con L. 133/2008, in materia di *turn-over* per le Università, prevedendo che la quota parte non inferiore al 60% delle risorse disponibili per le assunzioni negli atenei per il triennio 2009-2011 sia utilizzata esclusivamente per l’assunzione di ricercatori a tempo indeterminato e non anche per i contratti di ricerca a tempo determinato di cui all’art. 1, comma 14, L. 230/2005.

Il **comma 2** modifica l’art. 1, comma 7, del D.L. 180/2008, convertito con modificazioni con L. 1/2009, che, in materia di reclutamento di ricercatori universitari, prevedeva l’illustrazione e la discussione solo dei titoli davanti alla commissione giudicatrice. Con la modifica in esame la discussione viene estesa anche alle pubblicazioni del candidato.

**ART. 10 – (DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ISTITUTI DI ISTRUZIONE UNIVERSITARIA AD ORDINAMENTO SPECIALE)**

L’articolo 10 della legge in esame aggiunge un ulteriore periodo all’art. 66, comma 13, del D.L. 112/2008, convertito con modificazioni con L. 133/2008. Tale ultima norma, si ricorda, disciplina il *turn-over* per le Università per il triennio 2009-2011. La disposizione introdotta prevede che agli Istituti di istruzione universitaria ad ordinamento speciale (quali, a titolo non esaustivo, la Scuola Normale Superiore di Pisa, la Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati, la Scuola IMT – Istituzioni, Mercati, Tecnologie – Alti Studi di Lucca), fermo restando il limite del 50% della spesa relativa al personale a tempo indeterminato complessivamente cessato dal servizio nell’anno precedente, non si applica la norma secondo cui una quota non inferiore al 60% delle risorse disponibili per le assunzioni deve essere destinata all’assunzione di ricercatori a tempo indeterminato e una quota non superiore al 10% all’assunzione di professori ordinari.

**ART. 11 – (ABROGAZIONE DI NORME CONCERNENTI LE VALUTAZIONI COMPARATIVE DEI DOCENTI UNIVERSITARI)**

La disposizione abroga le lettere *d)* e *l)* dell’art. 2, comma 1, L. 210/1998 e i commi 6 e 10 dell’art. 2 del D.P.R. 117/2000. Tali norme riguardavano il limite di pubblicazioni scientifiche presentabili nelle valutazioni comparative per il reclutamento dei professori e dei ricercatori universitari ed il limite di domande di partecipazione alle predette valutazioni comparative i cui bandi abbiano termini di scadenza nello stesso anno solare.

In particolare, con la suddetta abrogazione:

- viene eliminata la possibilità di inserire nei bandi un limite di pubblicazioni scientifiche presentabili nelle valutazioni comparative;
- viene eliminato il limite di domande di partecipazione a valutazioni comparative (massimo 5 domande di partecipazione – elevate a 15 qualora la partecipazione riguardi esclusivamente procedure per il reclutamento di ricercatori – a valutazioni comparative i cui bandi abbiano termini di scadenza nello stesso anno solare).

In merito all'applicazione dell'articolo in esame, per il reclutamento dei professori universitari, occorre precisare che la legge 230/2005 ha abrogato gli artt. 1 e 2 della legge 210/1998, a decorrere dall'entrata in vigore dei decreti legislativi attuativi della legge 230/2005. Tali provvedimenti di attuazione non sono stati adottati e, a seguito di un sostanziale blocco nell'accesso ai ruoli di professore universitario, è stata legislativamente prevista l'applicazione delle norme della L. 210/1998 fino al 31/12/2009 con possibilità di indire le procedure entro il 30/11/2008.

Secondo quanto precisato dal Servizio Studi della Camera dei Deputati, pertanto, la norma in commento non trova applicazione alle valutazioni comparative per il reclutamento dei professori universitari poiché per esse la disciplina di cui alla legge 210/1998 ed al relativo D.P.R. 117/2000 era applicabile fino al 31/12/2009 con possibilità di indire le procedure entro il 30/11/2008.

Per il reclutamento dei ricercatori, invece, la legge 230/2005 ha previsto che fino al 30 settembre 2013 sono bandite le procedure di cui alla legge 210/1998 e che, quindi, l'abrogazione degli artt. 1 e 2 decorre dalla stessa data. Pertanto, la disposizione in esame trova applicazione per le procedure di reclutamento di ricercatori per le quali il bando viene emanato successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge (24/11/2010).

**ART. 12 – (TRASFERIMENTO DI RICERCATORI DALLA SCUOLA SUPERIORE DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE ALLE UNIVERSITÀ STATALI)**

La norma dispone che, nel caso di trasferimento dei ricercatori in servizio presso la Scuola superiore dell'economia e delle finanze alle università statali, la Scuola trasferisce all'università le risorse finanziarie per la corresponsione del trattamento retributivo del ricercatore trasferito.

**ART. 13 – (MOBILITÀ DEL PERSONALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI)**

Il **comma 1** dell'articolo 13 prevede l'applicazione delle disposizioni in materia di mobilità collettiva e di collocamento in disponibilità di cui all'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, nel caso in cui – a seguito del conferimento di funzioni statali alle regioni e alle autonomie locali, o del conferimento di attività svolte da pubbliche amministrazioni (tra cui le Università) ad altri soggetti pubblici, o dell'esternalizzazione di attività e di servizi – il personale adibito a tali funzioni risulti in esubero.

Il **comma 2** modifica l'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 relativo all'istituto della mobilità volontaria di personale tra pubbliche amministrazioni (tra cui le Università). In particolare in tale articolo viene inserito il comma 2-*sexies*, ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione di cui all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, possono utilizzare in assegnazione temporanea il personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali in materia.

Il **comma 3** contiene una disciplina di carattere transitorio relativamente alla suddetta assegnazione temporanea di personale, secondo cui le pubbliche amministrazioni, entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge (entro, quindi, il 23/01/2011), possono rideterminare le assegnazioni temporanee in corso in base a quanto stabilito dal nuovo

comma 2-*sexies* dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001. In caso di mancata rideterminazione, i rapporti in corso continueranno ad essere disciplinati dalle originarie fonti.

**ART. 14 – (MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO DI DATI PERSONALI EFFETTUATO DA SOGGETTI PUBBLICI)**

Il **comma 1** della disposizione in esame modifica il D.Lgs. 196/2003 (Codice della privacy, che si applica anche alle Università), nel senso di prevedere che le notizie concernenti lo svolgimento delle prestazioni di chiunque sia addetto a una funzione pubblica e la relativa valutazione sono rese accessibili dall'amministrazione di appartenenza. È previsto, tuttavia, che non sono ostensibili, se non nei casi previsti dalla legge,:

- le notizie concernenti la natura delle infermità e degli impedimenti personali o familiari che causano l'astensione dal lavoro;
- le componenti della valutazione;
- le notizie concernenti il rapporto di lavoro tra il predetto dipendente e l'amministrazione, idonee a rivelare informazioni sensibili (ovvero dati personali idonei a rivelare l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni od organizzazioni a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale).

Il **comma 2** inserisce il comma 11-*bis* all'art. 72 del D.L. 112/2008, convertito con modificazioni con L. 133/2008, relativamente alla disciplina sul personale dipendente prossimo al compimento dei limiti di età per il collocamento a riposo. Tale nuova norma prevede che, per le determinazioni relative ai trattenimenti in servizio e alla risoluzione del rapporto di lavoro e di impiego, gli enti e gli altri organismi previdenziali comunicano, anche in via telematica, alle amministrazioni pubbliche richiedenti i dati relativi all'anzianità contributiva dei dipendenti interessati.

**ART. 15 – (MODIFICA ALL'ARTICOLO 9-BIS DEL DECRETO LEGISLATIVO 30 LUGLIO 1999, N. 303, IN MATERIA DI CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI A DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA)**

La norma dispone che per gli incarichi di livello dirigenziale generale a dirigenti di seconda fascia in prestito alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, non trova applicazione la disposizione di cui all'art. 23 del D.Lgs. 165/2001 che prevede il passaggio nella prima fascia per coloro che abbiano ricoperto il predetto incarico dirigenziale per almeno tre anni senza essere incorsi nelle misure previste per le ipotesi di responsabilità dirigenziale.

La norma introdotta dall'articolo in esame trova applicazione agli incarichi conferiti dopo la data di entrata in vigore della presente legge (24/11/2010).

**ART. 16 – (DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE)**

L'articolo 16 interviene in materia di *part-time* nel pubblico impiego e, in particolare, prevede che, in sede di prima applicazione della disciplina introdotta dall'art. 73 del D.L. 112/2008, convertito con modificazioni con L. 133/2008, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001 (tra le quali le Università) entro 180 giorni dalla data di entrata in

vigore della presente legge (entro, quindi, il 23/05/2011) possono sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati prima dell'entrata in vigore del citato D.L. 112/2008 (25/06/2008).

Si rileva, per completezza, che l'art. 73 del D.L. 112/2008, convertito con modificazioni con L. 133/2008, ha modificato la disciplina del *part-time* nel pubblico impiego ed in particolare l'art.1, commi 58 e 59, della L. 662/1996 (finanziaria 1997) prevedendo che:

- la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non costituisce un diritto soggettivo del dipendente ma è subordinata alla valutazione discrezionale dell'amministrazione effettuata in relazione alle esigenze dei servizi;
- l'amministrazione, in particolare, può negare la trasformazione qualora dalla stessa, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta al dipendente, derivi un pregiudizio alla funzionalità dell'ente (pregiudizio che non deve più essere grave come, invece, era richiesto dalla precedente formulazione del comma 58);
- il 70% dei risparmi di spesa derivanti dalle trasformazioni del rapporto di lavoro (ferma la percentuale del 30% che costituisce economia di bilancio) e' destinata, secondo le modalità ed i criteri stabiliti dalla contrattazione integrativa, ad incentivare la mobilità del personale esclusivamente per le amministrazioni che dimostrino di aver provveduto ad attivare piani di mobilità e di riallocazione mediante trasferimento di personale da una sede all'altra dell'amministrazione stessa. I risparmi eventualmente non utilizzati per tali finalità costituiscono ulteriori economie di bilancio.

#### **ART. 18 – (ASPETTATIVA)**

L'articolo in commento prevede la possibilità, per i dipendenti pubblici (tra i quali quelli delle Università), di essere collocati in aspettativa, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di 12 mesi, anche per avviare attività professionali e imprenditoriali. L'aspettativa è concessa dall'amministrazione, tenuto conto delle esigenze organizzative, previo esame della documentazione prodotta dall'interessato.

Nel periodo di aspettativa non trovano applicazione le disposizioni in tema di incompatibilità per i dipendenti pubblici. Resta ferma, inoltre, la speciale disciplina di cui all'art. 23-*bis* del D.Lgs. 165/2001 relativa alla possibilità di collocamento in aspettativa senza assegni per i dirigenti delle pubbliche amministrazioni (comprese le Università) per lo svolgimento di attività presso soggetti pubblici o privati, anche operanti in sede internazionale.

#### **ART. 21 – (MISURE ATTE A GARANTIRE PARI OPPORTUNITÀ, BENESSERE DI CHI LAVORA E ASSENZA DI DISCRIMINAZIONI NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE)**

L'articolo in esame modifica alcune norme del D.Lgs. 165/2001 per introdurre delle misure volte a garantire pari opportunità, benessere per il lavoratore e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche (tra cui le Università).

##### **COMMA 1**

- la **lettera a)** sostituisce la lett. c) dell'art. 1, comma 1 del D.Lgs. 165/2001 nel senso che le disposizioni di tale decreto sono finalizzate a realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, ad assicurare (prima si diceva più genericamente "*curare*") la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, ad applicare condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, a garantire pari

opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché, a seguito della modifica, l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

- La **lettera b)** sostituisce il comma 1 dell'art. 7 del D.Lgs. 165/2001 che disciplina la gestione delle risorse umane. Ai sensi del nuovo comma 1 le pubbliche amministrazioni devono garantire:
  - parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;
  - un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;
  - l'impegno a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.
- La **lettera c)** inserisce all'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, in materia di pari opportunità, 5 nuovi commi relativi al "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (nel seguito "Comitato").
  01. E' prevista l'istituzione da parte delle pubbliche amministrazioni al proprio interno del Comitato sopracitato entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge (entro, quindi, il 24/03/2011), senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Tale Comitato sostituisce, unificandone le competenze, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai CCNL o da altre disposizioni.
  02. Il Comitato ha composizione paritetica ed è formato da rappresentanti sindacali e dell'amministrazione.
  03. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica  
opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità  
contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
  04. Le modalità di funzionamento del Comitato sono rimesse alle linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge (entro, quindi, il 22/02/2011)
  05. E' prevista la responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale in caso di mancata costituzione del Comitato unico di garanzia, responsabilità che verrà valutata anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.
- Le **lettere d) e e)** apportano modifiche all'art. 57, D.Lgs. 165/2001 al fine di coordinare le norme con gli interventi in materia di pari opportunità ed assenza di discriminazioni poc'anzi delineati.

**ART. 23 – (DELEGA AL GOVERNO PER IL RIORDINO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI CONGEDI, ASPETTATIVE E PERMESSI)**

L'articolo in esame, al **comma 1**, reca una delega al Governo, da esercitare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge (24/11/2010), finalizzata all'adozione di uno o più decreti legislativi per il riordino della normativa vigente in materia di congedi, aspettative e permessi, comunque denominati, fruibili dai lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici (tra cui le Università) o privati in base ad una serie di principi e criteri direttivi:

- a. coordinamento formale e sostanziale delle disposizioni vigenti;
- b. indicazione esplicita delle norme abrogate;
- c. riordino delle tipologie di permesso;
- d. ridefinizione dei presupposti oggettivi e precisazione dei requisiti soggettivi, nonché razionalizzazione e semplificazione dei criteri e delle modalità per la fruizione dei congedi, delle aspettative e dei permessi;
- e. razionalizzazione e semplificazione dei documenti da presentare, con particolare riferimento alle persone con handicap in situazione di gravità, o affette da patologie di tipo neuro-degenerativo o oncologico.

I **commi 2 e 3** descrivono l'iter procedurale per l'adozione dei suddetti decreti legislativi, precisando che tale adozione non deve comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

**ART. 24 – (MODIFICHE ALLA DISCIPLINA IN MATERIA DI PERMESSI PER L'ASSISTENZA A PORTATORI DI HANDICAP IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ)**

La norma in esame interviene in materia di permessi ai soggetti che assistono i portatori di handicap in situazione di gravità.

Il **comma 1** modifica l'art. 33 della legge 104/1992 nel senso di circoscrivere i casi di concessione del permesso: in particolare, mentre prima il diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito riguardava l'assistenza a persona, convivente, con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il terzo grado, a seguito della modifica il grado di parentela o affinità è limitato al secondo grado, oppure al terzo qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap grave abbiano compiuto 65 anni o siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Viene, inoltre, previsto che il diritto al permesso non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. In precedenza, poi, il fruitore del permesso aveva diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio (poiché la persona handicappata assistita era convivente). Non essendovi più il requisito della convivenza, il suddetto fruitore ha ora diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere, che, chiaramente, può coincidere con il proprio, qualora si tratti di persone conviventi.

È sancita, poi, la decadenza dal diritto di fruire dei permessi di cui alla normativa in esame, per il lavoratore nei cui confronti il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione del diritto.

Il **comma 2** modifica l'art. 42 del D.Lgs. 151/2001 (T.U. sulla tutela della maternità e paternità). In particolare si rileva l'abrogazione della norma per cui, raggiunta la maggiore età

da parte del figlio con handicap grave, il diritto per i genitori al permesso mensile di tre giorni spettava a condizione che sussistesse convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio fosse continuativa ed esclusiva.

Il **comma 3** novella l'art. 20 della legge 53/2000. Con tale modifica l'art. 33 della legge 104/1992 (relativo al permesso per assistere la persona con handicap in situazione di gravità) trova applicazione qualora l'altro genitore non ne abbia diritto (cioè non sia lavoratore). In precedenza la portata applicativa soggettiva del citato art. 33 riguardava anche i genitori ed i familiari lavoratori, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap, ancorché non convivente. Il riferimento a tali ultimi soggetti è stato soppresso, alla luce anche della nuova norma per cui il diritto al permesso non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.

Il **comma 4** introduce, a carico delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. 165/2001 (tra cui le Università), l'obbligo di comunicare i seguenti dati al Dipartimento della Funzione Pubblica:

- a) i nominativi dei propri dipendenti cui sono accordati i permessi di cui all'art. 33, L. 104/1992 specificando la tipologia di permesso accordato;
- b) dati relativi alla persona assistita portatrice di handicap in situazione di gravità;
- c) i rapporti di coniugio, parentela o affinità tra il fruitore del permesso e la persona assistita;
- d) per i permessi fruiti da lavoratore o dalla lavoratrice madre, la specificazione dell'età maggiore o minore di 3 anni del figlio;
- e) il contingente complessivo di giorni e ore di permesso fruiti da ciascun lavoratore nel corso dell'anno precedente e per ciascun mese.

Le pubbliche amministrazioni dovranno comunicare tali dati entro il 31 marzo di ogni anno e dovranno provvedere alla conservazione per un periodo non superiore a trenta giorni dalla loro comunicazione.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica creerà un'apposita banca dati.

#### **ART. 30 – (CLAUSOLE GENERALI E CERTIFICAZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO)**

La norma, con riferimento ai poteri di controllo del giudice sul rispetto delle "clausole generali" contenute nella normativa in materia di lavoro (anche pubblico), prevede che il controllo giudiziale si limiti all'accertamento dei presupposti di legittimità e non possa invece estendersi ad un sindacato di merito sulle valutazioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo, che sono di competenza del datore di lavoro.

La norma prevede poi disposizioni in merito al potere valutativo del giudice nei contenziosi concernenti i licenziamenti individuali (anche nell'ambito dei rapporti di lavoro nelle pubbliche amministrazioni) e ridefinisce le finalità della procedura di certificazione dei contratti (procedura che non riguarda i contratti di lavoro delle pubbliche amministrazioni).

#### **ART. 31 – (CONCILIAZIONE ED ARBITRATO)**

La norma ridisegna la Sezione del Codice di Procedura Civile contenente le disposizioni in materia di conciliazione ed arbitrato nelle controversie individuali di lavoro. La norma, dopo poco più di un decennio, conclude l'esperienza del tentativo obbligatorio di conciliazione presso le Direzioni Provinciali del Lavoro introdotto con il D.Lgs. 80/1998.

Il tentativo di conciliazione torna, quindi, ad essere facoltativo salvo che per i contratti certificati ai sensi del D.Lgs. 276/2003 per i quali permane l'obbligatorietà del tentativo.

La facoltatività del tentativo di conciliazione si applica anche alle controversie individuali di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni (tra cui le Università). Il comma 9 della norma in esame, infatti, prevede che le novellate disposizioni di cui agli artt. 410,411,412, 412 ter e quater si applicano anche a tali controversie e, conseguentemente, dispone l'abrogazione degli artt. 65 e 66 del D.Lgs. 165/2001.

In merito si segnala la Circolare 25 novembre 2010 n. 3428 del Ministero del Lavoro che detta le prime istruzioni operative per la fase transitoria a seguito delle modifiche introdotte dal Collegato al Lavoro.

**ART. 32 – (DECADENZE E DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO)**

Le disposizioni introducono nuove modalità e termini per l'impugnazione dei provvedimenti di licenziamento (anche nell'ambito del settore pubblico) e dettano i criteri di determinazione della misura del risarcimento del lavoratore nei casi in cui, a seguito della violazione di norme relative al contratto a tempo determinato, sia prevista la trasformazione in contratto a tempo indeterminato.

**ART. 39 – (OBBLIGO DI VERSAMENTO DELLE RITENUTE PREVIDENZIALI)**

La norma prevede che in caso di omesso versamento, nelle forme e nei termini di legge, delle ritenute previdenziali e assistenziali sui compensi dei lavoratori a progetto e dei collaboratori coordinati e continuativi iscritti alla gestione separata di cui all'art. 2 comma 26 della L.335/95 si applica il regime sanzionatorio previsto dall'art. 2 commi 1 bis, 1 ter e 1 quater del DL 463/1983 convertito con L. 638/1983.

L'omesso versamento delle ritenute è quindi punito "con la reclusione fino a tre anni e con la multa fino a lire due milioni. Il datore di lavoro (ndr. anche quello pubblico) non è punibile se provvede al versamento entro il termine di tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione". La denuncia di reato deve essere presentata o trasmessa senza ritardo dopo il citato versamento ovvero decorso inutilmente il termine di tre mesi. Alla denuncia è allegata l'attestazione delle somme eventualmente versate. Durante il termine di tre mesi previsti per il versamento il corso della prescrizione rimane sospeso.

**ART. 40 – (CONTRIBUZIONE FIGURATIVA)**

La norma modifica i criteri di calcolo della retribuzione annua pensionabile e della liquidazione delle prestazioni a sostegno o integrazione del reddito con riferimento all'anzianità contributiva figurativa successiva al 31.12.2004. Il nuovo criterio prevede che il valore retributivo da attribuire per ciascuna settimana ai periodi riconosciuti figurativamente si basa sull'importo della retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore nel mese in cui si colloca l'evento, verificatosi nel corso del rapporto di lavoro, da cui scaturisce il riconoscimento figurativo. Tale valore viene determinato dal datore di lavoro sulla base degli elementi retributivi ricorrenti e continuativi.

**ART. 45 – (DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRIBUZIONE FIGURATIVA PER PERIODI DI MALATTIA)**

La norma introducendo il comma 1 bis all'art. 1 del D.Lgs. 564/1996 esclude l'applicazione del limite, attualmente fissato in 22 mesi, per l'accredito figurativo pensionistico per i periodi di inabilità al lavoro derivante da infortunio sul lavoro. Nel corso dell'esame presso la Camera è stato poi specificato che, in tale ipotesi, non è dovuta la prestazione economica di malattia a carico dell'ente previdenziale.

**ART. 48 – (MODIFICHE AL DECRETO LEGISLATIVO 10 SETTEMBRE 2003, N. 276)**

Il comma 3 della norma modifica l'art. 6 comma 1 del D.Lgs. 276/2003 che autorizza le università pubbliche e private allo svolgimento delle attività di intermediazione a condizione che svolgano tale attività senza fine di lucro. La novella introduce a carico degli Atenei l'obbligo di conferire alla borsa continua nazionale del lavoro, secondo le modalità previste con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, i curricula dei propri studenti, che sono resi pubblici anche nei siti internet dell'Ateneo per i dodici mesi successivi alla data di conseguimento del diploma di laurea.

**ALLEGATO:** testo completo della legge 4 novembre 2010, n. 183.