



Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
UORCC.PA

Servizio per l'organizzazione degli uffici ed i fabbisogni del personale delle pubbliche amministrazioni, la programmazione delle assunzioni, il reclutamento, la mobilità e la valutazione

All' Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale

Presidente

Direttore generale

Via Vitaliano Brancati, 48

00144 ROMA

e, p.c.: al Ministero dell'economia e delle finanze

- Gabinetto

- Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato

Ispettorato generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico

Via XX Settembre, 97

00187 ROMA

al Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare

- Gabinetto

- Segretariato generale

Servizio I - Coordinamento istituzionale, comunicazione e vigilanza

Via Cristoforo Colombo, n. 44

00147 Roma

Oggetto: Personale con contratti di lavoro a tempo determinato.

Si fa riferimento alla nota prot. n. 043258 del 22 dicembre 2011, di cui è stato sollecitato il riscontro con successiva nota prot. n. 0003516 del 24 gennaio 2012, con cui si chiede il parere di questo Ufficio in ordine all'ipotesi di accordo decentrato di ente che l'amministrazione intende sottoscrivere con le organizzazioni sindacali al fine di stipulare contratti a tempo determinato, con soggetti già destinatari di analoghi rapporti di lavoro, per un periodo superiore ai 60 mesi.

Al riguardo, occorre premettere che lo Scrivente Ufficio formula indirizzi generali e di orientamento sull'interpretazione delle norme a garanzia di una loro maggiore chiarezza e uniformità applicativa e che non è competente ad esprimersi in merito alla legittimità od opportunità dei provvedimenti adottati dalle singole amministrazioni.

Le considerazioni che seguono, pertanto, sono solo di carattere generale sulla disciplina giuridica attinente alla fattispecie prospettata.



Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
UORCC.PA

Servizio per l'organizzazione degli uffici ed i fabbisogni del personale delle pubbliche amministrazioni, la programmazione delle assunzioni, il reclutamento, la mobilità e la valutazione

Sul punto si richiama il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368¹, da cui si deduce 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 (articolo 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 disposizione prevista per il settore privato si può estendere anche al settore pubblico alla luce del rinvio al d.lgs. 368/2001 operato dall'articolo 36, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sia pure solo in riferimento alla procedura di cui al punto 1., non sussistendo gli "avvisi comuni" richiesti dalla norma e necessari per ricorrere alle modalità di cui al punto 2..²

Rispetto alla possibilità di derogare al limite temporale dei 36 mesi di durata dei contratti a tempo determinato attraverso la stipula di contratti decentrati si ricorda che l'articolo 24 del CCNL 2006-2009 del personale non dirigente del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione, tra cui rientra codesta amministrazione, è intervenuto in materia consentendo di superare il predetto limite temporale e arrivare fino ad un massimo di 5 anni, a condizione che nel contratto sia prevista la verifica annuale dell'effettiva presenza delle risorse necessarie per la copertura della retribuzione.

La deroga richiesta dall'ente interessa, a questo punto, il limite temporale dei 60 mesi sopra indicato che già costituisce una deroga alla previsione legislativa.

¹ Il d.lgs. 368/2001 reca "Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES".

² Si veda anche il parere di questo Dipartimento del 21 dicembre 2009, n. 0054723 pubblicato sul sito istituzionale nell'area "Pareri e note circolari"



Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
UORCC.PA

Servizio per l'organizzazione degli uffici ed i fabbisogni del personale
delle pubbliche amministrazioni, la programmazione delle
assunzioni, il reclutamento, la mobilità e la valutazione

Relativamente alle ragioni obiettive che, unitamente alle altre condizioni previste dalla legge, devono sussistere per poter prorogare o rinnovare il contratto di lavoro a tempo determinato, si richiama la recente sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea relativa alla causa C-586/10 in cui si evidenzia che *"La clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999³, che compare in allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che l'esigenza temporanea di personale sostitutivo, prevista da una normativa nazionale (...), può, in linea di principio, costituire una ragione obiettiva ai sensi di detta clausola. Il solo fatto che un datore di lavoro sia obbligato a ricorrere a sostituzioni temporanee in modo ricorrente, se non addirittura permanente, e che si possa provvedere a tali sostituzioni anche attraverso l'assunzione di dipendenti in forza di contratti di lavoro a tempo indeterminato non comporta l'assenza di una ragione obiettiva in base alla clausola 5, punto 1, lettera a), di detto accordo quadro, né l'esistenza di un abuso ai sensi di tale clausola. Tuttavia, nella valutazione della questione se il rinnovo dei contratti o dei rapporti di lavoro a tempo determinato sia giustificato da una ragione obiettiva siffatta, le autorità degli Stati membri, nell'ambito delle loro rispettive competenze, devono prendere in considerazione tutte le circostanze del caso concreto, compresi il numero e la durata complessiva dei contratti o dei rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi in passato con il medesimo datore di lavoro"⁴.*

Ciò rappresentato, certamente lo Scrivente non ha competenza ad autorizzare la stipula di accordi decentrati per il superamento del limite temporale prescritto dalla normativa richiamata.

Rimane in capo a codesta amministrazione, nell'esercizio della propria discrezionalità e dei poteri gestionali, il compito di valutare, anche in funzione del proprio fabbisogno organizzativo, l'eventuale **sussistenza delle ragioni oggettive** da dover addurre quale presupposto necessario per ricorrere alla procedura di deroga di cui al punto 1., fermo restando, in sede di eventuale sottoscrizione dell'accordo, il ruolo delle OO.SS. circa la sostenibilità della flessibilità da parte dei lavoratori.

IL DIRETTORE DELL'UFFICIO
Maria Barilà

³ La clausola 5 dell'accordo quadro CTD, intitolata «Misure di prevenzione degli abusi», al comma 1, lettera a), prevede quanto segue:
«1. Per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali a norma delle leggi, dei contratti collettivi e della prassi nazionali, e/o le parti sociali stesse, dovranno introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi e in un modo che tenga conto delle esigenze di settori e/o categorie specifici di lavoratori, una o più misure relative a:

a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti;».

⁴ Sentenza Corte di giustizia europea del 26 gennaio 2012