



Università degli Studi di Firenze

Area Risorse Umane - Ufficio Concorsi e Gestione dell'orario di lavoro

Firenze, 21 dicembre 2007
Prot. n. 78234

AI RESPONSABILI DELLE UADR
AI DIRIGENTI
SEDE

Oggetto: Direttiva in tema di contratti di lavoro flessibile.

Com'è noto, la Direttiva n. 7/2007 del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nelle Pubbliche Amministrazioni, Prof. Luigi Nicolais, ha previsto la possibilità per le Università di procedere alla stabilizzazione del personale assunto a tempo determinato alle seguenti condizioni:

- che sia in servizio alla data di entrata in vigore della legge finanziaria 2007 (1° gennaio 2007) da almeno tre anni anche non continuativi;
- ovvero che maturi i tre anni anche dopo l'entrata in vigore della legge in virtù di contratti stipulati prima del 29 settembre 2006;
- ovvero che non sia non più in servizio, ma che abbia maturato il requisito dei tre anni nel quinquennio anteriore all'entrata in vigore della legge.

Il Consiglio di Amministrazione, alla stregua della Direttiva citata, nella seduta del 14 dicembre u.s., ha approvato un piano di stabilizzazione per tutto il personale in possesso dei suddetti requisiti, che prevede l'assunzione negli anni dal 2009 al 2012 di 97 unità.

A fronte di tale sanatoria la Direttiva, allo scopo di evitare la creazione di nuovo precariato, peraltro **contra legem**, ha dettato i seguenti indirizzi in materia di ricorso ai contratti di lavoro flessibile:

".... necessità di rispettare le disposizioni vigenti in tema di ricorso alle forme di lavoro flessibile in generale e di contratti a tempo determinato in particolare, contenute nel citato art. 36 del D.Lgs. 165/1. Tale articolo ribadisce che le amministrazioni possono ricorrere, in particolare, ai contratti di lavoro a tempo determinato solo per esigenze "temporanee ed eccezionali...". Le disposizioni contenute nella legge finanziaria, così continua la Direttiva, sono finalizzate a sanare situazioni non in linea con le normative sopra richiamate, e con la normativa



previgente, in quanto molte amministrazioni hanno stipulato diversi contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, spesso con i medesimi lavoratori, per far fronte ad esigenze durature che potevano essere soddisfatte con processi di riqualificazione o riconversione ed hanno così generato aspettative nei lavoratori che difficilmente possono avere riscontro, considerata la necessità di contenere i costi della pubblica amministrazione affermata dalle varie leggi finanziarie. La Direttiva ricorda ancora "...la responsabilità in materia del personale dirigente che instaura detti rapporti di lavoro **in violazione delle norme**, ed invita le amministrazioni ad operare esclusivamente attraverso le competenze presenti al proprio interno anche attraverso l'adozione di moduli organizzativi flessibili" obbligando "...gli organi di controllo a vigilare sulla corretta applicazione della normativa richiamata e a segnalare alle sezioni competenti della Corte dei Conti la violazione delle norme in materia di ricorso ai contratti di lavoro flessibile".

Il Consiglio di Amministrazione nella su citata seduta ha stabilito, in linea con la Direttiva, i seguenti indirizzi strategici in materia di contratti flessibili:

- a) non si possono attivare ulteriori contratti a tempo determinato o di collaborazione coordinata e continuativa a carico del bilancio di Ateneo, tenuto anche conto che le risorse attualmente stanziare nei capitoli di pertinenza sono impegnate a mantenere in servizio, fino alla conclusione delle relative procedure, il personale da stabilizzare;
- b) le strutture decentrate potranno, invece, procedere alla stipula di nuovi contratti di lavoro flessibile a condizione che:
 - I) con essi occorra soddisfare esigenze legate allo svolgimento di progetti di ricerca e di innovazione tecnologica, per i quali ben può essere ricompresa anche un'attività amministrativa-contabile, purchè la prestazione sia effettivamente pertinente allo scopo del progetto e fermo rimanendo il divieto di simulazione;
 - II) le relative spese non gravino sul Fondo di Finanziamento Ordinario.

Si richiamano, a tal proposito, le prescrizioni normative in ordine ai contratti di lavoro a termine e di collaborazione coordinata e continuativa.

▪ **Contratti di lavoro a termine**

Il comma 1 bis dell' art. 36 del D. Lgs. 165/01, novellato dalla legge n. 80/06, prevede che le pubbliche amministrazioni possono avvalersi dei contratti a termine "solo per esigenze



temporanee ed eccezionali", - è dunque fatto divieto di ricorrere al lavoro a termine di vario tipo per esigenze ricorrenti nel tempo, cicliche, prevedibili e programmabili – ed in via eccezionale, dopo aver valutato l'impossibilità di attivare somministrazioni di lavoro a tempo determinato o esternalizzazione attraverso appalti di servizi.

La mancata osservanza delle predette prescrizioni comporta la violazione di norme imperative rilevanti ai fini del risarcimento del danno subito dal lavoratore, con il conseguente obbligo per le amministrazioni di recuperare nei confronti dei responsabili le somme pagate a tale titolo .

▪ **Contratti di collaborazione coordinata e continuativa.**

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 23 febbraio 2007, ha approvato le "*Linee guida per la stipula dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa e di prestazione occasionale*", ove vengono disciplinate le modalità per l'affidamento dell'incarico e per l'attivazione della procedura comparativa, che ad ogni buon fine nel seguito si riassumono.

In particolare, si prevede che la delibera con cui viene attivata la procedura deve, fra l'altro, dare atto della rispondenza dell'incarico agli obiettivi dell'amministrazione, dell'inesistenza all'interno della propria struttura della figura professionale idonea allo svolgimento dell'incarico, dei contenuti e dei criteri di svolgimento dell'incarico nonché dell'indicazione della durata dell'incarico stesso.

La stessa deve, inoltre, indicare:

1. i contenuti della collaborazione da svolgere in relazione ad un determinato progetto, programma di attività o fase di esso, individuato nel suo contenuto caratterizzante;
2. la natura temporanea ed altamente qualificata delle prestazioni richieste;
3. il profilo professionale e le caratteristiche *curricolari* richieste;
4. le motivazioni che giustificano la necessità del ricorso all'affidamento a soggetto estraneo all'Ateneo;
5. l'impossibilità di far fronte alle esigenze con il personale in servizio presso la struttura;
6. la durata del contratto e la proposta del compenso complessivo lordo (attestandone la congruità in relazione alla prestazione richiesta), la spesa complessiva a carico dell'Ateneo, nonché le modalità di esecuzione della prestazione.

L'avviso di selezione deve specificare:



1. i contenuti altamente qualificati della collaborazione da svolgere in relazione ad un determinato progetto, programma di attività o fase di esso;
2. il termine e le modalità per la presentazione delle domande;
3. i requisiti richiesti;
4. la indicazione del contenuto del colloquio;
5. la data del colloquio, da fissarsi non prima di 8 giorni dalla scadenza del termine di pubblicazione dell'avviso di selezione, ovvero, se non indicato nel medesimo avviso, da rendere noto successivamente ai candidati almeno 8 giorni prima del colloquio stesso mediante pubblicazione sul sito Web dell'Ateneo ed affissione all'Albo della struttura interessata;
6. il compenso complessivo lordo spettante al collaboratore o al prestatore occasionale;
7. la previsione della possibilità di proroga;
8. ogni altra indicazione ritenuta utile.

Tutto ciò, comunque nel rispetto delle prescrizioni della su richiamata Direttiva.

Si invitano le SS.LL. ad attenersi alla normativa vigente al fine di evitare responsabilità personali a carico di chi instaura detti rapporti di lavoro in violazione delle norme richiamate.

Si comunica infine che, onde garantire una verifica più puntuale dei dettati normativi, i bandi per l'instaurazione di rapporti di lavoro flessibile, esclusi quelli di ricerca che gravano su fondi diversi dal F.F.O., prima della loro pubblicazione, dovranno essere inviati alla Direzione Amministrativa al fine di ottenere il preventivo nulla osta. Dovranno acquisire il preventivo nulla osta da parte della Direzione Amministrativa anche le richieste di proroghe di contratti in essere, dopo l'opportuna verifica da parte dei Dirigenti di Polo della sussistenza dei presupposti che ne giustificano la prosecuzione.

f.to IL RETTORE
(Prof. Augusto Marinelli)