



6741029

**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

**Alla Regione Puglia**  
**Area organizzazione e riforma dell'amministrazione**  
**Servizio personale e organizzazione**  
Via Celso Ulpiani, 10  
70125 Bari

**Oggetto:** Rapporti di lavoro con contratto a tempo determinato. Art. 5, comma 4-*bis*, d.lgs. 368/2001. Richiesta parere.

Si fa riferimento alla nota prot. n. 0010058 del 24 aprile 2012 con cui la Regione Puglia chiede il parere di questo Ufficio in ordine alla possibilità di prorogare i contratti di lavoro *"di personale a tempo determinato assunto a seguito di avvisi pubblici per esami per la durata di 36 mesi"*.

Nella richiesta di parere, si evidenzia che i predetti contratti sono stati stipulati al fine di assicurare le attività connesse alla gestione di diversi fondi comunitari e che i relativi oneri sono a carico dei medesimi fondi.

In base a quanto evidenziato dalla Regione, la necessità di prorogare i contratti di lavoro a termine nasce dal fatto che *"le esigenze temporanee ed eccezionali, poste alla base delle assunzioni con contratti di forma flessibile sono tutt'ora vigenti poiché connesse alla durata dei predetti programmi operativi comunitari che, all'attualità, attengono alla chiusura delle attività previste dai fondi medesimi"*.

In particolare l'amministrazione, *"verificata la copertura finanziaria necessaria a sostenere l'onere derivante dall'eventuale proroga dei contratti in parola"*, chiede di sapere se:

- a) l'articolo 5, comma 4-*bis*, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, nella parte in cui prevede la derogabilità del limite complessivo di 36 mesi di durata dei contratti a termine, sia applicabile al settore pubblico;



*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

- b) in caso di risposta positiva al quesito di cui al punto a), un accordo decentrato sottoscritto con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative *"possa validamente prevedere per le ragioni oggettive connesse alle attività richieste dai programmi comunitari una proroga dei contratti a tempo determinato a tal fine stipulati per ulteriori 36 mesi e comunque non oltre la conclusione delle attività medesime"*.

Dunque, la richiesta di chiarimento nasce dal fatto che i contratti stipulati hanno superato il limite massimo di durata previsto dalla normativa vigente in materia.

Sul punto, si tratta, quindi di capire se vi siano specifici presupposti di ulteriore proroga, ricorrendo alle ipotesi di deroga previste dalla legge.

Nel merito, si richiama il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368<sup>1</sup>, 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, 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 articolo 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.

In riferimento al quesito di cui al **punto a)**, si evidenzia che 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

<sup>1</sup> 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"*.



*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

sussistendo gli "avvisi comuni" richiesti dalla norma e necessari per ricorrere alle modalità di cui al punto 2<sup>2</sup>.

Considerata l'esigenza di evitare il rischio di precarizzazione, la proroga dei contratti a termine oltre il limite dei 36 mesi, con il ricorso allo strumento del contratto decentrato, si può giustificare ove l'amministrazione desse seguito a procedure di reclutamento per l'assunzione a tempo indeterminato dei dipendenti in argomento.

In particolare, si tratta delle procedure previste dall'articolo 17, commi da 10 a 13, del decreto-legge 1° luglio 2009, n. 78, convertito in legge, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1, della legge 3 agosto 2009, n. 102.

Ricomprendere nel piano di reclutamento del personale le predette procedure concorsuali rappresenta un presupposto importante per supportare le ragioni di una possibile deroga.

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 1999<sup>3</sup>, 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*

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

<sup>3</sup> 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;».



*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

*complessiva dei contratti o dei rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi in passato con il medesimo datore di lavoro”<sup>4</sup>.*

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.

Relativamente al quesito di cui al **punto b)**, rimane dunque in capo a codesta Regione, 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, ai sensi del d.lgs. 368/2001, 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

Marja Barilà

---

<sup>4</sup> Sentenza Corte di giustizia europea del 26 gennaio 2012