

Rapporto di lavoro

Contratto a termine: nuova disciplina e indicazioni della Funzione pubblica

di Danilo Papa

Responsabile area giuridica e attività di interpello D.G. Attività Ispettiva del Ministero del lavoro e della previdenza sociale - Componente del Centro Studi Attività Ispettiva e del Comitato scientifico della Fondazione Studi del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro (*)

In materia di contratto a tempo determinato sono state introdotte di recente importanti novità. Da un lato il DLgs n. 368/2001 è stato modificato dalla legge n. 247/2007 (1) e, dall'altro, l'art. 36, DLgs n. 165/2001 è stato sostituito dalla legge n. 244/2007 (Finanziaria 2008). Ambedue gli interventi hanno introdotto alcune limitazioni alla utilizzabilità del contratto: il primo prevede, fra l'altro, un limite di 36 mesi in caso di successione di contratti a termine mentre il secondo - che qui più interessa - stabilisce che le pubbliche amministrazioni «non possono avvalersi delle forme contrattuali di lavoro flessibile previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa se non per esigenze stagionali o per periodi non superiori a tre mesi (...)». Sui nuovi contenuti dell'art. 36 è peraltro intervenuta la Funzione pubblica con circolare del 19 marzo scorso n. 3/2008 che chiarisce numerosi aspetti della nuova disciplina

Il «nuovo» art. 36, DLgs n. 165/2001

Il «nuovo» art. 36, DLgs n. 165/2001 va letto unitamente ad altre importanti riforme e, prima fra tutte, alla previsione di processi di stabilizzazione del personale precario che opera anche nelle pubbliche amministrazioni. Se infatti, da un lato, si è voluto ridurre l'impatto legato ad una utilizzazione massiccia di forme contrattuali flessibili attraverso percorsi di trasformazione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato, dall'altro si è voluto prevenire nuove «sacche di precariato», attraverso forti limitazioni al ricorso ai contratti flessibili. Peraltro, proprio nel settore pubblico, il ricorso ai contratti flessibili ha rappresentato uno strumento per eludere l'obbligo imposto dalla Costituzione di servirsi delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale (2).

Secondo l'art. 36 dunque:

Art. 36, comma 1, DLgs n. 165/2001

1. Le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente

con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato e non possono avvalersi delle forme contrattuali di lavoro flessibile previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa se non per esigenze stagionali o per periodi non superiori a tre mesi, fatte salve le sostituzioni per maternità relativamente alle autonomie territoriali. Il provvedimento di assunzione deve contenere l'indicazione del nominativo della persona da sostituire.

L'affermazione secondo cui il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato rappresenta l'unico modello contrattuale applicabile (salvo le deroghe indicate) esprime un principio che, in fin

Note:

(*) Si segnala che le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.

(1) Recante «Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale»

(2) Va infatti ricordato che, secondo l'art. 97 Cost. «agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge».

dei conti, trova spazio anche nella legge n. 247/2007, secondo cui «il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato». La possibilità di avvalersi di «forme contrattuali di lavoro flessibile», di converso, è limitata ad esigenze stagionali o per periodi non superiori a tre mesi, o per periodi maggiori ma solo se l'assunzione avviene per sostituire un altro dipendente in maternità.

La circolare n. 3/2008 della Funzione pubblica sottolinea dunque l'inciso, osservando come la flessibilità nella p.a. debba essere introdotta esclusivamente attraverso «interventi sull'organizzazione, utilizzo di sistemi informatici e, soprattutto, con la contrattualizzazione del rapporto di lavoro». D'altronde la flessibilità nella p.a. non può essere utilizzata per favorire, così come avviene nel privato, un incremento occupazionale ma esclusivamente per migliorare la «funzionalità dell'organizzazione». In tal senso occorre individuare con esattezza la portata della norma che, certamente, non va interpretata come un divieto assoluto di utilizzo di forme contrattuali flessibili.

Alcune tipologie contrattuali, infatti, non sono sintomo di precariato e perciò il loro utilizzo va comunque consentito anche nella p.a., nonostante il tenore letterale dell'art. 36. In tal senso la Funzione pubblica considera tuttora ammissibili i seguenti contratti:

— contratti di lavoro **part time**: in quanto si sostanziano in un utilizzo flessibile della prestazione lavorativa e non del rapporto di lavoro;

— **telelavoro**: in quanto del tutto compatibile con un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e rispetto al quale la flessibilità è data dalla diversa individuazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa;

— contratti di **lavoro autonomo**: in quanto l'art. 36, anche in forza della sua collocazione all'interno del DLgs n. 165/2001, limita il ricorso a contratti flessibili di carattere subordinato. Per quanto riguarda i rapporti di natura autonoma, infatti, il legislatore ha inteso prevedere una specifica disciplina e, in particolare, quella contenuta nell'art. 7, comma 6, DLgs n. 165/2001, secondo il quale: «per esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possono conferire incarichi individuali ad esperti di particolare e comprovata specializzazione universitaria, determinando preventivamente durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione» (3).

Anche il contratto di **formazione lavoro**, secondo la circolare n. 3/2008, rimarrebbe escluso dalle limitazioni introdotte dal nuovo art. 36, DLgs n. 165/2001 sebbene, a dire il vero, le argomentazioni utilizzate dalla Funzione pubblica a sostegno di tale

orientamento appaiono un pò artificiali. L'amministrazione, infatti, parte dal presupposto che l'art. 36 limita il ricorso a forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato «nell'impresa». Il contratto di formazione lavoro, però, non è più un contratto utilizzabile «nell'impresa» in quanto, a seguito della c.d. riforma Biagi (4), il suo utilizzo è limitato all'ambito delle pubbliche amministrazioni. Peraltro la Funzione pubblica osserva come il legislatore degli ultimi anni abbia introdotto una serie di norme a favore della conversione dei contratti di formazione lavoro in contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, «ritenendo che gli stessi fossero espressione di un modello di reclutamento di forza lavoro da promuovere maggiormente nel contesto delle modalità assunzionali speciali che si evolvono verso la stabilizzazione» (5).

Ulteriore argomentazione che porta ad escludere i contratti di formazione lavoro dai limiti previsti dal nuovo art. 36, DLgs n. 165/2001 è data dalla stessa natura «mista» di tale tipologia contrattuale, la quale prevede un obbligo formativo pari ad un numero di ore che varia a seconda delle finalità del contratto (6). Ebbene, proprio tale obbligo formativo mal si concilia con i limiti temporali previsti dall'art. 36, senza contare che la durata del contratto di formazione lavoro non è nella disponibilità delle parti, in quanto la stessa è fissata inderogabilmente dalla legge.

In definitiva, ferme restando le forme di reclutamento previste dall'art. 35, DLgs n. 165/2001, le pubbliche amministrazioni sono incentivate all'utilizzo del contratto di formazione lavoro a condizione «di una corretta programmazione delle risorse necessarie alla conversione del rapporto a tempo indeterminato, atteso che come noto il contratto non può essere prorogato e deve essere convertito entro i ventiquattro mesi successivi alla sua scaden-

Note:

(3) Così il testo modificato dall'art. 3, comma 76, legge n. 244/2007.

(4) Legge n. 30/2003 e DLgs n. 276/2003 e successive modifiche ed integrazioni.

(5) In tal senso la Funzione pubblica ricorda che, secondo l'art. 8, comma 6, legge n. 407/1990, «la facoltà di assunzione mediante i contratti di formazione e lavoro non è esercitabile dai datori di lavoro che, al momento della richiesta di avviamento, risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 60 per cento dei lavoratori il cui contratto di formazione e lavoro sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti».

(6) I contratti che prevedono l'acquisizione di professionalità intermedie devono prevedere almeno 80 ore di formazione in luogo della prestazione lavorativa, in un arco temporale non superiore ai 24 mesi. I contratti volti alla acquisizione di professionalità elevate devono prevedere almeno 130 ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa, sempre nell'arco temporale di 24 mesi.

za». La Funzione pubblica rileva pertanto che le amministrazioni di cui all'art. 1, comma 523, legge n. 296/2006 (7) dovranno tener conto delle eventuali assunzioni a tempo indeterminato derivanti dalla conversione di contratti di formazione lavoro e che non potranno essere avviati contratti se tale conversione non potrà aversi con le risorse finanziarie previste a tal fine.

Tutte le argomentazioni di cui si è detto vanno ovviamente a supportare l'esclusione dai limiti dell'art. 36 anche dei **contratti di inserimento**, applicabile agli enti di ricerca.

Per quanto concerne il **contratto di somministrazione di lavoro**, la circolare esclude l'applicabilità dei limiti in questione in quanto l'art. 36 si applica solo ai rapporti di lavoro con la p.a. mentre, nella somministrazione, il rapporto lavorativo intercorre tra lavoratore e agenzia. A conferma di tale impostazione la Funzione pubblica richiama peraltro un ordine del giorno del Senato del 27 febbraio 2008, sottolineando pertanto come sia opportuno per le p.a. «accertarsi che il personale somministrato sia selezionato secondo criteri che garantiscano la qualità e la professionalità dello stesso e secondo procedure improntate ai principi di imparzialità e trasparenza» (tav. 1).

Il nuovo regime del contratto a termine

Come si è detto, il contratto a termine non può avere una durata superiore ai tre mesi. Tale limitazione non incide sulle condizioni che subordinano l'attivazione del rapporto che, come noto, sono legate a ragioni di carattere «tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo». Per quanto concerne la proroga e il rinnovo del contratto la Funzione pubblica spiega che la prima può essere ammessa solo qualora il contratto iniziale abbia una durata inferiore ai tre mesi e comunque per un periodo che, nel

Tavola 1 Tipologie contrattuali escluse dalle limitazioni del «nuovo» art. 36, DLgs n. 165/2001

Contratto part time
Telelavoro
Lavoro autonomo
Contratto di formazione lavoro
Contratto di inserimento (enti di ricerca)
Somministrazione di lavoro

complesso, non può superare tale arco temporale. Per quanto riguarda i rinnovi la questione è più complessa.

In proposito il comma 2 dell'art. 36 prevede che non è ammesso il rinnovo del contratto o l'utilizzo del medesimo lavoratore con altra tipologia contrattuale.

Il rinnovo si ha quando si stipula un nuovo contratto tra le stesse parti e per una identità di prestazioni lavorative. La circolare n. 3/2008 precisa che la prestazione è identica alla precedente qualora l'assunzione avvenga sulla base della medesima graduatoria concorsuale; in caso di procedure concorsuali diverse, viceversa, non potrà parlarsi di rinnovo e quindi non interverranno i limiti di cui all'art. 36. Il divieto posto dal comma 2 dell'art. 36, come spiega la circolare, ha poi una valenza di carattere generale, «tenuto conto che alla conclusione del contratto le amministrazioni devono scorrere la graduatoria o, se necessario, avviare una nuova procedura concorsuale e non procedere al rinnovo di contratto con il medesimo lavoratore». Dalle limitazioni, evidentemente, restano fuori tutti i contratti a termine stipulati antecedentemente all'entrata in vigore della norma modificatrice dell'art. 36.

La Funzione pubblica sottolinea inoltre le limitazioni concernenti l'utilizzo del medesimo lavoratore con altra tipologia contrattuale che, in quanto dettate dalla necessità di non creare false aspettative in capo allo stesso, devono indurre la p.a. a definire «opportune regole di selezione» anche qualora si ricorra ad un contratto di somministrazione di lavoro (tav. 2).

Le esigenze stagionali

Come detto l'art. 36, nel vietare forme di lavoro flessibile, introduce una deroga per «esigenze sta-

Nota:

(7) Secondo la norma «per gli anni 2008 e 2009 le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, ivi compresi i Corpi di polizia ed il Corpo nazionale dei vigili del fuoco, le agenzie, incluse le agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, possono procedere, per ciascun anno, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 20 per cento di quella relativa alle cessazioni avvenute nell'anno precedente. Il limite di cui al presente comma si applica anche alle assunzioni del personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni. Le limitazioni di cui al presente comma non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette e a quelle connesse con la professionalizzazione delle Forze armate di cui alla legge 14 novembre 2000, n. 331, al decreto legislativo 8 maggio 2001, n. 215, ed alla legge 23 agosto 2004, n. 226, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 25 della medesima legge n. 226 del 2004».

gionali»: in tal caso il rapporto di lavoro a termine, attivato pur sempre nel rispetto dell'art. 97 Cost., potrà avere una durata superiore ai tre mesi. La circolare richiama poi il DPR n. 1525/1963 contenente un elenco delle attività di carattere stagionale che, tuttavia, in quanto legate in gran parte al settore dell'agricoltura, risultano poco indicative per le pubbliche amministrazioni; va inoltre notato che tale richiamo risulta quanto meno poco pertinente, in quanto si confondono le «attività» stagionali indicate dal DPR con le «esigenze» stagionali indicate dalla norma.

Proprio sulla nozione di esigenze stagionali la Funzione pubblica spiega che le stesse - ferma restando la presenza delle ragioni di carattere «tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo» - vanno individuate nelle esigenze che determinano picchi lavorativi in determinati e limitati periodi dell'anno rispetto alle quali non sia possibile sopperire con il normale personale. In altri termini, si tratta di un fabbisogno temporaneo che, pur espressione di una attività tipica dell'ente, è destinato a rientrare una volta finito il picco lavorativo. In tal senso la Funzione pubblica auspica l'individuazione da parte delle pubbliche amministrazioni, con atto formale (determina o deliberazione da parte dell'organo di vertice amministrativo), dell'elenco delle attività lavorative «caratterizzate da un carattere stagionale affinché le assunzioni connesse siano anche adeguatamente e coerentemente previste in sede di programmazione triennale del fabbisogno».

Sostituzione di lavoratori

Anche la sostituzione di lavoratori assenti consente di derogare al limite di utilizzo dei contratti flessibili. Stabilisce infatti l'art. 36, comma 1, che sono fatte salve «le sostituzioni per maternità relativamente alle autonomie territoriali» e che «il provve-

dimento di assunzione deve contenere l'indicazione del nominativo della persona da sostituire». Come spiega la Funzione pubblica la disposizione riguarda solo comuni, province, città metropolitane e regioni nonché le altre realtà territoriali quali comunità montane, isolane, le unioni di comuni e i consorzi. Il perché siano state escluse le altre pubbliche amministrazioni non è chiarito dalla circolare che invece, poco elegantemente, solleva l'interrogativo. Il comma 9 dell'art. 36 stabilisce inoltre che:

Art. 36, comma 9, Dlgs n. 165/2001

9. Gli enti locali non sottoposti al patto di stabilità interno e che comunque abbiano una dotazione organica non superiore alle quindici unità possono avvalersi di forme contrattuali di lavoro flessibile, oltre che per le finalità di cui al comma 1, per la sostituzione di lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto, sempre che nel contratto di lavoro a termine sia indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione.

Al riguardo la circolare spiega che i lavoratori assenti «per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto» sono quelli assenti per maternità, malattia, aspettativa e comando. Sebbene la possibilità di sostituzione sia oggettivamente più ampia rispetto a quella prevista dal comma 1 dell'art. 36, in tal caso sussiste un limite soggettivo e cioè gli enti locali «non sottoposti al patto di stabilità interno e che comunque abbiano una dotazione organica non superiore alle quindici unità». La *ratio* della norma in tal caso sembra potersi individuare nella circostanza secondo cui nei comuni di piccole e piccolissime dimensioni l'eventuale assenza di un lavoratore può determinare gravi disservizi.

Deroghe connesse alla tipologia dell'incarico e settore della scuola

Il comma 7 dell'art. 36 elenca una serie di tipologie di incarichi escluse dal regime limitativo della norma.

In particolare è stabilito che:

Art. 36, comma 7, Dlgs n. 165/2001

7. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano agli uffici di cui all'articolo 14, comma 2, del presente decreto, nonché agli uffici di cui all'articolo 90 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. Sono altresì esclusi i contratti relativi agli incarichi dirigenziali ed alla preposizione ad organi di direzione, consultivi e di controllo delle amministrazioni pubbliche, ivi inclusi gli organismi operanti per le finalità di cui all'articolo 1 della legge 17 maggio 1999, n. 144.

Tavola 2

Proroga del contratto	Rinnovo del contratto
Può essere ammessa solo qualora il contratto iniziale abbia una durata inferiore ai tre mesi e comunque per un periodo che, nel complesso, non superi tale arco temporale.	Non è ammesso il rinnovo del contratto o l'utilizzo del medesimo lavoratore con altra tipologia contrattuale. Il rinnovo si ha quando si stipula un nuovo contratto tra le stesse parti e per una identità di prestazioni lavorative e la prestazione è identica alla precedente qualora l'assunzione avvenga sulla base della medesima graduatoria concorsuale.

Si tratta dunque di:

- uffici di diretta collaborazione del ministro;
- uffici posti alle dirette dipendenze del sindaco, del presidente della provincia, della giunta o degli assessori;
- incarichi dirigenziali;
- incarichi di preposizione ad organi di direzione, consultivi e di controllo delle amministrazioni pubbliche.

In questi casi i rapporti di lavoro nascono *intuitu personae* o si tratta di particolari rapporti rispetto ai quali non vi è l'esigenza di limitare aspettative di stabilizzazione. Spiega infatti la circolare che «la specialità dell'incarico, la durata temporanea, il rapporto fiduciario, sono elementi meritevoli che prevalgono sull'elemento contrattuale del termine escludendo la precarietà del rapporto e possibili aspettative di stabilizzazione da parte del personale interessato».

Particolare attenzione merita l'ambito delle supplenze scolastiche. Per quanto concerne le scuole dello Stato, l'art. 4, legge n. 124/1999 rimette ad un regolamento (8) la disciplina di dettaglio dei contratti a tempo determinato. Per quanto riguarda le scuole gestite dagli enti locali la Funzione pubblica, facendo leva sulla necessità di assicurare il rispetto di alcuni principi costituzionali (non discriminazione, livelli essenziali delle prestazioni, ecc.), invita gli stessi enti ad ispirarsi alla disciplina prevista per le scuole dello Stato al fine di prevedere una durata dei contratti a tempo determinato connessi alle supplenze, regolamentando il settore ai sensi dell'art. 89, DLgs n. 267/2000.

Norma generale di deroga

Come evidenziato accuratamente dalla circolare, per alcune attività l'utilizzo di contratti flessibili rappresenta lo strumento più appropriato per lo svolgimento delle stesse in ragione del loro carattere temporaneo. Si tratta, in altri termini, di attività che non corrispondono ad un bisogno permanente dell'ente ma a progetti ben determinati e vengono svolte pertanto con personale non di ruolo ed in assenza, nella maggior parte dei casi, anche di posti in dotazione organica.

In proposito il comma 11 dell'art. 36 prevede che:

Art. 36, comma 11, Dlgs n. 165/2001

11. Le pubbliche amministrazioni possono avvalersi di contratti di lavoro flessibile per lo svolgimento di programmi o attività i cui oneri sono finanziati con fondi dell'Unione europea e del Fondo per le aree sottoutilizzate. Le università e gli enti di ricerca possono avvalersi di contratti di lavoro flessibile per lo svolgimento di progetti di ricerca e di innovazio-

ne tecnologica i cui oneri non risultino a carico dei bilanci di funzionamento degli enti o del Fondo di finanziamento degli enti o del Fondo di finanziamento ordinario delle università. Gli enti del Servizio sanitario nazionale possono avvalersi di contratti di lavoro flessibile per lo svolgimento di progetti di ricerca finanziati con le modalità indicate nell'articolo 1, comma 565, lettera b), secondo periodo, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (*). L'utilizzazione dei lavoratori, con i quali si sono stipulati i contratti di cui al presente comma, per fini diversi determina responsabilità amministrativa del dirigente e del responsabile del progetto. La violazione delle presenti disposizioni è causa di nullità del provvedimento.

(*) Si tratta di finanziamenti comunitari, privati o ai sensi dell'art. 12-bis, Dlgs n. 502/1992.

Le pubbliche amministrazioni possono dunque avvalersi di contratti di lavoro flessibile per lo svolgimento di programmi o attività i cui oneri sono finanziati con fondi dell'Unione europea o del Fondo per le aree sottoutilizzate e rientrano nella fattispecie anche le ipotesi che prevedono un cofinanziamento da parte delle amministrazioni o i casi in cui il finanziamento esterno giunga attraverso l'intermediazione di un altro soggetto pubblico, quale ad esempio, la regione.

In tal senso le università e gli enti di ricerca possono avvalersi di contratti di lavoro flessibile per lo svolgimento di progetti di ricerca e di innovazione tecnologica i cui oneri non risultino a carico dei bilanci di funzionamento degli enti o del Fondo di finanziamento degli enti o del Fondo di finanziamento ordinario delle università.

Il comma 11 dell'art. 36 stabilisce inoltre che l'utilizzazione dei lavoratori per fini diversi determina responsabilità amministrativa del dirigente e del responsabile del progetto e che la violazione delle disposizioni in commento è causa di nullità del provvedimento. Il provvedimento in questione - spiega la circolare - va inteso come l'atto amministrativo propedeutico all'avvio del progetto e la sua nullità comporta la conseguente nullità degli atti successivi e quindi dei relativi contratti di lavoro, salvo il diritto dei lavoratori al risarcimento del danno. Per evitare tali conseguenze la Funzione pubblica auspica dunque che le pubbliche amministrazioni, «al fine di rendere trasparente l'utilizzo dei finanziamenti anche in connessione al ricorso di tipologie di lavoro flessibile», prevedano in relazione ad ogni progetto un elenco analitico del personale utilizzato, della tipologia del rapporto, della durata, del trattamento economico corrisposto, nonché

Nota:

(8) V. da ultimo DM pubblica istruzione n. 131 del 13 giugno 2007.

dei compiti assegnati «con chiara evidenziazione del loro nesso con gli obiettivi del progetto».

Altre previsioni

Fra le altre previsioni contenute nel nuovo art. 36, DLgs n. 165/2001 e non commentate dalla Funzione pubblica appare opportuno segnalare quella che prevede la possibilità da parte delle pubbliche amministrazioni, quasi a voler sopperire alle limitazioni di cui si è detto sino ad ora, di far fronte «ad esigenze temporanee ed eccezionali attraverso l'assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a sei mesi, non rinnovabile». Al riguardo la norma non specifica se sussistono particolari modalità per procedere a dette assegnazioni temporanee di personale, il che lascia pensare più che altro ad una norma di principio.

Va infine ricordato che la nuova disposizione riasume - senza tuttavia modificare quanto già avvie-

ne anche sulla base di alcune pronunce giurisprudenziali (9) - le conseguenze derivanti dalla violazione della disciplina sulla assunzione o l'impiego di lavoratori da parte delle pubbliche amministrazioni. Si prevede infatti che tali circostanze non danno luogo alla costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato e che comunque è ferma ogni responsabilità e sanzione per i dirigenti che abbiano agito con dolo o colpa grave. Il lavoratore interessato avrà diritto al risarcimento del danno mentre le pubbliche amministrazioni che abbiano operato in violazione delle disposizioni dell'art. 36 non potranno effettuare assunzioni ad alcun titolo per il triennio successivo alla violazione stessa.

Nota:

(9) Sia consentito un rinvio a D. Papa, «Contratto a termine: profili di problematicità», in *Azienditalia il Personale* n. 10/2006, pag. 523.

Azienditalia
il Personale

MENSILE DI GESTIONE E AMMINISTRAZIONE
DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI
www.ipsoa.it/azienditalia

EDITRICE

Wolters Kluwer Italia s.r.l.
Strada 1, Palazzo F6 - 20090 Milanofiori Assago (MI)
www.ipsoa.it

DIRETTORE RESPONSABILE

Donatella Treu

COORDINATORE SCIENTIFICO

Stefania Tagliabue

REDAZIONE

Margherita Turrisi, Rita Vernillo

REALIZZAZIONE GRAFICA

Ipsa - Gruppo Wolters Kluwer

FOTOCOMPOSIZIONE

ABCCompos s.r.l.
20089 Rozzano (MI) - Via Pavese, 1/3 -
Tel. 02/57789422

STAMPA

GECA s.p.a. - Via Magellano, 11
20090 Cesano Boscone (MI)

PUBBLICITÀ:

db Consulting
EVENTS & ADVERTISING

db Consulting srl Event & Advertising
via Leopoldo Gasparotto 168 - 21100 Varese
tel. 0332/282160 - fax 0332/282483
e-mail: info@db-consult.it
www.db-consult.it

REDAZIONE

Per informazioni in merito
a contributi, articoli ed argomenti trattati
scrivere o telefonare a:

IPSOA Redazione **Azienditalia**
il Personale

Casella Postale 12055 - 20120 Milano
telefono (02) 82476.871 - telefax (02) 82476.054
e-mail redazione.azienditalia.ilpersonale@wki.it

AMMINISTRAZIONE

Per informazioni su gestione abbonamenti, numeri
arretrati, cambi d'indirizzo, ecc.

scrivere o telefonare a:

IPSOA Servizio Clienti
Casella postale 12055 - 20120 Milano
telefono (02) 824761 - telefax (02) 82476.799
Servizio risposta automatica:
telefono (02) 82476.999

Autorizzazione Tribunale di Milano n. 783
del 23 dicembre 2003
Iscrizione al ROC n. 1702 del 4 settembre 2001
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione
in abbonamento Postale - D.L. 353/2003 (conv. in
L. 27 febbraio 2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB
Milano
Iscritta nel Registro Nazionale della Stampa
con il n. 3353 vol. 34 foglio 417 in data 31 luglio 1991

ABBONAMENTI

Gli abbonamenti hanno durata annuale, solare:
gennaio-dicembre; rolling: 12 mesi dalla data di
sottoscrizione, e si intendono rinnovati, in assenza
di disdetta da comunicarsi entro 30 gg. prima della
data di scadenza a mezzo raccomandata A.R.
da inviare a Wolters Kluwer Italia S.r.l., Strada 1,
Pal. F6, Milanofiori, 20090 Assago (MI).
Servizio Clienti: tel. 02 824761;
indirizzo internet: www.ipsoa.it/servizioclienti;
e-mail: servizioclienti.ipsoa@wki.it.

ITALIA - Abbonamento annuale: € 100,00
Abbonamento annuale + codici legali: € 150,00

ESTERO - Abbonamento annuale: € 200,00

Prezzo copia: € 19,00

Arretrati: prezzo dell'anno in corso
all'atto della richiesta

INDIRIZZO INTERNET

Compresa nel prezzo dell'abbonamento
l'estensione on-line della Rivista, consultabile
all'indirizzo www.ipsoa.it/azienditalia

MODALITÀ DI PAGAMENTO

Versare l'importo sul c.c.p. n. 583203 intestato a

WKI s.r.l. Gestione incassi - Strada 1, Palazzo F6,
Milanofiori
oppure
Inviare assegno bancario/circolare non trasferibile
intestato a Wolters Kluwer Italia s.r.l. Indicare nella
causale del versamento il titolo della rivista e l'anno
di abbonamento

DISTRIBUZIONE

Vendita esclusiva per abbonamento

Il corrispettivo per l'abbonamento a questo
periodico è comprensivo dell'IVA assolta
dall'editore ai sensi e per gli effetti del combinato
disposto dell'art. 74 del D.P.R. 26/10/1972, n. 633
e del D.M. 29/12/1989 e successive modificazioni
e integrazioni.

Egregio abbonato,
Ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.
La informiamo che i Suoi dati sono conservati nel data base
informatico del titolare del trattamento, Wolters Kluwer
Italia S.r.l. Responsabile del trattamento: Ufficio MID. L'e-
lenco aggiornato di tutti i responsabili del trattamento po-
trà essere richiesto per iscritto all'Ufficio MID presso la
sede della società. I Suoi dati saranno utilizzati dalla no-
stra società, da enti e società esterne ad essa collegati,
nonché da soggetti terzi, titolari autonomi del trattamento,
solo per l'invio di materiale amministrativo-contabile,
commerciale e promozionale. Ai sensi dell'art. 7 del citato
D.Lgs., Lei ha diritto di conoscere, aggiornare, rettificare,
cancellare i Suoi dati, nonché di esercitare tutti i restanti
diritti ivi previsti, mediante comunicazione scritta a Wol-
ters Kluwer Italia S.r.l., Ufficio MID, Milanofiori, Strada
1-Palazzo F6, 20090 Assago (Mi).