

FLESSIBILITA'

TEMPO DETERMINATO

del rapporto di lavoro del personale
del comparto delle Regioni e delle
Autonomie locali

La premessa al Titolo 1° del CCNL del 14.9.2000

In relazione alla nuova disciplina delle forme flessibili di lavoro introdotte dal presente contratto, le parti sottolineano la particolare e significativa rilevanza di tale strumenti di gestione delle risorse umane che, nonostante il loro carattere di sperimentabilità, offrono ampi margini di gestione diretta dei servizi, permettendo altresì il **superamento del ricorso alle collaborazioni continuate e coordinate nell'espletamento delle attività istituzionali**

LE IPOTESI DI FLESSIBILITA'

- ***TELELAVORO, art. 1***
- ***LAVORO TEMPORANEO O INTERINALE, art. 2***
- ***CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO, art. 3***
- ***RAPPORTO A TEMPO PARZIALE, artt. 4,5,6***
- ***RAPPORTO A TEMPO DETERMINATO, art. 7***
- ***MANSIONI SUPERIORI, art. 8***

Decreto legislativo
6 settembre 2001, n. 368
in vigore dal 24 ottobre 2001

Attuazione della direttiva 99/70/CE
relativa all'accordo quadro sul

**LAVORO A TEMPO
DETERMINATO**

Art. 1 – Apposizione del termine

E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato, **a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.**

Vengono meno le ipotesi della legge 230/1962:

- Attività stagionali
- Sostituzione lavoratori assenti
- Esecuzione opera o servizio definiti nel tempo aventi carattere straordinario

Dal gennaio 2002 sono state disapplicate anche le ipotesi indicate nell'art. 7, comma 1, del CCNL del 14.9.2000

Art. 3 - Divieti

La apposizione del termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

- a) Per sostituzione lavoratori in sciopero;
- b) Salva diversa disciplina contrattuale, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettividi lavoratori adibiti alle stesse mansioni, salvi i casi di sostituzione di assenti ovvero per una durata non superiore a tre mesi;
- c) Nei casi di sospensione dei rapporti o di riduzione di orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale
- d) Da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi

- *I divieti sono simili a quelli previsti per il lavoro temporaneo*
- *Nella legge 230 non c'erano divieti, ma erano limitati i casi consentiti.*

Art. 4 – Disciplina della proroga

Il termine iniziale del contratto a tempo determinato può essere prorogato:

- con il consenso del lavoratore;
- solo quando la durata iniziale è inferiore a tre anni;
- a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive;
- e si riferisca alla stessa attività oggetto del contratto iniziale;
- con la proroga la durata complessiva non potrà essere superiore a tre anni

Sono venute meno le più rigide condizioni prescritte dall'art. 2 della legge 230:

- *per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale*
- *solo se richiesta da esigenze contingibili ed imprevedibili*

NUOVE FLESSIBILITA' NELLA FISSAZIONE DELLA DURATA DEL CONTRATTO A TERMINE

- IL PRIMO CONTRATTO A TERMINE PUO' ESSERE CONSIDERATO A DURATA "LIBERA", ANCHE PLURIENNALE
- IL DATORE DI LAVORO E' TENUTO A INDIVIDUARE CORRETTAMENTE GLI ELEMENTI OGGETTIVI DI CARATTERE ORGANIZZATIVO CHE CONSENTONO DI LEGITTIMARE IL RICORSO AL RAPPORTO A TERMINE
- IL TERMINE NON PUO' ESSERE "ARBITRARIO"

- SE IL PRIMO RAPPORTO A TERMINE HA DURATA SUPERIORE A TRE ANNI, NON PUO' ESSERE PROROGATO
- OCCORRE, IN TAL CASO, RISPETTARE I TERMINI PER POTER PROCEDERE AD UN NUOVO RAPPORTO

Art. 10 – Esclusioni e discipline specifiche

- Sono esclusi dal campo di applicazione della presente legge, in quanto già disciplinati da specifiche normative:
 - a) i contratti di lavoro temporaneo di cui alla legge 196 del 1997 e successive modificazioni;
 - b) I contratti di formazione e lavoro;
 - c) i rapporti di apprendistato nonché le tipologie contrattuali legate a fenomeni di formazione attraverso lavoro (tirocini, stage, ecc.) che, pur caratterizzate dall'apposizione di un termine, non costituiscono rapporti di lavoro.

Art. 10, comma 7 –Limiti quantitativi

La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato stipulato ai sensi dell'art.1, comma 1, è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro

Sono esclusi comunque da limitazioni quantitative i contratti a termine stipulati:

- a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi di lavoro
- b) per ragioni di carattere sostitutivo
- c) o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al DPR n. 1525 del 1963 ...
- d) per intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno
- e) con lavoratori di età superiore a 55 anni;
- f) per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario o occasionale

Art. 10, comma 4 Dirigenti

E' consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purchè di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti (amministrativi e tecnici) i quali possono comunque recedere da essi trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'art. 2118 del codice civile.

Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione della presente legge salvo per quanto concerne le previsioni di cui agli articoli 6 (principio di non discriminazione) e 8 (criteri di computo).

Discipline speciali per la assunzione di dirigenti (o di funzionari, o di alte professionalità)

- La disciplina del d. lgs. 368 non trova applicazione nei casi in cui “disposizioni speciali” abbiano legittimato, nelle pubbliche amministrazioni, assunzioni con contratto a termine di diritto privato.

Conservano, pertanto, efficacia le seguenti disposizioni:

- A) art. 90 d. lgs. 267, personale degli uffici di supporto
- B) art. 108 del d. lgs. 267, direttore generale
- C) art. 110 del d. lgs. 267, dirigenti a contratto, in e fuori dotazione organica
- D) art. 14 del d. lgs. 165, personale per gli uffici di diretta collaborazione con il Ministro
- D) art. 19 d. lgs. 165, dirigenti a contratto nello Stato

Art. 11 – Abrogazioni e disciplina transitoria

1. Con l'entrata in vigore del presente provvedimento legislativo sono abrogate: la legge 18.4.1962, n. 230 e successive modifiche e integrazioni; l'art. 8 bis della legge 25.3.1993, n. 79; l'art. 23 della legge 28.2.1987, n. 56, nonché tutte le disposizioni di legge che siano comunque incompatibili e non siano espressamente richiamate negli articoli che precedono.
2. In relazione agli effetti derivanti dalla abrogazione delle disposizioni sopra richiamate, **le clausole dei contratti collettivi di lavoro** stipulati ai sensi del citato art. 23 e vigenti all'atto della entrata in vigore del presente provvedimento legislativo, manterranno – in via transitoria e salvo diverse intese – la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro stessi.

LA DISCIPLINA ANCORA IN VIGORE DEL CCNL DEL 14.9.2000 – ART. 7

- Comma 2, relazioni sindacali
- Comma 3, obbligo di selezioni pubbliche
- Comma 5, obbligo di indicare il nome del lavoratore sostituito
- Comma 6, risoluzione automatica del rapporto
- Comma 7, sulla indennità di preavviso
- Comma 8, tempo pieno e tempo parziale
- Comma 9, sul periodo di prova
- Comma 10, disciplina del rapporto di lavoro
- Comma 13, divieto di trasformazione a tempo indeterminato
- Comma 14, valutazione del servizio nei concorsi

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Criteria e procedure per la selezione del
personale

FONTI LEGALI E CONTRATTUALI

- Art. 35, c. 1,3,7 e 36 D. Lgs. 165 del 2001
- Art. 38, D. Lgs. 165/2001
- Art. 70, comma 13, D. Lgs. 165 del 2001
- Art. 89, c. 2, lett. d), c. 3, D. Lgs. 267/2000
- Art. 92, D. Lgs. 267 del 2000
- Art. 7, comma 3, del CCNL del 14.9.2000
- CCNL 31.3.1999: declaratorie delle categorie

Art. 35 D. Lgs. 165

1. L'assunzione nelle p.a. avviene con contratto individuale di lavoro:
 - a) tramite procedure selettive, conformi ai principi del comma 3, volte all'accertamento della professionalità richiesta.....
 - b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento
Per le qualifiche e i profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo,
3. Le procedure di reclutamento nelle p. a. si conformano ai seguenti principi: *pubblicità delle selezioni, imparzialità, economicità e celerità di espletamento, adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti dal posto da ricoprire, composizione tecnica delle commissioni.*
7. Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi degli enti locali disciplina ... le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali, **nel rispetto dei principi fissati nei commi precedenti.**

Artt. 36 e 70 D. Lgs. 165

ART. 36

1. Le p. a., **nel rispetto delle disposizioni sul reclutamento del personale**, si avvalgono delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti subordinati nell'impresa.

ART. 38

Accesso dei cittadini degli Stati della U. E.

Art. 70

13. In materia di reclutamento, le p.a. applicano la disciplina prevista dal d.p.r. 487/1994, e successive modificazioni e integrazioni, per le parti non incompatibili con quanto previsto dagli artt. 35 e 36, salvo che la materia venga regolata, in coerenza con i principi ivi previsti, nell'ambito dei rispettivi ordinamenti

Art. 89 D. Lgs. 267 del 2000

2. La potestà regolamentare degli enti locali si esercita, tenendo conto di quanto demandato alla contrattazione collettiva nazionale, nelle seguenti materie:

.....

d) procedimenti di selezione per l'accesso al al lavoro e di avviamento al lavoro;

3. I regolamenti....., nella definizione delle procedure per le assunzioni, **fanno riferimento** ai principi fissati dall'art. 36 del d. lgs. n. 29/1993 (oggi. Artt. 35 e 36 del d. lgs. 165/2001)

N.B. Il d.lgs. 165/2001 è successivo al d.lgs. 267/2000

FONTI CONTRATTUALI

CCNL del 14.9.2000

Art. 7, comma 3

“Gli enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all’art. 36 e 36 bis del d. lgs. n. 29/1993, le procedure selettive per l’assunzione di personale con contratto di lavoro a termine nelle ipotesi di cui al comma 1.”

CCNL del 31.3.1999

Importanza delle declaratorie delle quattro categorie professionali sia per i requisiti di accesso alle selezioni sia per i contenuti delle selezioni.

Analogo rilievo è correlato alle declaratorie dei profili professionali

TIPOLOGIA DELLE SELEZIONI

A) Avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento, per i profili professionali per i quali è richiesto il solo requisito culturale della scuola dell'obbligo

Vi sono certamente ricompresi i profili della categoria A

Per la categoria B, occorre aver riguardo al doppio tabellare di accesso (B1 e B3); diventa rilevante ai fini della selezione, la declaratoria professionale del profilo e la specifica individuazione dei requisiti culturali di accesso dall'esterno ai singoli profili.

Più semplice il ricorso alle liste di collocamento per i profili di B1; tale soluzione è più problematica per i profili di B3.

B) Selezioni pubbliche, conformi ai principi dell'art. 35 d.lgs. 165

SELEZIONI PUBBLICHE

Strumento: regolamento degli uffici e servizi (per gli enti locali);
atto regolamentare, per tutti gli altri enti

Organo competente: Giunta regionale, provinciale, comunale

Tempistica: espletamento di selezioni “preventive” per profilo,
(almeno quelli di più frequente interesse) per poter disporre
delle relative graduatorie nel momento in cui si presenta
l’esigenza organizzativa da soddisfare.

SELEZIONI PUBBLICHE: ALTERNATIVE POSSIBILI

- 1) Espletamento di selezioni pubbliche espressamente destinate alle eventuali assunzioni a termine nel solo ente interessato.
- 2) Espletamento di selezioni pubbliche “comprensoriali”, espletate nell’interesse di più enti con un’unica procedura ed una unica graduatoria.

Occorre una chiara disciplina nel regolamento, di contenuto analogo da parte di tutti gli enti interessati con particolare riferimento alle modalità di utilizzo della graduatoria. E’ necessario sottoscrivere anche una convenzione.

- 3) Utilizzazione delle graduatorie degli idonei dei concorsi pubblici espletati dall’ente per lo stesso profilo.

L’ipotesi deve essere preventivamente disciplinata nel regolamento; una specifica clausola in tal senso deve essere inserita anche nel bando

- 4) Utilizzazione di graduatorie degli idonei dei concorsi pubblici espletati da un ente diverso

E’ sempre necessaria una preventiva previsione regolamentare dell’ente utilizzatore + convenzione + clausola nel bando

SELEZIONI: REQUISITI CULTURALI

Requisiti culturali:

- a) *Scuola dell'obbligo, per i profili delle categorie A e B, con eventuali titoli di abilitazione professionale;*
- b) *Scuola media superiore, per i profili della categoria C;*
- c) *Laurea e laurea specialistica, per i profili della categoria D*

La individuazione dei requisiti culturali deve essere definita con il regolamento; i bandi delle selezioni indicheranno i titoli specifici di partecipazione, sulla base delle declaratorie dei profili.

SELEZIONI: PROCEDIMENTO

- Formalizzazione del bando di selezione, sottoscritto dal dirigente competente
- Pubblicizzazione del bando, secondo le previsioni del regolamento.
- Esame delle domande di partecipazione
- Eventuale **preselezione** dei candidati, con le modalità previste nel regolamento e con le specificazioni contenute nel bando
- Valutazione dei titoli
- Effettuazione delle eventuali prove
- Formazione della graduatoria degli idonei

Le tipologie di selezione possibili

- Per soli titoli
- Per titoli e colloquio
- Per titoli e prova pratica
- Per titoli, prova pratica e colloquio
- Per prova pratica e colloquio

La scelta può essere correlata alla specifica professionalità del profilo oggetto di selezione

SELEZIONI PREVENTIVE: CONTENUTI SPECIFICI DEL REGOLAMENTO

Occorre tener presente che si tratta di selezioni destinate alla eventuale instaurazione di rapporti di lavoro a tempo determinato.

Non emerge una graduatoria dei vincitori destinati ad essere assunti stabilmente, ma una graduatoria di idonei da utilizzare per prestazioni straordinarie, se e quando dovesse presentarsi la necessità.

Possiamo, quindi, ipotizzare, un **procedimento di selezione piuttosto semplificato** rispetto a quello standard utilizzato per le ordinarie procedure selettive pubbliche per la copertura dei posti vacanti.

In tal senso è determinante il contenuto del regolamento che deve necessariamente prevedere regole e criteri specifici per le selezioni destinate alle assunzioni a termine.

Eventuali carenze nel regolamento comporterebbero necessariamente la utilizzazione completa della disciplina sulle selezioni pubbliche ordinarie.

Il bando di selezione non può supplire al silenzio del regolamento.

Art..... (Regolamento uffici e servizi)
ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

1. Le assunzioni a tempo determinato avvengono nei casi e nei limiti previsti dalla vigente disciplina legislativa e contrattuale.
2. Per le assunzioni a tempo determinato in categoria A e per i profili della categoria B per i quali è prescritto il possesso del solo requisito della scuola dell'obbligo, si fa ricorso alle procedure di reclutamento previste dalla legge n. 56 del 1987 e successive modificazioni e integrazioni.
3. Per soddisfare con tempestività le esigenze organizzative mediante la utilizzazione dei contratti di lavoro a tempo determinato nei casi diversi da quelli indicati nel comma 2, vengono predisposte specifiche graduatorie degli aspiranti, per categoria e profilo professionale, sulla base di selezioni pubbliche semplificate.

Art.(Regolamento) ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO (segue)

4. Le graduatorie hanno validità triennale.
5. Le assunzioni a tempo determinato, nei limiti previsti dalla programmazione dei fabbisogni e delle correlate risorse finanziarie ed a richiesta motivata e documentata dei Dirigenti, avvengono per chiamata degli aspiranti nel rispetto dell'ordine di graduatoria.
6. Il contratto individuale di assunzione è sottoscritto dal Dirigente delle risorse umane

La durata pluriennale delle graduatorie, con l'obbligo per l'ente di assumere sempre i soggetti primi classificati, consente di onorare anche il vincolo di priorità per gli stagionali

Art. (Regolamento) CONTENUTI DELLE SELEZIONI

1. Le selezioni pubbliche possono essere articolate sulla base di una pluralità di momenti valutativi, strutturati in modo diversificato in relazione alle peculiarità del profilo oggetto della selezione e alla complessità professionale della categoria nella quale il profilo stesso è collocato.
2. Si tiene conto, a tal fine, delle declaratorie di professionalità di ogni categoria, stabilite dall'allegato A al CCNL del 31.3.1999 per la revisione del sistema di classificazione del personale nonché delle specifiche declaratorie definite per i singoli profili professionali.

Art.
SELEZIONI PUBBLICHE (Reg.to segue)

3. I distinti momenti valutativi possono avere ad oggetto:
 - a) i titoli di studio e di specializzazione conseguiti;
 - b) le esperienze di lavoro adeguatamente documentate;
 - c) le prove tecniche, che possono consistere nella risposta a più quesiti a risposta multipla con risposta predefinita o a quesiti a risposta sintetica in un tempo predeterminato;
 - d) la prova orale o colloquio che deve tendere ad accertare la idoneità culturale e professionale del candidato con riferimento ai contenuti tipici del profilo oggetto della selezione.
4. Per tutte le categorie può essere previsto anche l'accertamento dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse.

Art. (Regolamento)

PRESELEZIONE

(se la selezione prevede anche prove scritte e colloquio)

1. Per il perseguimento di obiettivi di celerità, economicità ed efficacia, ove il numero delle domande di partecipazione alle selezioni di cui all'art. superi le unità, l'ente può procedere a forme di preselezione sulla base della valutazione dei soli titoli espressamente indicati dal bando per tale finalità di selezione.

I titoli per la preselezione potrebbero essere così individuati: voto del titolo di studio, esperienze lavorative nel pubblico e nel privato nello stesso profilo o in diversi profili, iscrizione ad albi o altri titoli abilitativi, ecc.

Il bando deve stabilire i punteggi attribuibili ad ogni titolo

Art. (**BANDO**)
Avviso di selezione pubblica

1. E' indetta una selezione pubblica, per titoli, (ovvero: per titoli e prova selettiva; ovvero: per titoli, prova selettiva e colloquio), per la formazione di una graduatoria destinata ad essere utilizzata per l'assunzione a tempo determinato di personale della categoria, con profilo professionale di

Ipotesi A, Cat. C, graduatoria per soli titoli
Art. (BANDO)

Titoli valutabili per la formazione della graduatoria

1. Per la formazione della graduatoria vengono valutati i seguenti titoli:
 - a) votazione riportata per il conseguimento del titolo di studio prescritto dall'art.....comma nel rispetto delle modalità di seguito specificate:

- 60/60 o 100/100	punti 10, 00
- 42/60 o 70/100	punti 1,00

Si aggiungono 0,50 punti per ogni voto superiore a 42/60 o 0,30 punti per ogni voto superiore a 70/100
 - b) eventuale diploma di laurea attinente al profilo selezionato:
punti 3,00
 - c) anzianità di iscrizione nelle liste di collocamento ?
punti 0,05 per ogni mese di iscrizione, max 3 punti

Art. (BANDO)
Titoli valutabili(segue)

c) precedenti esperienze lavorative, anche a tempo determinato:

- punti 0,1, per ogni mese di servizio o frazione superiore a 15 giorni, in posizione di lavoro corrispondente al profilo selezionato.

I punteggi possono essere diversificati in relazione alla tipologia del rapporto (con una p.a. o con un privato)

Potrebbero essere anche diversamente apprezzati i servizi resi in posizioni superiori o, eventualmente, inferiori.

Altri titoli valutabili: abilitazione all'esercizio dell'insegnamento, iscrizione ad albi o ordini professionali, seconda laurea, diplomi di specializzazione post-laurea e dottorati di ricerca

Ipotesi B, *selezione per titoli e prova selettiva*
Art..... (BANDO)
Valutazione dei titoli

1. Per la formazione della graduatoria di ammissione alla prova selettiva vengono valutati i seguenti titoli:

(la soluzione può essere analoga a quella per soli titoli)

2. E' ammesso a sostenere la prova selettiva un numero di candidati, individuati secondo l'ordine della graduatoria formata ai sensi del comma 1, non superiore a unità.

(si tratta una una forma di “preselezione” in presenza di un elevato numero di candidati).

Art. (BANDO)

Prova selettiva e graduatoria finale.

1. Per la valutazione della prova selettiva la Commissione dispone dipunti.
2. La graduatoria finale viene formata sommando al punteggio attribuito ai titoli la valutazione conseguita nella prova selettiva.
3. A parità di punteggio si applicano le disposizioni contenute nell'art. 5, commi 4 e 5, del DPR 487 del 1994 e successive modificazioni e integrazioni.
4. La **prova selettiva** è rivolta ad accertare il livello di professionalità di ciascun candidato rispetto al profilo selezionato e si realizza mediante la soluzione, in tempi predeterminati, di appositi **quesiti a risposta multipla**.