

L'art. 7 del d. lgs. 165/2001 prevede che:

Per esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possono 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** :

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;

b) l'amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;

c) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata; non è ammesso il rinnovo; l'eventuale proroga dell'incarico originario è consentita, in via eccezionale, al solo fine di completare il progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore, ferma restando la misura del compenso pattuito in sede di affidamento dell'incarico (2);

d) devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.

Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria in caso di stipulazione di contratti di collaborazione di natura occasionale o coordinata e continuativa per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi.....

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

Le amministrazioni pubbliche disciplinano e rendono pubbliche, secondo i propri ordinamenti, procedure comparative per il conferimento degli incarichi di collaborazione

Da tutti ciò si ricava che i contratti di collaborazione professionale di cui all'art. 7 citato, dovrebbero essere stipulati per attività che **prescindono dalle ordinarie funzioni dell'ente** e dunque non sarebbe possibile affiancare medici in servizio con collaboratori coordinati per lo svolgimento delle medesime attività.

La violazione di tali prescrizioni comporta responsabilità per il dirigente che ha stipulato il contratto a nome della PA: da tale responsabilità si può prescindere solo se possa dirsi applicabile il cd. "stato di necessità" previsto dall'art. 54 c.p., secondo il quale "non è

punibile chi ha commesso il fatto per esservi stato costretto dalla necessità di salvare sé o altri da un pericolo attuale di un danno grave alla persona...". Se, ad esempio, la normativa non consente, in virtù dei cd. "blocchi" alle assunzioni, di far funzionare il PS, il DG può, anzi deve, violare le norme ed invocare lo stato di necessità. Al di fuori di tali casi i contratti in questioni dovrebbero essere utilizzati per funzioni che non sono quelle ordinarie dell'azienda e per professionalità non presenti al suo interno.

Per stipulare tali contratti è peraltro necessaria una procedura pubblica che salvaguardi i principi di imparzialità e trasparenza, quale quella descritta nel bando. In ordine a questa, per il resto sostanzialmente corretta, rilevo due punti critici.

- a) Il termine ristretto per la presentazione delle domande. Posto che la procedura dovrebbe non solo garantire l'imparzialità e la trasparenza, ma anche l'interesse dell'amministrazione a scegliere il candidato idoneo tra la più ampia rosa di partecipanti, un termine così ristretto (2 marzo rispetto alla delibera 18 febbraio) viola tale principio. La violazione dell'art. 97 Cost. (nella parte in cui afferma l'obbligo di buona amministrazione) determina anche la violazione, sul piano privatistico, dei criteri di correttezza e buona fede nella fase precontrattuale, con la astratta possibilità per gli esclusi di chiedere il risarcimento del danno (peraltro di difficile quantificazione, in quanto, trattandosi di responsabilità precontrattuale non potrebbe essere parametrato alla mancata conclusione del contratto);
- b) La mancanza di qualsiasi predeterminazione dei criteri di scelta. L'obbligo di imparzialità impone che, per coprire il singolo posto, si debbano indicare preventivamente i criteri in base ai quali la scelta sarà operata. Sarebbe possibile "recuperare" tale rispetto solo indicando una selezione tra i candidati ammessi nella quale tali criteri vengono esplicitati.

Resto a disposizione per ogni chiarimento.

Cordialità.

Fabrizio Scagliotti