



**Presidenza del Consiglio dei Ministri**

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

U.P.P.A.

Servizio programmazione assunzioni e reclutamento

DFP-0031880-16/07/2009-1.2.3.4

**All'Istituto superiore per la protezione  
e la ricerca ambientale**

Via Vitaliano Brancati, 48

00144 Roma

**OGGETTO:** Quesiti in materia di contratti di lavoro flessibile

Con nota del 19 giugno 2009, n. 26220, codesto Ente pone una serie di quesiti in materia di tipologie contrattuali flessibili.

**Contratto a tempo determinato.**

Un primo punto riguarda la possibilità di applicare l'art. 24, del CCNL del personale non dirigente del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 2006-2009 (sottoscritto il 13 maggio 2009), che prevede per gli enti di ricerca che *“possono continuare a stipulare contratti a termine di durata non superiore a cinque anni a condizione che negli stessi sia prevista la clausola risolutiva collegata alla verifica annuale dell'effettiva consistenza delle risorse necessarie per la copertura del corrispondente onere.”*

I destinatari della citata disposizione sono gli enti di ricerca. Come già lo Scrivente ha avuto modo di rilevare, nella nota del 26 gennaio 2009, n. 3651, codesto Ente, nel rispetto della connotazione degli enti di origine, va a configurarsi come ente di ricerca e rientra, pertanto, nel campo di applicazione della citata disposizione contrattuale.

L'art. 5, comma 4-*bis*, del decreto legislativo 368/2001, in materia di contratti sul lavoro a tempo determinato, prevede che, ferma restando la disciplina della successione di contratti di lavoro a tempo determinato e *“fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”* la durata dei contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare complessivamente i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro.

La disposizione di legge richiamata, nel fissare il limite temporale dei 36 mesi, fa salve le diverse disposizioni contenute nei contratti collettivi. Nel caso di specie fa salvo il disposto di cui al citato articolo 24 del CCNL 2006-2009, che consente di superare il tetto dei 36 mesi ed arrivare fino ad un massimo di cinque anni.

La lettura della norma va orientata nel senso che i limiti temporali sopradescritti si applicano anche ai contratti a tempo determinato già in essere. Per detti contratti i rapporti di lavoro

potranno proseguire per il tempo residuale dato dalla differenza tra i limiti massimi di durata sopra richiamati ed i tempi già svolti in ragione dei pregressi rapporti di lavoro con l'ente, per lo svolgimento di mansioni equivalenti riconducibili alla medesima procedura di reclutamento. Ciò, comunque e sempre, nel rispetto della compatibilità finanziaria connessa con le risorse a disposizione per il progetto o in generale con quelle previste dalla normativa vigente.

Il limite temporale dei 36 mesi, o dei cinque anni come stabilito dalla previsione del CCNL, si sostanzia in un contatore che faccia riferimento a rapporti di lavoro inerenti allo svolgimento di mansioni equivalenti riconducibili, come già detto, alla medesima procedura di reclutamento, anche se riferite a progetti diversi. In merito alla proroga, si ricorda che l'art. 4 del d.lgs 368/2001 sancisce che *“Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.”* Laddove la proroga è stata esercitata non è più possibile ricorrervi. Rimane salva la norma del CCNL che può consentire di utilizzare contratti con durata iniziale quinquennale, fatta salva la condizione della verifica finanziaria. Nel limite massimo del quinquennio si può poi ricorrere al rinnovo del contratto.

#### **Contratti di collaborazione coordinata e continuativa**

In materia si segnala l'evoluzione normativa intervenuta. In particolare si richiama l'art. 22, comma 2, della legge 18 giugno 2009, n. 69, che riformula l'art. 7, comma 6 del d.lgs 165/2001, consentendo di prescindere 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 a supporto dell'attività didattica e di ricerca.

Si fa inoltre presente che l'art. 17, comma 26, del D.L. 1° luglio 2009, n. 78 modifica l'art. 36, comma 3, del d.lgs 165/2001 eliminando il limite temporale massimo di utilizzo del medesimo lavoratore con più tipologie contrattuali per periodi di servizio superiori al triennio nell'arco dell'ultimo quinquennio.

La nuova formulazione del citato art. 36, comma 3, prevede che, *“al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, entro il 31 dicembre di ogni anno, sulla base di apposite istruzioni fornite con Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, le amministrazioni redigono un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione o ai servizi di controllo interno di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, nonché alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato.”*;

La finalità del legislatore di combattere gli abusi del lavoro flessibile rimane forte e segue la strada di una maggiore responsabilizzazione della dirigenza. Non sono, infatti, consentite forme di elusione dei limiti temporali del contratto di lavoro a tempo determinato, ricorrendo ad altre tipologie contrattuali di tipo flessibile. Si tratterebbe, infatti, di porre in essere comportamenti in frode alla legge di cui dovrebbero rispondere i responsabili dei relativi atti. In particolare i dirigenti devono adottare misure volte a combattere le forme di precariato e non certo soluzioni che possano favorirle. In questo senso opera la modifica introdotta dal citato decreto D.L. 78/2009, attraverso un controllo più rigoroso sugli atti dell'amministrazione.

Ne deriva che il ricorso al medesimo lavoratore con un'altra tipologia contrattuale potrà avvenire legittimamente solo nel rigoroso rispetto:

- dei principi di imparzialità e trasparenza che devono caratterizzare le singole procedure di reclutamento,
- delle regole previste dalla normativa di settore che escludono di utilizzare tipologie contrattuali flessibili legate al fabbisogno ordinario, salvo le esigenze temporanee o eccezionali di cui all'art. 36, comma 2,
- seguendo criteri di integrità e correttezza volti a combattere l'abuso del lavoro flessibile ed ogni forma di precariato.

In merito alla durata di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, si rinvia ai principi di cui all'art. 7, comma 6, del d.lgs 165/2001. In particolare si ricorda che la prestazione oggetto del contratto deve essere di natura temporanea e altamente qualificata. Ciò lascia intendere che un corretto utilizzo dell'istituto deve muoversi in ambiti temporali limitati, coerenti con la durata del progetto che deve essere specifico e determinato. Progetti diversi richiedono procedure comparative diverse, salvo che il bando o il regolamento non prevedano discipline speciali compatibili e coerenti con la normativa di riferimento.

#### **Assegni di ricerca**

In merito alla disposizione dell'art. 51, comma 6, della legge 449/1997 appare evidente che i limiti di bilancio (la disposizione recita "*nell'ambito delle disponibilità di bilancio*") condizionano le scelte in merito al conferimento di assegni per la collaborazione ad attività di ricerca. Inoltre la durata non può superare i quattro anni e possono essere rinnovati nel limite massimo di otto anni con lo stesso soggetto, ovvero di quattro anni se il titolare ha usufruito della borsa per il dottorato di ricerca. Sulla durata i vincoli sono connessi al progetto ma anche alle regole fissate nel bando originario.

Il Capo Dipartimento  
Antonio NADDEO