

Un parere del Dipartimento precisa che non si può derogare al requisito della particolare e comprovata specializzazione universitaria, previsto dall'art. 7 comma 6 del dlgs 165/2001, per affidare incarichi di lavoro autonomo.

Non esistono disposizioni che consentono di derogare al principio circa la necessità del requisito della *particolare e comprovata specializzazione universitaria* per ricorrere al *lavoro autonomo* nella pubblica amministrazione. Questa la precisione contenuta nel parere n. 10/2008, che il *Dipartimento della Funzione pubblica - Ufficio per il personale delle pubbliche amministrazioni* - ha diffuso in risposta ad una richiesta da parte del Ministero del Lavoro. In particolare i quesiti riguardavano i commi 73 e 79 della Finanziaria 2008, ritenendo il ministero che il comma 73 operasse una deroga al requisito della particolare e comprovata specializzazione universitaria fissato dall'art. 7 comma 6 del dlgs 165/2001.



Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
U.P.P.A.
Servizio programmazione assunzioni e reclutamento

Roma 28.01.2008

DFP-0004361-28/81/2008-1.2.3.4

Al Ministero del Lavoro e della
Previdenza sociale
Direzione generale per le politiche per
l'orientamento e la formazione
Via Fornovo, 8
00192 **ROMA**

OGGETTO: Richiesta di parere in merito ai commi 76 e 79 dell'art. 3 della legge 24 dicembre 2007, n. 244.

Si fa riferimento alla nota del 14 gennaio 2008, n. 17/SEGR/0001252, con la quale codesto Ministero pone alcuni quesiti in merito all'interpretazione dei commi 73 e 79, art. 3, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (legge finanziaria 2008).

In particolare le problematiche rappresentate riguardano la lettura:

1. della modifica apportata, dal citato comma 73, all'art. 7, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 che introduce la "particolare e comprovata specializzazione universitaria" in luogo del requisito della "provata competenza" per individuare gli esperti a cui conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, per esigenze a cui le amministrazioni pubbliche non possono far fronte con personale in servizio,
2. del disposto di cui al comma 11, dell'art. 36, del citato d.lgs. n. 165 del 2001, nel testo modificato dal richiamato comma 79, art. 3, della legge n. 244 del 2007, secondo cui "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."
3. del combinato disposto dei testi sopra richiamati che sembrerebbero, ad avviso di codesto amministrazione, configurare nella disciplina della norma richiamata al punto 2. una deroga a quanto richiamato al punto 1. e consentire, nella sostanza, il ricorso a forme di lavoro autonomo prescindendo dal requisito della "particolare e comprovata specializzazione universitaria".

A

Al fine di fornire una corretta chiave di lettura delle disposizioni sopra riportate, si ritiene opportuno partire da un'illustrazione generale, sia pure sintetica, degli interventi realizzati dal legislatore con la legge finanziaria 2008 in materia di lavoro precario e lavoro flessibile.

I due aspetti, infatti, vanno letti in maniera collegata atteso che negli ultimi anni un abusato ricorso al lavoro flessibile ha determinato nelle pubbliche amministrazioni il formarsi di un'ampia schiera di lavoratori precari.

Con le disposizioni previste dalla legge n. 244 del 2007 il legislatore ha inteso realizzare un duplice intervento:

- da un lato ha dettato una disciplina speciale in materia di stabilizzazione volta al graduale superamento del precariato esistente, per sanare definitivamente la patologia;
- dall'altro ha disegnato un sistema di utilizzo del lavoro flessibile impostato su criteri di rigido contenimento dello stesso, al fine di prevenire *ab origine* il formarsi di nuovi lavoratori precari.

Su quest'ultimo fronte la legge finanziaria 2008 ha operato su un doppio binario e l'obiettivo di un uso oculato del lavoro flessibile si è espresso tanto per quanto riguarda le tipologie contrattuali riconducibili al rapporto di lavoro di tipo subordinato (nuovo art. 36, d.lgs. 165/2001) quanto per quelle riconducibili al lavoro autonomo (art. 7, comma 6, d.lgs. 165/2001).

E' opportuno sottolineare bene, al fine di evitare erronee interpretazioni delle norme, che il richiamato art. 36 novellato disciplina soltanto le tipologie contrattuali di lavoro flessibile riconducibili al lavoro subordinato (tempo determinato, somministrazione).

Ciò in considerazione sia della sua collocazione sistematica nel d.lgs 165/2001, che lo vede inserito nel capo che tratta l'accesso nelle pubbliche amministrazione e, quindi, le modalità assunzionali riconducibili giuslavoristicamente solo alla tipologia di lavoro subordinato, sia in ragione del fatto che il legislatore ha tenuto sempre separata la disciplina del lavoro autonomo contemplandola in maniera esaustiva e differenziata nel citato art. 7, comma 6, d.lgs. 165/2001.

Questa lettura delle disposizioni rende già contezza del fatto che il comma 11, dell'art. 36 novellato, a cui fa riferimento codesta amministrazione, si applica alle tipologie flessibili riconducibili sempre al rapporto di lavoro subordinato. Lo svolgimento di programmi o attività mediante finanziamenti con fondi dell'Unione europea e del Fondo per le aree sottoutilizzate consente, pertanto, di derogare solo alle disposizioni restrittive sull'utilizzo del lavoro a termine e della somministrazione a cui fa riferimento il comma 1 del predetto articolo 36, essendo assolutamente fuori contesto il lavoro autonomo disciplinato, invece, dall'art. 7, comma 6, del d.lgs 165/2001.

Si aggiunge che non sussistono, invece, disposizioni che consentano di derogare al principio fissato dal richiamato art. 7, comma 6, circa la necessità del requisito della "particolare e comprovata specializzazione universitaria" per ricorrere al lavoro autonomo.

Detto requisito è in ogni caso imprescindibile ed è volto, come già accennato, a ricondurre il ricorso alle tipologie contrattuali che ne derivano ad un ambito più corretto e rigoroso che eviti il formarsi di forme di precariato. Il requisito della "particolare e comprovata specializzazione universitaria" consente, unitamente agli altri presupposti previsti dalla normativa al riguardo, di individuare più selettivamente sia le esigenze reali che giustificano il ricorso a tali figure, sia le professionalità a cui si può fare riferimento.

La formulazione utilizzata dal legislatore riconduce il requisito alla laurea specialistica rilasciata dal nuovo ordinamento universitario, ferma restando l'equiparazione prevista per la laurea del vecchio ordinamento. Non sono tuttavia da escludere altre specializzazioni frutto di

percorsi didattici universitari completi e definiti formalmente dai rispettivi ordinamenti, in aggiunta alla laurea triennale.

Il Direttore dell'Ufficio
Dott. Francesco Verbaro

