



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

U.P.P.A.

Servizio programmazione assunzioni e reclutamento

DFP 0054723 P-1.2.3.4
del 21/12/2009

All'Istituto Superiore di Sanità
Viale Regina Elena, 299
00191 Roma

**All'Agenzia autonoma per la gestione
dell'albo dei segretari comunali e provinciali**
Piazza Cavour, 25
00193 Roma

e, p.c:

Al Ministero dell'economia e delle Finanze
Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato
IGOP - Ufficio XIII
Via XX Settembre, n.97
00187 Roma

OGGETTO: Rapporti di lavoro del personale con contratto a tempo determinato in possesso dei requisiti di cui agli articoli 1, comma 519, della legge 296/2006 e 3, comma 90, della legge 244/2007.

Con nota del 7 dicembre 2009, n. PRE/754/0984638, l'Istituto superiore di sanità chiede un parere circa la possibilità di proseguire i rapporti di lavoro del personale in possesso dei requisiti di cui agli articoli 1, comma 519, della legge 296/2006 (legge finanziaria 2007) e 3, comma 90, della legge 244/2007 (legge finanziaria 2008).

Analoga richiesta giunge con nota del 10 dicembre 2009, n. 0092472, dall'Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali.

Al riguardo si ricorda che le leggi finanziarie del 2007 e del 2008 hanno dato facoltà alle amministrazioni pubbliche di prorogare i rapporti di lavoro del personale che intendevano stabilizzare sulla base della programmazione triennale del fabbisogno disposta in coerenza con la normativa in materia e con i vincoli sulle risorse finanziarie disponibili per le assunzioni a tempo indeterminato. La proroga poteva essere disposta tenuto conto dei limiti di cui all'art. 1, comma 187, della legge 266/2005. Si richiamano, altresì, i principi e le linee di indirizzo dettate con la Direttiva n. 7/2007 e con la Circolare n. 5/2008 emanate da questo Dipartimento.

Come noto, per gli enti di ricerca e per gli enti pubblici non economici, tra cui rientrano le amministrazioni in indirizzo, la normativa in materia di stabilizzazione ha destinato risorse finanziarie per detta procedura speciale di reclutamento soltanto fino all'anno 2009. Sulla

base della programmazione triennale del fabbisogno, definita nel rispetto dei vincoli sopra indicati, questi enti possono, previa autorizzazione, assumere a tempo indeterminato coloro che maturano i requisiti entro il 31 dicembre 2009.

A decorrere dal 1° gennaio 2010, le procedure speciali di reclutamento di cui agli articoli 1, comma 519, della legge 296/2006 e 3, comma 94, della legge 244/2007 non sono più consentite. Ne deriva che le amministrazioni pubbliche non possono fondare una prosecuzione del rapporto di lavoro con il personale in possesso dei requisiti di cui alla citata normativa sul presupposto della stabilizzazione, com'era nella *ratio* della normativa in materia. Dovrebbero, semmai, addurre altre ragioni a fondamento di un'eventuale ulteriore prosecuzione del rapporto.

Ad oggi, infatti, il legislatore, volendo dare un riconoscimento alla professionalità acquisita da detto personale, ha previsto all'art. 17, commi da 10 e 13, del d.l. 78/2009, convertito in legge 102/2009, altre forme speciali di reclutamento, in sintonia con il principio del concorso pubblico, senza fornire al riguardo una disciplina in merito all'eventuale proroga dei rapporti di lavoro per chi ha i requisiti di cui alla normativa richiamata in oggetto. Le suddette procedure concorsuali hanno una durata limitata nel tempo in quanto vanno a coprire il triennio 2010-2012.

In assenza di norme specifiche, la possibilità di un'eventuale proroga di detti rapporti di lavoro a tempo determinato va trovata nella normativa di settore che regola la durata temporale dei relativi contratti.

Il richiamo è al decreto legislativo 368/2001. Al riguardo occorre ricordare che da detto decreto legislativo si desume che la durata massima di un contratto di lavoro a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti non può essere superiore ai 36 mesi (art. 5, comma 4-*bis*) e che la proroga può intervenire per una sola volta, con il consenso del lavoratore, quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni e sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato (art. 4, comma 1).

I suddetti vincoli possono essere derogati attraverso le procedure di cui al citato art. 5, comma 4-*bis*, del d.lgs. 368/2001. Le procedure sono:

1. la stipula di contratti collettivi a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
2. la stipula presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (c.d. "*deroga assistita*"). Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto. In assenza di una specifica previsione di avvisi comuni a livello decentrato, si intende, secondo i criteri generali dell'ermeneutica, che i predetti avvisi vadano sottoscritti a livello nazionale.

La norma poggia sul presupposto che l'elaborazione condivisa con le parti sociali di interventi e deroghe sulla tematica del lavoro flessibile rappresenti la sede giusta atta a garantire un equo bilanciamento tra l'esigenza di un ulteriore utilizzo da parte del datore di lavoro e la sostenibilità della flessibilità da parte del lavoratore.

La disposizione prevista per il settore privato si può estendere anche al settore pubblico alla luce del rinvio al d.lgs 368/2001 previsto dall'art. 36, comma 1, del d.lgs. 165/2001.

Nel segnalare che non sono stati sottoscritti avvisi comuni per il settore pubblico, al momento la procedura possibile, per eventuali deroghe ai limiti temporali del contratto di lavoro a termine, è quella di cui al punto 1).

Nella fattispecie trattata, le amministrazioni hanno la facoltà di valutare, in relazione al proprio fabbisogno e nel rispetto dei limiti finanziari in tema di lavoro flessibile, se continuare ad

avvalersi, nelle more dell'esperimento delle procedure concorsuali di cui all'art. 17, commi 10-13, del decreto legge 78/2009, quindi per un periodo coerente con la durata delle suddette procedure, del personale in possesso dei requisiti ivi prescritti.

L'avvio delle predette procedure concorsuali rappresenta perciò un presupposto importante per supportare le ragioni di una possibile deroga.

Resta fermo che la facoltà dell'amministrazione, attesa appunto la sua portata derogatoria rispetto ai limiti temporali, può essere esercitata soltanto previa sottoscrizione di accordo decentrato secondo le modalità sopra indicate, nella cui sede saranno opportunamente valutati gli interessi rappresentati dalle parti.

La proroga del contratto di lavoro a termine non si configura come nuova assunzione ma come prosecuzione del precedente rapporto e non incorre, per quanto riguarda l'Agenzia in indirizzo, nel blocco di cui all'art. 17, comma 7, del decreto legge 78/2009.

Il Capo Dipartimento
Antonio NADDEO