

VERBALE DI INTESA IN ESECUZIONE DELL'ACCORDO QUADRO PER LA PROMOZIONE DELLE MISURE A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE E DELLA CONTINUITA' DEI SERVIZI DI RILEVANZA SOCIALE DEL COMUNE DI MILANO SOTTOSCRITTO IL 13.1.2012.

Il giorno 20.02.2012 le Delegazioni di Parte Pubblica e di Parte Sindacale si sono riunite presso la Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione per l'attuazione dell'Accordo quadro per la promozione delle misure a sostegno dell'occupazione e della continuità dei servizi di rilevanza sociale del comune di Milano sottoscritto il 13.1.2012.

Richiamate le finalità previste nell'Accordo Quadro per la promozione delle misure a sostegno dell'occupazione e della continuità dei servizi di rilevanza sociale del Comune di Milano, sottoscritto il 13.1.2012, secondo cui "... l'Amministrazione del Comune di Milano conferma l'impegno assunto nelle Linee Programmatiche di mandato ad avviare un percorso per la stabilizzazione del personale precario sia al fine di garantire la continuità dei servizi sia al fine di valorizzare l'esperienza professionale maturata dalla lavoratrici e dai lavoratori a tempo determinato nell'ambito delle strutture comunali ...".

Tenuto conto degli impegni previsti nell'Accordo Quadro sopra citato, in particolare il punto g) nel quale le Parti hanno assunto l'impegno a definire, in apposita Commissione Tecnica, lo schema di contratto aziendale per la disciplina dei rapporti di lavoro a termine secondo le seguenti linee di indirizzo:

- superamento del termine di 36 mesi e individuazione modalità di computo del termine;
- individuazione dei presupposti e delle causali per il ricorso ai contratti a termine;
- monitoraggio andamento del contenzioso;
- definizione del modello di contratto individuale di lavoro coerente con le clausole dell'accordo aziendale

Preso atto dei lavori della Commissione Tecnica;

Visto lo schema di Accordo Aziendale contenente la disciplina per l'attivazione di contratti di lavoro a tempo determinato nell'ambito del Comune di Milano a garanzia della continuità dei servizi di rilevanza sociale ;

Dato atto che:

- a) L'Amministrazione Comunale, come previsto dall'Accordo Quadro, s'impegna ad approvare con apposita deliberazione l'allegato Accordo Aziendale recante la disciplina per l'attivazione di contratti di lavoro a tempo determinato a garanzia della continuità dei servizi di particolare rilevanza sociale del Comune di Milano, di cui all'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, del D.lgs. 368/2001;
- b) L'Amministrazione Comunale, nella medesima deliberazione di approvazione dell'accordo aziendale, sopra citata, s'impegna a prevedere, nel periodo 2012-2014, procedure selettive, per titoli di studio e per titoli di servizio, per la copertura sia di posti a tempo determinato sia a tempo indeterminato, in coerenza con le finalità previste dall'Accordo Quadro del 13.1.2012 e dall'Accordo Aziendale, sopra citate, nel rispetto delle norme previste dall'ordinamento per il reclutamento del personale nelle Pubbliche Amministrazioni e del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Milano;
- c) in coerenza con gli impegni assunti nell'Accordo Quadro, nel confronto sulle Politiche Occupazionali 2012-2014, verranno concertati i posti da ricoprire con le diverse modalità di reclutamento del personale previsti dalla vigente normativa e i criteri di utilizzo delle graduatorie concorsuali;

- d) al termine della concertazione delle Politiche Occupazionali con la Parte Sindacale e ad avvenuta approvazione del Bilancio 2012/2014, verrà rimessa alla Giunta Comunale l'approvazione del fabbisogno del personale per il triennio 2012-2014 da ricoprire secondo le modalità definite alla lett. b) e c).

Tutto quanto sopra premesso le Parti:

- a) sottoscrivono l'allegato accordo aziendale, rimettendone l'approvazione alla Giunta Comunale, secondo quanto previsto dal punto g) dell'Accordo Quadro del 13.1.2012;
- b) danno atto che l'Amministrazione Comunale, nella medesima deliberazione di approvazione dell'accordo aziendale, sopra citata, s'impegna a prevedere, nel periodo 2012-2014, procedure selettive, per titoli di studio e per titoli di servizio, per la copertura sia di posti a tempo determinato sia a tempo indeterminato, in coerenza con le finalità previste dall'Accordo Quadro del 13.1.2012 e dall'Accordo Aziendale, nel rispetto delle norme previste dall'ordinamento per il reclutamento del personale nelle Pubbliche Amministrazioni e del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Milano;
- c) danno atto che l'Amministrazione Comunale, ad avvenuta sottoscrizione dell'allegato contratto aziendale contenente la disciplina per l'attivazione dei contratti a tempo determinato, con il provvedimento di cui al punto b), nelle more del confronto sindacale sulle Politiche Occupazionali 2012/2014, darà immediato avvio all'assunzione di personale a termine nel rispetto della normativa vigente.
- d) danno atto che, in coerenza con gli impegni assunti nell'Accordo Quadro, nel confronto sulle Politiche Occupazionali 2012-2014, verranno ^{concretati} individuati i posti da ricoprire con le diverse modalità di reclutamento del personale previsti dalla vigente normativa, ~~nonché~~ i criteri di utilizzo delle graduatorie concorsuali; #
- e) al termine della concertazione delle Politiche Occupazionali con la Parte Sindacale e ad avvenuta approvazione del Bilancio 2012/2014, verrà rimessa alla Giunta Comunale l'approvazione del fabbisogno del personale per il triennio 2012-2014 da ricoprire secondo le modalità definite alla lett. b) e c).

Per la Parte Pubblica:

Mario Mario Umberto
A. B. N.

Per la Parte Sindacale

CGIL FP
Franco S. S. S.
Francesco Ropello

CSA

CISL FP

DICCAP
Albe Tiesch

UIL FPL

RSU

A. Maria Holt
G. Bassoli
G. Bauera G. B.

Accordo aziendale contenente la disciplina per l'attivazione del contratto di lavoro a tempo determinato al fine di assicurare la continuità dei servizi di rilevanza sociale del Comune di Milano (lett. g, Accordo Quadro per la promozione delle misure a sostegno dell'occupazione e per la garanzia dei servizi di rilevanza sociale sottoscritto in data 13.01.2012)

Il giorno 20.02.2012 le Delegazioni di Parte Pubblica e di Parte Sindacale si sono riunite presso la Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione per la definizione a livello aziendale, ai sensi dell'art. 5 comma 4 bis D.lgs. 368-2001, primo periodo, di una disciplina per l'attivazione dei contratti di lavoro a tempo determinato al fine di assicurare la continuità dei servizi di rilevanza sociale del Comune di Milano.

La parti ribadiscono quanto segue:

- gli Enti Locali, al fine di garantire la continuità di determinati servizi, soprattutto quelli afferenti alle funzioni fondamentali dei Comuni, devono avvalersi di personale a tempo indeterminato;
- il principio non è solo riconosciuto dal Legislatore nel Decreto Legislativo n.165/2001, ma risponde perfettamente ai principi indicati dall'art. 97 della Costituzione;
- i gravi limiti di spesa per le assunzioni a tempo indeterminato (il limite del turnover al 20% delle cessazioni dell'anno precedente) hanno inevitabilmente portato all'instaurazione di contratti di lavoro a tempo determinato che, oltre a mettere in crisi i tradizionali modelli di programmazione della spesa, non consentono di dare risposte adeguate sotto il profilo occupazionale, tenuto anche del tetto di spesa per tali contratti fissato al 50% della spesa del 2009;
- i Comuni si trovano infatti nella necessità, contingibile e urgente, di garantire la continuità dei servizi essenziali ricorrendo ai contratti di lavoro flessibile;
- il ricorso ai contratti di lavoro flessibile è una misura temporanea ed eccezionale, che non deve far venir meno il principio del valore del contratto a tempo indeterminato, così come riconosciuto dal legislatore;
- la normativa vigente, assai penalizzante nei confronti degli Enti Locali, ha contribuito inoltre ad alimentare il contenzioso, soprattutto nell'ambito dei contratti a tempo determinato;
- la sottoscrizione di un accordo aziendale, nei limiti previsti dal D. Lgs n.368/2001, oltre a definire la disciplina per l'attivazione dei contratti di lavoro a termine garantisce maggiore certezza sia a favore dei lavoratori e delle lavoratrici, sia a favore dell'Amministrazione ed introduce elementi per evitare situazioni che possono creare contenziosi.

Richiamata la disciplina legislativa e contrattuale in materia di contratti di lavoro a termine, di seguito indicata:

- la Direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato
- art. 36 D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e il D.lgs. 6 settembre 2001, n. 368

La predetta disciplina stabilisce, in sintesi, quanto segue:

1. in materia di **durata del contratto di lavoro a tempo determinato**: il rapporto a termine di ogni lavoratore, con lo stesso datore di lavoro, non può superare i 36 mesi complessivi per effetto di successione di contratti per lo svolgimento di mansioni equivalenti, ivi compresi proroghe e rinnovi e indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro. (art. 5 D.lgs. 368/2011, richiamato dall'art. 36 D.lgs. 165/2011 e s.m.i.).

La norma prevede, altresì, al primo periodo dell'art. 5, comma 4bis, la possibilità di definire, a livello territoriale o aziendale, con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale una disciplina in deroga rispetto a quanto disposto dal citato D.lgs. 368/2001; al secondo periodo del medesimo articolo, si prevede la possibilità di stipulare fra gli stessi soggetti un ulteriore contratto a termine, per una sola volta, a condizione che la stipula sia assistita dalla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e da un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. La durata dell'ulteriore contratto deve essere definita con Avviso Comune sottoscritto a livello nazionale dalle OO.SS. e dal soggetto rappresentante dei datori di lavoro di lavoro.

Tenuto conto che nel comparto di categoria non è possibile applicare la disciplina del cosiddetto "accordo in deroga", prevista dal secondo periodo dell'art.5 comma 4 bis, poiché manca a livello nazionale l'Avviso Comune, le Parti ritengono opportuno avvalersi della possibilità prevista dal primo periodo dell'art.5 comma 4 bis.

Le Parti danno atto delle seguenti linee interpretative sul computo del termine dei contratti a tempo determinato contenute rispettivamente nella Circolare n. 3/2008 Dipartimento della Funzione Pubblica e nel Parere UPPA n. 56/08:

- il limite massimo dei 36 mesi va riferito ad ogni singola procedura di concorso e quindi va conteggiato separatamente per ogni graduatoria concorsuale. Il Dipartimento, infatti, specifica che *"... la prestazione si considera identica ogni qual volta l'assunzione avvenga sulla base della medesima graduatoria concorsuale...non ricorre l'ipotesi del rinnovo ma si ha una stipula ex novo di un contratto a termine per assunzioni scaturenti da procedure concorsuali diverse. Ciò è comunque ammissibile in ossequio al principio del libero accesso ai pubblici uffici sancito dall'art. 51 della Costituzione"*.

Le Parti, pertanto, con il presente accordo riconoscono il principio secondo il quale il limite massimo dei 36 mesi, termine da apporre al contratto di lavoro a tempo determinato, va riferito ad ogni singola procedura di concorso e quindi va conteggiato separatamente per ogni graduatoria.

Ogni procedura di reclutamento a tempo determinato, nel rigoroso rispetto della normativa di cui all'art. 35 del D.lgs. 165/2001, rispondendo ad un fabbisogno temporaneo di volta in volta nuovo, è assimilabile al caso di mansioni non equivalenti, ed azzera, pertanto, i periodi di contratto flessibile precedentemente stipulati con la stessa Amministrazione, ai soli fini della possibilità di stipulare un nuovo contratto a termine con l'Amministrazione senza pregiudicare la valorizzazione dell'esperienza professionale acquisita. Detta lettura, come indicato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, risulta coerente con l'art. 51 della Costituzione.

Nel periodo di validità della graduatoria concorsuale possono trovare applicazione i seguenti istituti:

- a) proroga del contratto a termine. L'istituto è regolato dall'art. 4 D.lgs.368/01 e s.m.i., "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 solo una 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 3 anni.
- b) Rinnovo del contratto a termine. Il rinnovo si configura come stipula di un contratto a termine per lo svolgimento di una prestazione identica a quella oggetto del precedente contratto. La prestazione si considera identica ogni qual volta l'assunzione avvenga sulla

APVeb

base della medesima graduatoria concorsuale. Permane l'obbligo dell'Amministrazione di procedere allo scorrimento della graduatoria.

In tema di successione di contratti a termine, l'Accordo Quadro CES UNICE CEEP sul lavoro a tempo determinato recepito con Direttiva 1999/70/CE del Consiglio individua alla clausola 5 le seguenti "Misure di prevenzione degli abusi dell'utilizzo dei contratti a termine": "Per prevenire gli abusi derivanti da 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:

- ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti;
- la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi
- il numero dei rinnovi dei suddetti contratti
- Gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali, e/o le parti sociali stesse dovranno se del caso stabilire a quali condizioni i contratti e i rapporti di lavoro a tempo determinato:
 - devono essere considerati <<successivi>>
 - devono essere ritenuti contratti o rapporti a tempo indeterminato

Secondo la giurisprudenza comunitaria la predetta clausola :

- mira a "prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato" e riguarda il primo contratto di lavoro tra esse stipulato (Sentenza Mangold 22.11.2005 – Causa C-144/04);
 - impone agli Stati membri l'adozione effettiva e vincolante di almeno una delle misure enumerate in tale disposizione e dirette a prevenire l'utilizzo abusivo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato (Sentenza Marrosu e Sardino 7.9.2006 – Causa C-53/04 – punto 50);
 - la clausola 5, punto 1, riconosce agli Stati membri la facoltà, in quanto ciò sia oggettivamente giustificato, di tenere in considerazione le esigenze particolari degli specifici settori di attività e/o delle categorie di lavoratori considerate. (Sentenza Marrosu e Sardino 7.9.2006 – Causa C-53/04 – punto 45);
 - le ragioni oggettive per la successione dei contratti di lavoro a termine richiamate dall'Accordo Quadro richiamato alla clausola 5, punto 1, sussistono nel caso di sostituzioni temporanee ricorrenti se non addirittura permanenti di personale che beneficia di congedi per malattia, per maternità, di congedi parentali o altri in quanto consentono di perseguire obiettivi di politica sociale (Sentenza 26.01.2012 Kukuk, Causa C-586/10)
2. Con riguardo alle causali per l'utilizzo di contratti di lavoro flessibile, le Parti richiamano e ribadiscono i seguenti principi:

Principi desumibili dalla normativa vigente:

- per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro a tempo indeterminato (art. 36 D.lgs. 165/2001)
- per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nella impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti (art. 36 D.lgs. 165/2001)
- Rimane ferma la competenza delle amministrazioni in ordine alla individuazione delle necessità organizzative in coerenza con quanto stabilito dalle disposizioni di legge (art. 36 D.lgs. 165/2001);



Alberto



- L'attivazione di contratti a tempo determinato è consentita per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro (Art. 1 D.lgs. 368/2001)

Principi desumibili dalla giurisprudenza nazionale

- la causale del ricorso al contratto a termine deve essere descritta in modo "puntuale e dettagliato". Le ragioni devono essere chiaramente specificate, esplicitate in modo preciso e sufficientemente dettagliate. Nei singoli contratti di lavoro devono essere indicate le specifiche circostanze di fatto (ad esempio, motivi organizzativi, cronologici, territoriali, tecnologici) per le quali si procede all'assunzione nonché il loro nesso causale con il singolo contratto stipulato.
- l'attivazione di contratti a termine per ragioni sostitutive di personale avente diritto alla conservazione del posto di lavoro può avvenire con la fissazione di un termine finale al rapporto, o anche con l'indicazione di un termine per relationem con riferimento al ritorno in servizio del lavoratore sostituito.

3. Con riguardo ai presupposti per il ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato, fermo restando i principi sopra richiamati per il reclutamento del personale a tempo indeterminato, il Comune di Milano attiverà contratti di lavoro a tempo determinato solo per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali, afferenti a ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, ai sensi dell'art. 1 del D. Lgs n. 368/2001, "... anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro ...", a garanzia della continuità dei servizi del Comune, al fine di adempiere agli obblighi di mantenimento degli *standards* qualitativi e quantitativi dei servizi, previsti dalla normativa vigente. In tale ambito, le circostanze urgenti ed eccezionali previste per l'attivazione di contratti a termine sono riconducibili alle seguenti causali:

- o per la sostituzione del personale assente. Le Parti condividono, in particolare, a titolo esemplificativo, che, specie in ambito educativo e scolastico, per l'entità dei servizi gestiti direttamente dal Comune, vi è la costante necessità di garantire in ciascun anno educativo e scolastico la continuità dei servizi, in caso di assenza del personale;
- o per la garanzia di prestazioni infungibili ed essenziali correlate alle specifiche professionalità richieste al personale (a titolo esemplificativo nell'ambito dell'educazione ed istruzione);
- o per assicurare la continuità dei servizi rivolti all'utenza in presenza di eccezionali e imprevisi picchi di attività (a titolo esemplificativo nei servizi di competenza statale);
- o per assicurare la continuità di servizi essenziali legati alla gestione del territorio e dei servizi sociali erogati alla popolazione;

In particolare, per quanto concerne la stipulazione del contratto di lavoro a tempo determinato a fronte di ragioni sostitutive, le Parti ribadiscono il contenuto della sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea 15 dicembre 2011 – Bianca Kukuk/Land Nordrhein-Westfalen (Causa C-586/10), che statuisce i seguenti principi:

- o "il rinnovo di contratti a tempo determinato per sostituire altri dipendenti che si trovano momentaneamente nell'impossibilità di svolgere le loro funzioni, non è di per sé contraria all'accordo quadro CTD. Infatti, la sostituzione temporanea di un altro dipendente al fine di soddisfare, in sostanza, esigenze provvisorie del datore di lavoro in termini di personale può, in linea di principio, costituire una ragione obiettiva ai sensi della clausola 5, n.1, lett.a), di tale accordo quadro (v., in tal senso, sentenza Angelidaki e a., cit., punto 102)".
- o "...nell'ambito di un'amministrazione che dispone di un organico significativo...è inevitabile che si rendano spesso necessarie sostituzioni temporanee a causa, segnatamente, dell'indisponibilità dei dipendenti che beneficiano di congedi per malattia, per maternità, di congedi parentali o altri. La sostituzione temporanea di dipendenti in queste circostanze

Alte Gerl

AR

6 AR

può costituire una ragione obiettiva...che giustifica sia la durata determinata dei contratti conclusi con il personale sostituito, sia il rinnovo di tali contratti in funzione delle esigenze emergenti..."

- o "Tale conclusione si impone a maggior ragione allorché la normativa nazionale che giustifica il rinnovo di contratti a tempo determinato in caso di sostituzione temporanea persegue altresì obiettivi di politica sociale riconosciuti come legittimi...come emerge dalla giurisprudenza della corte le misure dirette a tutelare la gravidanza e la maternità nonché a consentire agli uomini e alle donne di conciliare i loro obblighi professionali e familiari perseguono obiettivi legittimi di politica sociale..."

4. Le parti si impegnano a periodiche sessioni di commissioni tecniche per la verifica dei punti previsti dall'Accordo Quadro e dal presente Accordo Aziendale.
5. Il presente contratto aziendale, recepito con apposito atto della Giunta Comunale, dovrà essere espressamente richiamato nei singoli contratti di lavoro a termine e dovrà essere consegnato al lavoratore contestualmente alla loro sottoscrizione, unitamente a tutti i Contratti relativi al trattamento normativo ed economico riguardanti il personale a tempo determinato.

Per la Parte Pubblica: *[Signature]*
Visto l'incarico di [Signature]

Per la Parte Sindacale

CGIL FP
[Signature]
Francesco Lopoldi

CSA

CISL FP

DICCAP
[Signature]
Albe Ticeb

UIL FPL

RSU *[Signature]*
Amatiani H.W.
G. Bonera
[Signature]

Nota al verbale congiunto

Le Parti concordano che obiettivo comune è avviare nel più breve tempo possibile le procedure finali in materia all'assunzione a tempo indeterminato del personale precario, così come stabilito nell'Accordo Quadro del 13.01.2012

[Signatures]
Albe Ticeb, G. Bonera, Francesco Lopoldi, *[Signature]*

[Signature] *[Signature]*